



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Europa braucht innovative Programme zur Integration
von Migranten und ethnischen Minderheiten
– Neue Ansätze zur interkulturellen Qualifizierung
und Öffnung in nationalen, regionalen und
kommunalen Verwaltungen (Ländervergleich) –

Herausgeber: Heinrich Bücker-Gärtner

Bericht über ein internationales Seminar

18. – 30. März 2012
Hogeschool Gent, Belgien

gefördert durch das europäische Bildungsprogramm
LEBENSLANGES LERNEN – ERASMUS
DE-2011-ERA/MOBIP-2-29933-1-19



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
A Einleitung	7
B Teilnehmer	9
C Programm	19
D Referate der Experten	23
1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Flämischen Verwaltung (Ingrid Pelssers).....	23
2 Personalrekrutierung auf Bundesebene durch Selor (Vincent van Malderen).....	29
E Länderberichte	31
1 Die Integration von ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst in Belgien.....	31
1.1 Einleitung.....	31
1.2 Historischer Überblick: Migration und ethnische Minderheiten in Belgien.....	32
1.3 Politik gegenüber ethnischen Minderheiten auf verschiedenen Regierungsebenen	35
1.4 Politik für andere Minderheiten im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor	60
1.5 Fazit.....	71
1.6 Bibliografie.....	72
2 Maßnahmen zur Integration von Migranten durch die öffentliche Verwaltung in Deutschland	77
2.1 Migration nach Deutschland	77
2.2 Besondere Angebote für Migranten.....	80
2.3 Migranten in der öffentlichen Verwaltung.....	82
2.4 Interkulturelle Kompetenzen und Aktivitäten der Berliner Polizei.....	88
2.5 Interkulturelle Öffnung der Jobcenter in Berlin.....	90
2.6 Psychologische Aspekte und Diversity Management	95
2.7 Literaturverzeichnis.....	99
3 Integration von MigrantInnen in Österreich.....	101
3.1 Wertestudie 2010 - Österreichs Einstellungen zu MigrantInnen	101
3.2 MigrantInnen in der öffentlichen Verwaltung.....	102
3.3 Theoretische Prinzipien	105
3.4 Nationale, regionale und kommunale Integrationsmaßnahmen.....	108
3.5 Literaturverzeichnis.....	121

4	Ethnische und nationale Minderheiten in Polen	123
4.1	Einführung	123
4.2	Polnische Geschichte	125
4.3	Der rechtliche Status nationaler und ethnischer Minderheiten in Polen.....	130
4.4	Ethnische Minderheiten in Polen	132
4.5	Nationale Minderheiten in Polen	145
4.6	Nationalitäten auf dem Vormarsch.....	156
5	Integration und ethnische Vielfalt in öffentlichen Veraltungen in Schweden	159
5.1	Einleitung.....	159
5.2	Strategien in zentralstaatlichen Verwaltungen im Bereich ethnischer und kultureller Vielfalt	159
5.3	Regionale und lokale öffentliche Verwaltungen	168
5.4	Besondere ethnische Vielfalt in den Bereichen Transport und Medizin	175
5.5	Sondergruppen: Militär und Polizei	181
F	Berichte aus den Arbeitsgruppen	189
1	Sind Quotenregelungen hilfreich?	189
2	Risiken der ethnischen Vielfalt im öffentlichen Sektor	199
3	Wie kann das interkulturelle Potenzial ausgeschöpft werden?	202
4	Programme interkulturellen Trainings in öffentlichen Verwaltungen ..	208

Vorwort

Im Rahmen des europäischen Hochschulprogramms LEBENSLANGES LERNEN - ERASMUS beantragte und koordinierte die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin ein dreijähriges Intensivprogramm (IP), welches sich aus unterschiedlichen Perspektiven der These widmet: „Europa braucht innovative Programme zur Integration von Migranten und ethnischen Minderheiten“. Im ersten Teil (akademisches Jahr 2010/11) konzentrierte sich die Analyseperspektive auf die Integration durch Bildung und zivilgesellschaftliche Aktivitäten; im zweiten Teil (akademisches Jahr 2011/12) stand die interkulturelle Öffnung der staatlichen Verwaltung im Mittelpunkt der Betrachtung; der dritte Teil (akademisches Jahr 2012/13) soll der Integration in den Arbeitsmarkt gewidmet sein.

Die HWR Berlin verfügt seit dem Jahre 1997 über Erfahrungen mit der Planung, Koordination und Durchführung von Intensivprogrammen mit jeweils mindestens zwei Partnern aus anderen europäischen Ländern. Die einzelnen Projekte und ihre Ergebnisse sind auf der Homepage der Hochschule dokumentiert.¹ Seit dem Jahre 2001 besteht eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Universität Växjö (seit 2010 Linnéuniversität Kalmar/Växjö) in Schweden; seit 2006 mit der Hogeschool Gent (Belgien) und der Adam-Mickiewicz-Universität Posen (Polen); seit 2010 gehört die Fachhochschule Kärnten (Österreich) zu den Projektpartnern.

Das IP-Seminar zu dem Thema Europa braucht innovative Programme zur Integration von Migranten und ethnischen Minderheiten – Neue Ansätze zur interkulturellen Qualifizierung und Öffnung in nationalen, regionalen und kommunalen Verwaltungen (Ländervergleich) – hat vom 18. bis 30. März 2012 an der Hogeschool Gent in Belgien stattgefunden.

Die Kosten für das Seminar wurden finanziert

- a) mit einem Zuschuss der Europäischen Kommission (LLP – ERASMUS - IP),
- b) mit Mitteln aus den Hochschulbudgets der beteiligten Institutionen und
- c) durch finanzielle Eigenbeteiligung der teilnehmenden Studierenden.

Der vorliegende Bericht über das IP-Seminar 2012 ist zugleich die deutschsprachige Anlage zum „FINAL REPORT“, der im Juli 2012 an den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) gesendet worden ist.

Wir danken Bettina Krumm für die kompetente Übersetzung der deutschen und englischen Beiträge in die jeweils andere Sprache.

Prof. Dr. Heinrich Bücker-Gärtner
HWR Berlin, Fakultät 3
Projektleiter

¹ www.hwr-berlin.de/internationales/projekte/erasmus-intensivprogramme/

A Einleitung

Heinrich Bucker-Gärtner (HWR Berlin)

Die IP-Seminare sind nach dem Prinzip „Experten treffen Experten“ konzipiert. Sie umfassen mindestens 10 Arbeitstage und zeichnen sich durch eine sehr intensive Beteiligung von Studierenden aus. Die Studierenden erarbeiten sich im Rahmen eines Vorbereitungskurses an ihrer Heimathochschule die wesentlichen Aspekte des Seminarthemas und bereiten eine Präsentation vor (siehe Teil E – Länderberichte). Der fachliche Input wird abgerundet durch Vorträge von Experten (siehe Teil D). Auf dieser Grundlage treffen in dem Seminar die unterschiedlichen Perspektiven der Vertreter der beteiligten Hochschulen auf einander. Darauf aufbauend wird während des Seminars in national gemischten Arbeitsgruppen über Problemlösungen diskutiert und ein Ergebnisbericht erstellt (siehe Teil F – Berichte aus den Arbeitsgruppen).

Das Konzept des Intensivprogramms bietet sehr gute Bedingungen für den intensiven Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden aus verschiedenen Ländern. Neben den fachlichen Diskussionen sind insbesondere die Einblicke in die je spezifischen akademischen Gepflogenheiten (z. B. wie gehen Studierende und Dozenten miteinander um) und Standards (Präsentations- und Kommunikationskompetenzen sowie Breite und Tiefe der fachlichen Kenntnisse der Studierenden) hilfreich, um Anregungen für die eigene Hochschule und die persönliche Gestaltung der Dozentenrolle aufzunehmen.

Dieser Bericht über ein IP-Seminar ist der zweite Teil des für drei Jahre konzipierten thematischen Schwerpunktes „Europa braucht innovative Programme zur Integration von Migranten und ethnischen Minderheiten“. Die Zielsetzung des zweiten Jahres konzentrierte sich darauf, landesspezifische Problemlagen sowie verschiedene Ansätze zur interkulturellen Qualifizierung und Öffnung der staatlichen Verwaltung im Ländervergleich zu untersuchen. Als konkrete Ziele wurden angestrebt, dass die Studierenden a) über die Integrationspolitiken der einzelnen Länder, über Ziele, Maßnahmen, Anspruch und Wirklichkeit einen qualifizierten Wissensstand erreichen; b) die fachwissenschaftliche Diskussion über den Begriff *Diversity Management* kennen; c) Kriterien erarbeitet haben, die interkulturelle Trainings in Behörden erfüllen sollten; d) Vorschläge zur wirksamen Nutzung des interkulturellen Potentials einer Gesellschaft auch in der staatlichen Verwaltung zu erarbeiten.

In diesem Jahr fand das IP-Seminar an der Fakultät für Wirtschafts- und Staatsverwaltung der Hogeschool Gent (Belgien) statt. Dabei haben mitgewirkt:

- 2 Professoren und 8 Studierende der Fakultät für Wirtschafts- und Staatsverwaltung der Hogeschool Gent (Belgien),
- 1 Professor und 8 Studierende der Fakultät für öffentliche Verwaltung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,
- 1 Dozent und 8 Studierende der Fakultät für Politikwissenschaft und Journalismus der Adam Mickiewicz Universität Posen (Polen),

- 1 Dozent und 8 Studierende des Instituts für Humanwissenschaften der Linnéuniversität Växjö / Kalmar (Schweden),
- 1 Professorin und 8 Studierende der Fachhochschule Kärnten (Österreich).

Die einzelnen Teilnehmer werden im Teil B vorgestellt; dort befinden sich auch einige Fotos, die einige Eindrücke von dem Seminar vermitteln.

Das von der gastgebenden Fakultät gestaltete Programm (siehe Teil C) hat besonderen Wert darauf gelegt, durch Experten die praktische Umsetzung der interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltung in Belgien auf der staatlichen, der regionalen und der kommunalen Ebene vorzustellen. Dabei wurde deutlich, dass die interkulturelle Öffnung als Teil des Diversity Managements und nicht als spezifisches Handlungsfeld verstanden wird. Zugleich hat das Programm Gespräche mit Politikern des Europäischen Parlaments und der Flämischen Volksvertretung ermöglicht.

Die Hogeschool Gent entstand im Jahre 1995 aus dem Zusammenschluss von 13 Fachhochschulen. Eine ihrer Vorgängerinstitutionen wurde im Jahre 1748 gegründet. Sie hat heute mehr als 18.000 Studierende und ca. 2.200 Beschäftigte und ist damit die größte Fachhochschule Belgiens. 8 Fakultäten bieten insgesamt 36 Bachelor- und 24 Master-Studiengänge an. Diese decken ein sehr breites Spektrum ab. Es reicht von der Kunst, über Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaft bis hin zur Biotechnologie. 23 der 36 Bachelor-Studiengänge sind auf spezifische berufspraktische Tätigkeiten ausgerichtet. Für einen dieser Studiengänge verfügt die Hogeschool Gent über eine kleine Brauerei; dort wird „Bijloke Beer“ hergestellt.²

Die Hogeschool Gent bietet vielfältige Programme für internationale Austausch-Studierende. Sie pflegt 300 Partnerschaften mit anderen Hochschulen in Europa und mit 30 nichteuropäischen Hochschulen.

Die Regierung Flanderns als Teil des Bundesstaates Belgien hat im Jahre 2003 als Konsequenz der Bologna Deklaration im Jahre 1999 das Hochschulsystem neu strukturiert. Dadurch ist eine Kooperation zwischen Universitäten und Fachhochschulen entstanden. Somit ist die Hogeschool Gent seit 2003 Teil der „Associatie Universiteit Gent“.³ Dieser Vereinigung gehören die Universität Gent und drei Fachhochschulen an. Durch diese Kooperation können den Studierenden der Master-Programme aller Mitgliedshochschulen 160 postgraduale Studiengänge zum Erwerb des Doktorgrades angeboten werden.

Gent ist eine Stadt mit großer Tradition als Stadt des Handels und des Handwerks seit dem Mittelalter. Jetzt leben dort 235.000 Einwohner, darunter 65.000 Studierende. Heute ist Gent auch eine Stadt der Kunst und Kultur; 8 Museen, 5 Theater und eine Oper sowie zahlreiche Kunstgalerien unterstreichen dies.

² <http://english.hogent.be/identity-kit/overview/>

³ <http://www.augent.be/>

B Teilnehmer

Berlin

Studierende: Sven Bochmann

Christiane Dippong

Philipp Dragosch

Anna Kotulska

David Leu

Hoang Phuong Pham

Arely Christina Sauer

Nicole Voß

Dozent: Prof. Dr. Heinrich
Bücker-Gärtner



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Gent

Studierende: Matthijs Dedier

Nina Ercegovic

Cindy Galle

Gerald Maddens

Louis Malfait

Elyse Pauwels

Reinhardt

Vandenbussche

Vic Vansevenant

Dozenten: Prof. Dr. Bertel
de Groote
Prof. Dr. Frank Naert



Posen

Studierende: Tatiana Andrusevych

Magdalena Boniec

Ksenia Głowinkowska

Malwina

Księżniakiewicz

Artur Pohl

Marcelina

Truszkowska

Michał Turowicz

Jeroen Van den Bosh

Dozent: Dr. Przemysław
Osiewicz



Växjö

Studierende: Melanie Büchel
Astrid Byrman
Michaela Forster
Gustaf Hultkrantz
Rebecca Hunt
Marcel Nähring
Sabrina Pilipovic
Stina Råsmark
Dozent: Thomas Marten



Villach

Studierende: Kerstin Egger
Clara Nelly Fischer
Tatjana Grogger
Veronika Gruber
Laura
Marambio Escudero
Vladimir Mitar
Theresa Riedler
Claudia Schober
Dozentin: Prof. Dr. Kathrin
Stainer-Hämmerle





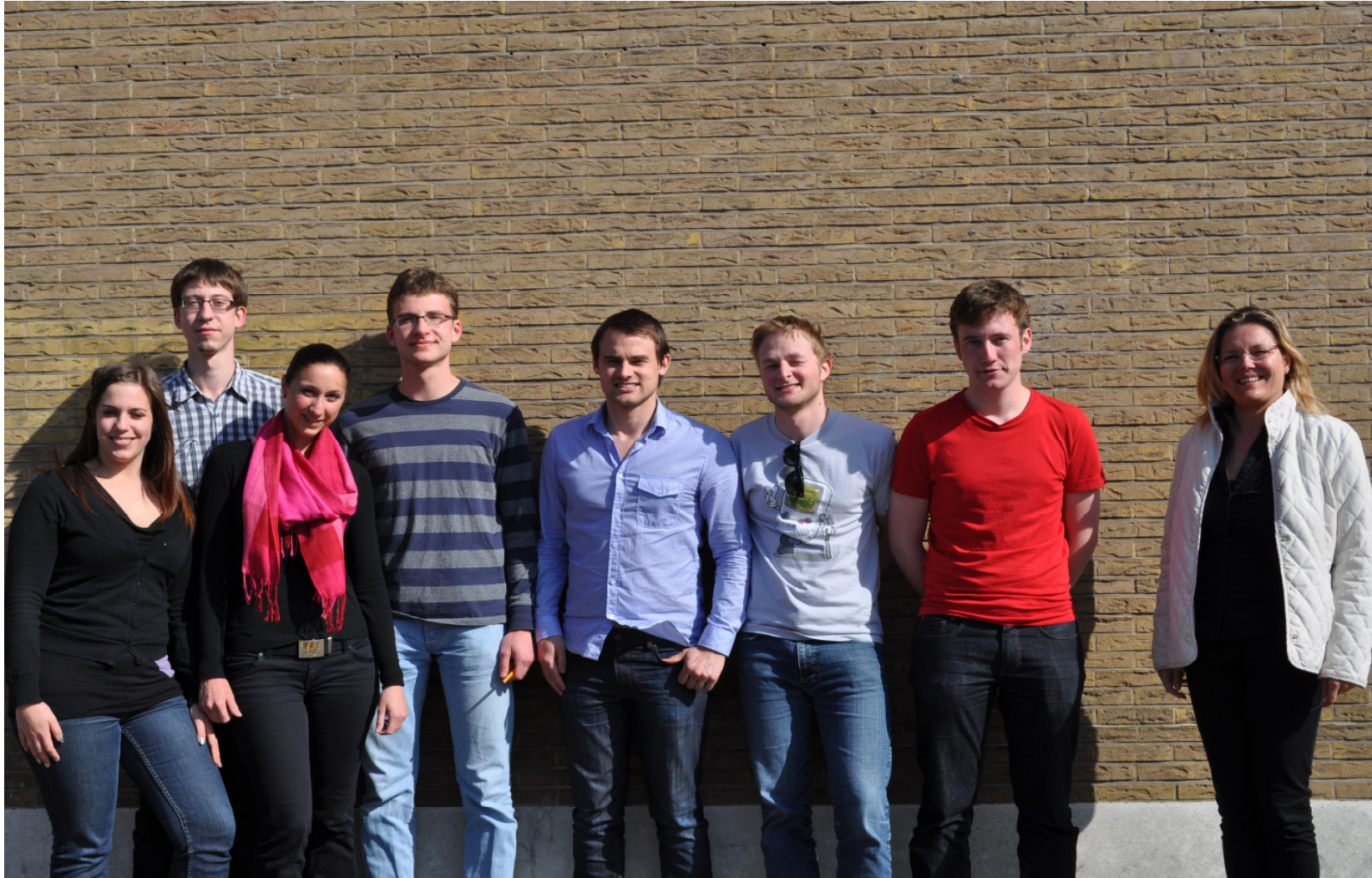
Die Teilnehmer des IP-Seminars im Europäischen Parlament



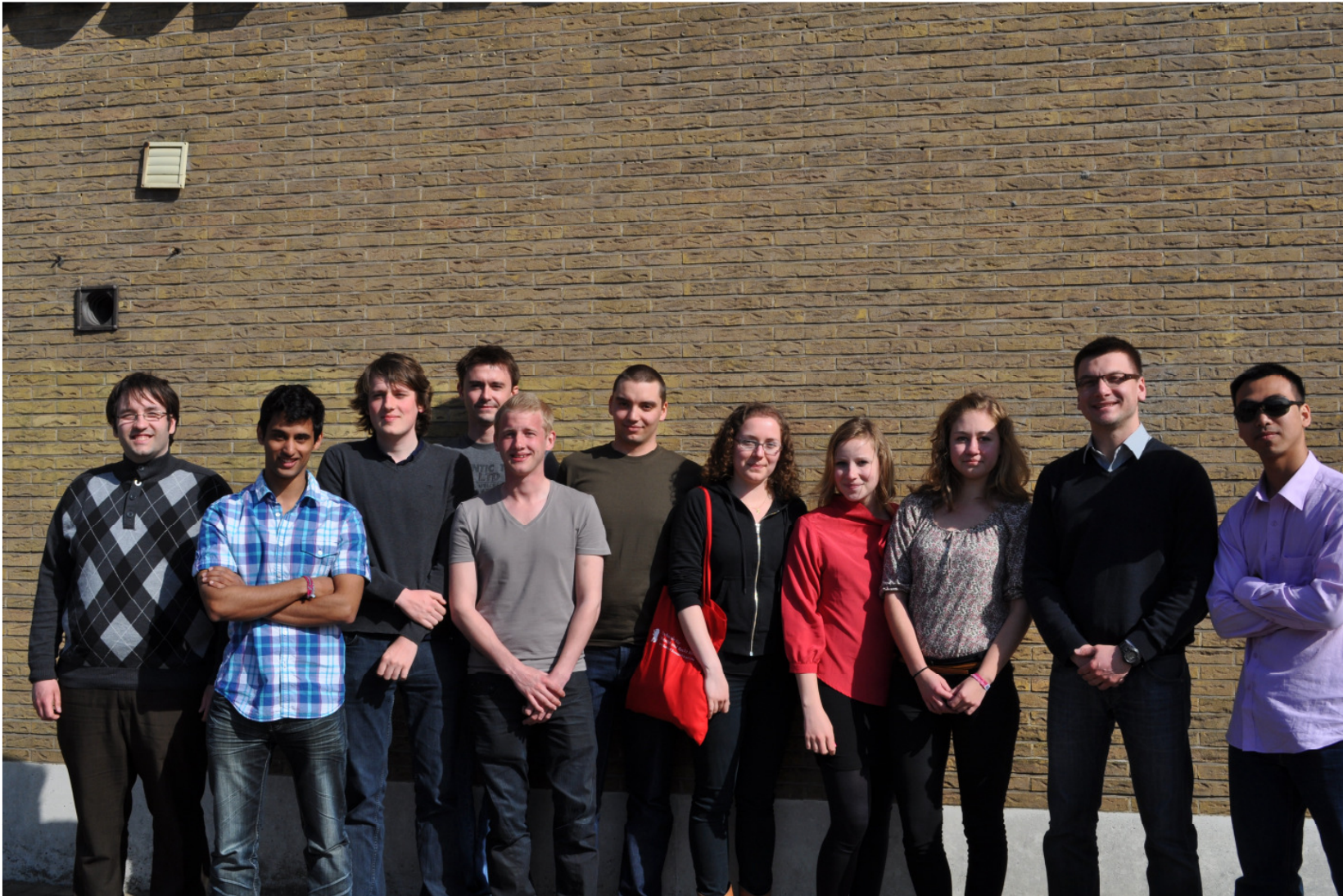
Arbeitsgruppe 4



Arbeitsgruppe 3



Arbeitsgruppe 1



Arbeitsgruppe 2



Zwei Gruppen bei der Arbeit



Letzter „Feinschliff“ für die Gruppenpräsentation



Vorbereitungen zum Imbiss im Hof der Jugendherberge

C Programm

Erasmus Intensiv Programm 18. – 30. März 2012 an der Hogeschool Gent, Belgien

Sonntag, 18.03. 2012

18.00-22.00 Uhr	Anreise der Teilnehmer aus Berlin, Posen, Växjö und Villach Abendessen mit Begrüßung der Teilnehmer und „warming up“
-----------------	---

Montag, 19.03.2012

10.00-12.00 Uhr Hogeschool Gent	Vorstellung des Programms, Organisatorisches, Campusführung
12.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-18.00 Uhr	Länderbericht Österreich Betreuerin: Prof. Dr. Kathrin Stainer-Hämmerle
18.00-20.00 Uhr	Abendessen: Die Teilnehmer servieren kulinarische Spezialitäten ihrer Länder

Dienstag, 20.03.2012

09.00-13.00 Uhr Hogeschool Gent	Länderbericht Schweden Betreuer: Thomas Marten
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-18.00 Uhr	Länderbericht Polen Betreuer: Dr. Przemysław Osiewicz

Mittwoch, 21.03.2012

09.00-13.00 Uhr Hogeschool Gent	Länderbericht Belgien Betreuer: Prof. Dr. Bertel de Groote, Prof. Dr. Frank Naert
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-18.00 Uhr	Länderbericht Deutschland Betreuer: Prof. Dr. Heinrich Bucker-Gärtner

Donnerstag, 22.03.2012

10.00-12.00 Uhr Hogeschool Gent	Expertenvortrag: Ingrid Pelssers: Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit in der Flämischen Verwaltung
12.00-13.00 Uhr	Mittagessen

14.00-18.00 Uhr	Bildung von 4 multinationalen Arbeitsgruppen Arbeitsgruppe 1: Sind Quoten sinnvoll oder unsinnig? (DE / EN) Arbeitsgruppe 2: Wie wird mit den Risiken der Interkulturalität umgegangen? (EN) Arbeitsgruppe 3: Wie kann das interkulturelle Potenzial ausgeschöpft werden? (DE / EN) Arbeitsgruppe 4: Programme interkulturellen Trainings in öffentlichen Verwaltungen (DE) Beginn der gemeinsamen Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen
18.00-20.00 Uhr	Führung in der Brauerei der Hogeschool Gent mit Bierquiz

Freitag, 18.03.2012

09.00-12.00 Uhr Hogeschool Gent	Gemeinsame Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen
12.00-13.00 Uhr	Mittagessen
13.00-15.00 Uhr	Expertenvortrag: Vincent van Malderen: SELOR als Dienstleister für die Personalrekrutierung der Belgischen Verwaltung
15.00-18.00 Uhr	Führung in der Brauerei der Hogeschool Gent mit Bierquiz
18.00-20.00 Uhr	Besuch des zeitgenössischen Kunstmuseums SMAK in Gent

Samstag, 19.03.2012

10.00-12.00 Uhr Rathaus Gent, Ratsaal	Expertenvortrag: Resul Tapmaz: Diversity Management in der Stadtverwaltung Gent
12.30-14.00 Uhr Hostel 47, Gent	Mittagessen
14.00-19.00 Uhr Hostel 47, Gent	Gemeinsame Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen

Sonntag, 20.03. 2012

12.00-13.00 Uhr	Besichtigung der Kathedrale St. Baaf von Gent
13.00-15.00 Uhr	Stadtführung in Gent
15.00 Uhr	Erkundung der Umgebung von Gent mit dem Fahrrad
18.00 Uhr	Abendessen in einer Pizzeria

Montag, 21.03.2012

9.07 Uhr	Abfahrt mit dem Zug nach Brügge
10.00-13.00 Uhr Hogeschool Gent, Campus Brügge	Gemeinsame Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-18.00 Uhr	Gemeinsame Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen
18.00-19.30 Uhr	Stadtführung in Brügge

Dienstag, 27.03.2012

09.30-13.00 Uhr Hogeschool Gent, Campus Brügge	Gemeinsame Arbeit in den 4 Arbeitsgruppen
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-16.00 Uhr	Expertenvortrag: Ozgür Balci (Alumnus der Hogeschool Gent) Erfahrungen eines Migranten in der Flämischen Verwaltung
14.00-19.00 Uhr	Vorbereitung der Präsentation der Arbeitsergebnisse in den 4 Arbeitsgruppen

Mittwoch, 28.03.2012

08.58 Uhr	Fahrt nach Brüssel
11.00-12.00 Uhr	Führung durch das Europäische Parlament
12.00-13.00 Uhr	Gespräch mit Kathleen van Brempt (MdE) über politische Programme zur sozialen Integration von Migranten
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-15.00 Uhr	Gespräch mit Bart Staes (MdE) über Asyl- und Minderhei- tenpolitik
15.30-18.00 Uhr	Führung durch das Parlament Flanderns (incl. Zuhören bei den Debatten in der Volksvertretung und im Senat (2. Kammer; diese diskutierte ein Migrationsproblem)
18.00-20.00 Uhr	Gespräch mit 2 Mitgliedern der Flämischen Volksvertre- tung über aktuelle Fragen der Integration von Migranten
21.00 Uhr	Rückfahrt nach Gent

Donnerstag, 29.03.2012

09.00-13.00 Uhr Hogeschool Gent	Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse der 4 Gruppen
13.00-14.00 Uhr	Mittagessen
14.00-17.00 Uhr	Auswertung des IP-Seminars, Evaluierung
19.00 Uhr	Abschiedsfeier mit Abendessen und Übergabe der Teil- nahme-Zertifikate

Freitag, 30.03.2012

	Individuelle Abreise der Teilnehmer
--	-------------------------------------

D Referate der Experten

1. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Flämischen Verwaltung

Ingrid Pelssers (Flämische Gleichstellungsbeauftragte)

Die folgende Darstellung wurde auf der Grundlage der Vortragsmitschrift und der zur Verfügung gestellten Präsentationsdatei von Studierenden verfasst.

Die Gleichstellungsbeauftragten garantieren auf dem Arbeitsmarkt Chancengleichheit für Männer und Frauen, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, älteren Mitbewerbern (über 45), gering qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern mit einer anderen sexuellen Ausrichtung und aus ethnischen Minderheiten. Dieser Bericht hat jedoch den Schwerpunkt darauf, wie die Gleichstellungsbeauftragten ethnischen Minderheiten eine Gelegenheit verschaffen, in der Flämischen Verwaltung Arbeit zu finden. Die Gleichstellungsbeauftragten engagieren sich in der Politikformulierung und der Durchführung und Auswertung im Nachhinein. Sie berichten unmittelbar dem Flämischen Minister, der für Politikwissenschaften zuständig ist. Das Amt wird von der Flämischen Gleichstellungsbeauftragten Ingrid Pelssers in Zusammenarbeit mit dem Minister für Verwaltungsfragen und der gesamten politischen Regierungsspitze wahrgenommen.

1.1 Was ist denn ein Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit?

Die nachfolgende Definition stammt von der flämischen Regierung und wird von den Gleichstellungsbeauftragten verwendet: "Ein Angestellter einer Nationalität außerhalb der EU-15 (den 15 Ländern, die die ursprüngliche EU am 15. Januar 1995 bildeten) oder der ein Elternteil oder zwei Großelternteile mit einer Nationalität eines Landes außerhalb der EU-15 hat, wird als Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit eines eingewanderten Arbeitnehmers angesehen."⁴

1.2 Warum ist Politik in Richtung paritätische Mitbestimmung notwendig?

Aufgrund des geschichtlichen Migrationshintergrundes Belgiens ist unsere Gesellschaft multikulturell und daher auch komplex. Es ist eine Sache der Öffentlichkeit, jede Art von Exklusion auf Grundlage von Religion, Rasse, Geschlecht usw. zu verhindern und die Aufgabe der Regierung, sich um die Pluralität der flämischen Einrichtungen zu kümmern. Die Arbeitskraft der flämischen Regierung muss daher repräsentativ für die Zusammensetzung der flämischen Gesellschaft sein. Und es ist eine politische Aufgabe, die Verschiedenheit der öffentlichen Einrichtungen zu tolerieren und wenn notwendig zu fördern. Andererseits verfügt die Verschiedenheit auch über einen positiven Aspekt für die Arbeitsumgebung und die Dienste der öffentlichen Verwaltung.

Die Regierung möchte eine eher kundenorientierte Dienstleistung anbieten. Mehr Verschiedenheit in der flämischen Regierung bedeutet eine offenere Regierung.

⁴ <http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-van-allochtone-afkomst>

Sie sieht die Bedürfnisse einer Gesellschaft der Verschiedenheit viel leichter voraus. Auf diese Weise weitet die flämische Regierung ihre demokratische Legitimation aus.

Verschiedenheit führt auch zu Innovationen. Auch wenn sie im echten Leben nicht einfach ist, bereichert sie einen Betrieb. Sie macht Teams kreativer und stärker. Das sind vor allem die Unterschiede, die von einer nachhaltigen Personalpolitik geschätzt werden und Talent kann verwendet werden, um den öffentlichen Sektor stärker und besser zu machen.

Man fördert soziale Beteiligung, indem man den Menschen in allen Bereichen Chancengleichheit bietet. Die flämische Gesellschaft übernimmt ihre exemplarische Rolle als sozialer Arbeitgeber.⁵

1.3 Der Beschluss der flämischen Regierung vom 24. Dezember 2004

Der Beschluss der flämischen Regierung vom 24. Dezember 2004 sieht Maßnahmen vor, um die Chancengleichheit und die Politik der Verschiedenheit in der öffentlichen flämischen Verwaltung zu fördern und zu unterstützen. Er definiert konkret, wie die Ziele, die in der Verordnung von 2002 gesetzt wurden, umgesetzt werden können und gibt an, wie die flämische Regierung Schritte unternehmen kann, um die Chancengleichheit und Verschiedenheit in ihren Organisationen zu fördern.

Um innerhalb der öffentlichen Arbeitnehmerschaft paritätische Mitbestimmung und Chancengleichheit zu erreichen, legt die flämische Regierung **Planzahlen** fest, die erreicht werden sollen. Diese Zahlen werden von jedem Minister für sein oder ihr Politikgebiet festgelegt und in Verwaltungsinstrumenten definiert, die helfen sollen, das Ziel zu erreichen. Diese Vorlagen der Ministerien müssen dann von der flämischen Regierung unterzeichnet werden.

Der Vorteil von Planzahlen in der Politik der Verschiedenheit ist, dass sowohl den involvierten Organisationen als auch den Funktionären und politischen Leitern die Ziele klar gemacht werden. Auf diese Weise kann der Fortschritt und die Entwicklung in der Zahl der Angestellten aus ethnischen Minderheiten frühzeitig gemessen und nachverfolgt werden.

Die Planzahlen, die die flämische Regierung in ihrem öffentlichen Sektor verwendet, werden formal nicht als Quoten bezeichnet. Sie sind eher eine Form von „weichen Quoten“, die als eine wirkungsvolle Methode verwendet werden, um die Politik zu unterstützen: um die Ziele zu erreichen und den Fortschritt zu messen. Durch die Verordnung vom 9. März 2007 wurde die Methode der Verwendung von Planzahlen ein öffentlich anerkanntes Instrument, um gleiche Behandlung und paritätische Mitbestimmung in der öffentlichen Verwaltung umzusetzen.⁶

Das Ziel der flämischen Regierung sind vier Prozent Angestellte aus ethnischen Minderheiten im Jahr 2015, ein Ziel, das nicht leicht zu erreichen sein wird. 2006 lag die Zahl der Angestellten aus ethnischen Minderheiten nur bei einem Prozent.

⁵ <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsbeleid>

⁶ http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf

Aber in fünf Jahren ist sie auf 2,7 Prozent angestiegen, was ein Schritt in die richtige Richtung ist.

1.4 Konkrete Maßnahmen und Schritte für eine bessere Repräsentation von Immigranten

Immigranten glauben oft, dass ein Arbeitsplatz innerhalb der Regierung ein unerreichbares Ziel ist und dass sie darin keine Chance auf Erfolg haben. Um mehr Immigranten in den öffentlichen Sektor einzubeziehen und sie zu überzeugen, dass sie willkommen sind, hat der Gleichstellungsbeauftragte konkrete Maßnahmen definiert. Diese Maßnahmen stehen in direktem Zusammenhang mit der flämischen Verordnung von 2004 und helfen der flämischen öffentlichen Verwaltung, das Ziel der vier Prozent Angestellter aus ethnischen Minderheiten zu erreichen.

a) Neutrale offene Stellen

Diese Maßnahme hilft Arbeitgebern des öffentlichen und privaten Sektors, neutrale offene Stellen zu formulieren, um eine vielfältige Gruppe von Arbeitssuchenden anzuziehen. Stellenbeschreibungen müssen attraktiv und einladend sein und nicht abschreckend und außer Reichweite. Um dieses Ziel zu erreichen hat der Gleichstellungsbeauftragte einen Leitfaden formuliert, um ethnischen Minderheiten offene Stellen zugänglich zu machen

Das erste, was ein Arbeitgeber tun kann, ist nur die minimalen Anforderungen zu nennen, die eine Person braucht, um ihre Arbeit angemessen auszuführen. Wenn die Stellenanzeige mit Informationen und Kompetenzen überladen ist, die erfüllt werden müssen, wird der Arbeitssuchende schneller aufgeben und eine andere Stelle suchen. Immigranten tragen möglicherweise auch negative Erfahrungen aus früheren Vorstellungsgesprächen mit sich herum. Die Angst, erneut abgelehnt zu werden, ist groß, was sie zurückhaltend macht, sich für eine Stelle zu bewerben, wenn sie nicht alle Anforderungen erfüllen. Also heißt es, die Latte nicht zu hoch zu legen.

Falls man Bild- oder Filmmaterial verwendet, um neue Bewerber anzuziehen, sollte man sicherstellen, dass man Bilder verwendet, die die multikulturelle Gesellschaft Belgiens widerspiegeln. Man sollte Bilder auswählen, die die Unterschiede zwischen Menschen hervorheben, wie Geschlecht, kultureller Hintergrund oder sexuelle Ausrichtung. Das macht offene Stellen für Minderheiten erreichbar.

Das dritte, worüber sich Arbeitgeber im Klaren sein müssen, ist dass der Abschluss, der für die Stelle benötigt wird (z. B. in Jura oder Wirtschaftswissenschaften), nur dann in der Stellenanzeige erwähnt werden sollte, wenn das unbedingt notwendig ist. Anstelle von bestimmten Diplomen sollte man eher allgemeine Qualifikationen beschreiben, die Arbeitnehmer erfüllen sollten. Auch durch Erfahrung kann man oftmals Wissen gewinnen und darum ist sie oftmals wertvoller als die Ausbildung. Man sollte Fähigkeiten und die Bereitschaft zu lernen betonen, um ethnische Minderheiten dazu zu bringen, dass sie sich um eine Stelle bewerben.

Der letzte und wichtigste Richtwert für ein neutraleres Einstellungsverfahren ist, die Bewerber während der Auswahl nicht zu diskriminieren. Die Kandidaten sollten nach ihren Eigenschaften und Fähigkeiten ausgewählt werden und nicht, weil sie die richtige Hautfarbe oder Nationalität haben. Eine einfache und effektive Metho-

de, die angewendet werden kann, um das zu erreichen, ist die „anonyme Einstellung“. Die Bewerbungsschreiben zukünftiger Angestellter werden nur nach dem Inhalt bewertet, dadurch wird eine ganze Anzahl an unwichtigen Auswahlkriterien, so wie der Name des Bewerbers ausgeschlossen. Wenn der Arbeitssuchende für das erste Vorstellungsgespräch eingeladen wird, gibt es eine ganze Anzahl an Techniken, die die Neutralität für die weitere Einstellung erlangen. Um zum Beispiel Vorurteile zu vermeiden, die für die Arbeitsstelle unwichtig sind, sollten zum Vorstellungsgespräch mehrere Befrager anwesend sein, anstatt nur einer. Das minimiert persönliche und demografische Eigenschaften, die die Bewertung der Befragten möglicherweise beeinflussen kann.⁷

b) Offene Stellen den ethnischen Minderheiten ankündigen

Um einen einfacheren Zugang zu Bewerbern aus ethnischen Minderheiten zu erlangen, sollte man nicht nur konventionelle Einstellungskanäle verwenden. Neben einer eigenen aktiven Suche nach passenden Bewerbern, können Arbeitgeber ihre Stellen auch an spezialisierte Organisationen weiterleiten, die diese benachteiligten Gruppen einfacher erreichen können.

Es gibt eine spezielle flämische Einstellungsagentur, die hier erwähnt werden sollte, nämlich Jobpunt. Wie zuvor erwähnt, arbeitet diese Agentur eng mit der flämischen Regierung zusammen, um das Hereinkommen von immigrierten Arbeitnehmern zu verbessern. Sie erstellt eine Liste von potentiellen Kandidaten und leitet sie an die öffentlichen Verwaltungen weiter, die offene Stellen zu vergeben haben. Jobpunt bemüht sich, eine Liste zu erstellen, die aus einer vielfältigen Gruppe arbeitssuchender Menschen besteht, die eine echte Repräsentanz der Gesellschaft bildet.

Auch zwischen der öffentlichen flämischen Verwaltung und dem VDAB (dem flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung) gibt es eine enge Zusammenarbeit. Der VDAB wurde 1989 gegründet und wird von Philippe Muyters geleitet, dem flämischen Minister für Arbeit, Finanzen, Haushalt, städtische Entwicklung und Sport. Diese Organisation kümmert sich darum, für jeden Arbeitssuchenden eine passende Stelle zu finden und Arbeitgebern zu helfen, mit passenden Bewerbern in Verbindung zu treten, um offene Stellen zu besetzen. Organisationen mit freien Stellen können die Anzahl an Bewerbern aus ethnischen Minderheiten erhöhen, indem man mit den beauftragten Beratern des VDAB zusammenarbeitet. Die dreizehn Berater suchen aktiv nach fähigen arbeitslosen Immigranten in ihrer Region. Sie laden sie zu einem Vorstellungsgespräch ein und wenn alles gut läuft, können sie sich um die Stelle bewerben. Dieser Dienst wird vom VDAB kostenlos angeboten, aber er ist nur bei Stellen möglich, für die die Organisation explizit angegeben hat, dass sie nach jemandem aus einer benachteiligten Gruppe sucht.

Eine andere Methode, die die flämische Regierung anwenden kann, um ethnischen Minderheiten offene Stellen bekannt zu machen, ist eine enge Zusammenarbeit mit den Organisationen, die die Immigranten selbst repräsentiert. Die Gleichstellungsbeauftragten betreuen eine Mailingliste von all den unterschiedlichen Vereinigungen. Immer wenn in der Regierung eine Stelle neu zu besetzen

⁷ <http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/neutrale-functiebeschrijvingen.pdf>

ist, wird die Stellenanzeige automatisch an jeden von der Liste geschickt. Diese Organisationen verbreiten die freien Stellen unter ihren Mitgliedern oder leiten sie an geeignete Kandidaten oder andere Organisationen weiter, die die Nachricht noch weiter verbreiten können. Sie veröffentlichen nützliche Informationen an ihrem Schwarzen Brett oder auf ihrer Webseite, um möglichst viele Menschen damit zu erreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren auch oftmals "kundenspezifische Treffen". Diese Treffen schaffen ein interessantes Umfeld, in dem die flämische Regierung und arbeitssuchende Menschen aus ethnischen Minderheiten sich kennenlernen und vernetzen können. Das Hauptziel dieser kundenspezifischen Treffen liegt nicht darin, freie Stellen zu besetzen, sondern beide Seiten über ihre jeweiligen Bedürfnisse und Forderungen zu informieren, damit sie in Zukunft berücksichtigt werden können. Aufgrund dieser Treffen kann die öffentliche flämische Verwaltung das Hereinströmen von Mitarbeitern aus benachteiligten Gruppen erhöhen.⁸

c) Praktika und Studentenjobs bei der öffentlichen flämischen Verwaltung

Studentenjobs und Praktika sind wertvolle Instrumente, um den jugendlichen Immigranten einen ersten Einblick in die Arbeitswelt zu geben. Das verschafft ihnen den Vorteil eines stärkeren Lebenslaufs und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Aber es ist auch für die flämische Regierung ein einfacher Weg, um neue, talentierte Arbeitnehmer anzuziehen. Wenn die Jugendlichen diese Erfahrungen gerne machen, ist es für sie wahrscheinlicher, dass sie sich nach ihrem Abschluss um eine Stelle bei einer öffentlichen Einrichtung bewerben. Junge Immigranten denken oft, dass sie keine Chance haben würden, jemals für die Regierung zu arbeiten, aber durch diese organisierten Gelegenheiten erhalten sie mehr Vertrauen und Selbstwert.

Um das Hereinströmen junger Immigranten zu gewährleisten, hat sich die flämische Regierung eine Planzahl von vier Prozent gesetzt, die sie im Jahr 2012 erreichen will. Die Gleichstellungsbeauftragten verlassen sich auf Jobpunt, um die benötigten Studenten zu erreichen. Diese Vermittlungsagentur veröffentlicht die freien Stellen kostenlos auf ihrer Webseite und leitet sie auch an Organisationen weiter, die unterschiedliche ethnische Minderheiten vertreten. Das AgO (=Agentur für öffentliches Personal) ist eine andere Institution, die der flämischen Regierung dabei hilft, Studenten anzuwerben. Diese Einrichtung vernetzt sich mit Schulen und ermutigt junge Menschen, die Regierung als Arbeitgeber kennenzulernen.⁹

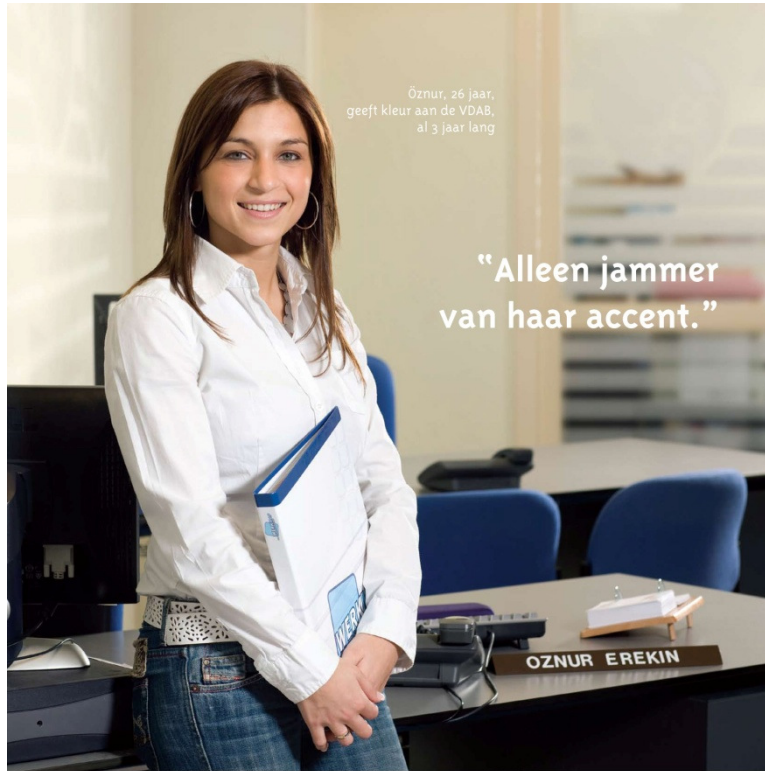
d) Aktionen

Jedes Jahr starten die Gleichstellungsbeauftragten eine neue Aktion, um die Verschiedenartigkeit in der öffentlichen flämischen Verwaltung zu fördern. Der Zweck dieser Aktionen ist es, eine öffentliche Debatte auszulösen und das Thema der Chancengleichheit wieder auf die politische Tagesordnung zurückzubringen. Sie wollen auch zeigen, dass alle Menschen, auch wenn sie „anders“ sind, fähig sind, für die Regierung zu arbeiten und nicht aufs gesellschaftliche Abstellgleis gescho-

⁸ <http://www.bestuurszaken.be/vacatures-bekendmaken-bij-kansengroepen>

⁹ <http://www.bestuurszaken.be/vakantiewerk-en-stages>

ben werden müssen. Dieses Jahr haben die Gleichstellungsbeauftragten die „Alleen jammer“ oder „schade“-Aktion ins Leben gerufen. Ein Beispiel: „Schade, dass sie einen Akzent hat“. Dieses Plakat konfrontiert die Menschen mit ihren eigenen Vorurteilen. Die meisten Menschen schließen den Satz folgendermaßen ab:



Öznür? Of beter gezegd: Ozzy? Zij onthaalt iedereen bij de VDAB in Bredene met de glimlach. Als verantwoordelijke voor het jeugdwerkplan ziet zij alle jonge gasten ook graag komen. Echt, een crème van een collega.
Alleen jammer van haar accent.
Als enige Limburgse tussen al die West-Vlamingen ;-)

Maak werk van diversiteit
Kleur of geen kleur? Handicap of niet?
Als je maar samen je job goed doet.
Ontdek het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid
op www.vlaanderen.be/emancipatiezaken.



Vlaamse overheid



„Schade, dass sie einen Akzent hat, denn sie ist aus dem Ausland“. Aber wenn man den kleinen Text unter dem Plakat liest, sieht man, dass sie einen Akzent hat, weil sie in einem anderen Teil Belgiens lebt.¹⁰

e) Arbeitstraining durch den VDAB.

Auch noch nachdem die Immigranten erfolgreich eine Stelle gefunden haben, möchte die flämische Regierung sicherstellen, dass sie glücklich und zufrieden sind, wenn sie ihre Karriere beginnen. Arbeitgeber können sich an den VDAB wenden, wenn sie merken, dass ein neuer Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit sich damit schwer tut, in seiner neuen Funktion Fuß zu fassen. Arbeitstrainer, die für den VDAB arbeiten, können sie während der

ersten sechs Monate ihrer Anstellung begleiten, was ihnen helfen soll, sich leichter an ihrem Arbeitsplatz zurechtzufinden. Die Arbeitstrainer konzentrieren sich nicht darauf, fachliche Aspekte wie das benötigte Wissen zu verbessern, sondern kümmern sich um Sozialkompetenzen wie Arbeitseinstellung und Umgangsformen. Der Neueingestellte erhält eine bessere Sicht seiner oder ihrer eigenen Fähigkeiten und baut Selbstvertrauen. Der Arbeitgeber erhält auch wertvolle Unterstützung darin, wie er den neuen Arbeitnehmer in das Arbeitsumfeld aufnehmen kann und was getan werden kann, um die Vielfalt und Toleranz unter den Mitarbeitern zu verbessern. Vielfalt und Unterschiedlichkeit unter Menschen verbessert Innovationen und Ideenfluss. Eine multidimensionale öffentliche Verwaltung sollte daher geschätzt und wenn nötig gefördert werden.¹¹

¹⁰ <http://www.bestuurszaken.be/diversiteitscampagnes-alleen-jammer>

¹¹ <http://www.bestuurszaken.be/jobcoaching-door-de-vdab>

2. Personalrekrutierung auf Bundesebene durch Selor

Vincent van Malderen (SELOR)



Die folgende Darstellung wurde auf der Grundlage der Vortragsmitschrift von Studierenden verfasst.

Selor führt bedürfnisgesteuerte und qualifikationsorientierte Einstellung, Auswahl, Ausrichtung und Zertifizierungsarbeiten für seine Kunden durch und trägt auf diese Weise aktiv zur Politikgestaltung innerhalb der integrierten Funktion von Personal und Organisation bei. Selor arbeitet als Auswahlbüro für die belgische Bundesregierung. Selor selbst hat ungefähr 155 Mitarbeiter in Personalstellen und ein jährliches Budget von 13 Millionen Euro.

Sie arbeiten in einem Umfeld mit dem höchsten Grad an Professionalität und Kundenausrichtung innerhalb der Grenzen deontologischer Richtlinien. Selor arbeitet hauptsächlich für die Bundesregierung aber hat auch einige Aufgaben von belgischen Regionen und Gemeinden übertragen bekommen.

Selor konzentriert sich auf das Management der Vielfalt für unterschiedliche Gruppen:

- Menschen mit Behinderungen
- Holebis (homosexuell, lesbisch, bisexuell)
- In Begriffen von Geschlechtsunterschiedlichkeit
- Für ethnische und kulturelle Minderheiten

Dafür verwendet Selor unterschiedliche Managementtechniken und -ansätze:

- MIA-Modell (von der dänischen Regierung entwickelt)
- Bereitstellung von günstigen Unterkünften, um Diskriminierung auszuschließen
- Vielfaltstraining
- Vielfaltsüberprüfung
- Vorausgehende Lerneinstufung (nicht nur Abschlüsse, sondern auch Berufserfahrung in der Vergangenheit sind wichtig)
- TOP Fähigkeitenprogramm (um die Vertretung von Frauen in Spitzenpositionen sicherzustellen)

Diese Programme wurden gut aufgenommen und haben gezeigt, dass sich die Einstellung von diesen Minderheiten verbessert hat. Solange jedoch Lücken in der Vertretung einzelner Gruppen in Regierungspositionen klaffen, arbeitet Selor daran, diese Zahlen zu verbessern.

E Länderberichte

1. Die Integration von ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst in Belgien

Matthijs Dedier, Nina Ercegovic, Cindy Galle, Gerald Maddens, Louis Malfait, Elyse Pauwels, Reinhardt Vandenbussche, Vic Vansevenant
Prof. Dr. Bertel de Groote, Prof. Dr. Frank Naert

1.1 Einführung

Innerhalb des Rahmens der "Qualifizierung und Ausbildung von Immigranten im öffentlichen Dienst" als Thema des Erasmus-Intensivprogramms von 2012 möchte dieser Bericht einen Einblick in die Themen und Strategien vermitteln, die ethnische Minderheiten und Immigranten betreffen, die auf lokaler, regionaler und Bundesebene im öffentlichen Dienst in Belgien angestellt sind. Die regionale Ebene betreffend konzentriert sich dieser Bericht ausschließlich auf Flandern. Wir entschieden uns dafür, die Region zu behandeln, deren momentane Situation, Kultur, Sprache, Mentalität und Gebräuche wir als Studenten und Bewohner selbst am besten kennen.

Das erste Kapitel dieses Berichts bringt dieses Thema in den belgischen Zusammenhang, indem es einen historischen Überblick über Migration und die Bildung der allochthonen Gemeinschaft in Belgien bietet. Das erlaubt ein besseres Verständnis der speziell belgischen Situation und wie die Regierung auf die Qualifizierung und Ausbildung von ethnischen Minderheiten und Immigranten reagiert.

Wenn wir diesen Zusammenhang verstanden haben, gehen wir zum zweiten Teil über, in dem wir erklären, wie jede Regierungsebene die Anwerbung und Auswahl, die Einstellung, Ausbildung und Integration von ethnischen Minderheiten und Immigranten im öffentlichen Dienst handhabt. Ist es ein Thema für sie oder nicht? Gibt es Pläne und Strategien, um dieses Thema der Vielfalt anzugehen? Wie tragfähig sind diese Pläne und Strategien? Wie können sie umgesetzt werden? Konzentrieren sie sich nur auf ethnische Minderheiten oder schließen sie auch andere mit ein? Setzen sie aktiv Maßnahmen um oder handelt es sich hierbei um viel heiße Luft und wenig Substanz? Diese Fragen werden im zweiten Kapitel behandelt.

Nicht nur Immigranten und ethnische Minderheiten werden als Vielfalt im öffentlichen Dienst angesehen; Frauen, behinderte Menschen, Lesben, Homosexuelle, Bisexuelle und Transsexuelle werden ebenfalls oft einbezogen. Darum wird sich das dritte Kapitel den Maßnahmen widmen, die in Bezug auf diese Minderheiten unternommen werden. Darüber hinaus werden wir einen kurzen Blick darauf werfen, wie der öffentliche Sektor darauf reagiert.

1.2 Historischer Überblick: Migration und ethnische Minderheiten in Belgien

Belgiens Migrationsgeschichte

Um zu verstehen, welche und welche große Rolle ethnische Minderheiten in der belgischen Gesellschaft und auf dem belgischen Arbeitsmarkt spielen, ist ein Überblick über die Geschichte der Migration in Belgien notwendig. Die Geschichte beginnt im 20. Jahrhundert, einer historisch bedeutenden Zeit der zwei Weltkriege, großem wirtschaftlichen Niedergang und Wiederaufbau und umfangreichen Migrationen. Im 19. Jahrhundert eroberte König Leopold II den Freien Staat Kongo und nutzte ihn als Privateigentum, bis die belgische Regierung den Kongo im Jahr 1908 aufgrund des internationalen Drucks als Folge haarsträubender Geschichten über heftigste Grausamkeit durch den damaligen belgischen König in jener Region annektierte. Als Folge dieser Übernahme zogen viele belgische Bürger aus den unterschiedlichsten Gründen in den Kongo. Die meisten kamen 1960 zurück, als der Kongo aufgrund der gewaltsamen Atmosphäre unabhängig wurde. Bis zu jenem Zeitpunkt war Belgien ein Land der Auswanderer und nicht der Einwanderer gewesen, nicht nur wegen seiner Kolonien, sondern auch wegen der speziellen Außenpolitik (z. B. Kanada), die neue Arbeitskräfte in ihre Regionen locken sollten.

Das 20. Jahrhundert als wichtigster Zeitraum

Im 20. Jahrhundert veränderte sich das alles, vor allem nach dem Ersten Weltkrieg. Während der Zwischenkriegszeit schnellten die Einwanderungszahlen nach oben. Die Hauptgründe waren die Einstellungskampagnen der belgischen Regierung, um die boomende Kohlenindustrie mit genügend Arbeitskräften zu versorgen. Das setzte sich nach dem Zweiten Weltkrieg fort, als die deutschen Kriegsgefangenen – die in der Kohleindustrie gearbeitet hatten, um die eigenen, kürzlich freigelassenen Gefangenen zu ersetzen – Belgien verließen. Sie mussten durch neue Arbeitskräfte ersetzt werden. Darum stimmte die belgische und italienische Regierung im Jahr 1946 der Einwanderung von 50.000 Italienern zu. Für jeden Bürger, der nach Belgien einwanderte, erhielt die italienische Regierung eine bestimmte Menge an Kohle. Nach einem größeren Minenunfall im Jahr 1956 wurden die Beziehungen zwischen der belgischen und der italienischen Regierung zunehmend schlechter. Darum wurden neue, ähnliche Abkommen mit Griechenland und Spanien getroffen.

In den goldenen Sechzigern, einer Zeit des explosionsartigen Wachstums in der Wirtschaft und der Kaufkraft, nahm die Nachfrage nach Arbeitskräften noch mehr zu und die Einstellungspolitik weitete sich 1946 auf Länder wie Marokko und die Türkei aus. Die Regierungen der Heimatländer glaubten, dass ihre Wirtschaften von diesem Handel profitieren würden, weil ein Teil des Geldes, den ihre Bürger in Belgien verdienten, in ihr Heimatland zurückfließen würde, um die Familien finanziell zu unterstützen. Eine weitere Absicht der belgischen Regierung war, die nationale Geburtenrate dadurch anzuheben, dass Immigranten ihre Familien mitbrachten.

Im Gegensatz dazu dachte die Regierung niemals, dass diese ausländischen Arbeiter den Rest ihres Lebens in Belgien bleiben würden. Die Einwanderer wurden immer noch als vorübergehende ausländische Bewohner Belgiens angesehen. Das führte zu einer Integrationspolitik, die bis 1989 nicht greifbar war, bis die erste offizielle Politik umgesetzt wurde. Es gab keinerlei Art von Betreuung der Immigranten, es gab keine Strategie, um die vielen Tausend Einwanderer auf kultureller, sprachlicher und sozialer Ebene in die belgische Gesellschaft zu integrieren. Das ließ auf vielen Ebenen eine Lücke zwischen Einwanderern und autochthonen Belgiern entstehen. Als die Regelung zur belgischen Staatsbürgerschaft 1984 überarbeitet worden war, wurde die Integration schnell besser.

Das sogenannte *Snel-Belgwet* (wörtlich: "schnelles belgisches Gesetz") schwächte die Kriterien für die Erlangung der belgischen Staatsbürgerschaft ab. Das Gesetz vom 1. März 2000, das einige Kriterien bezüglich der belgischen Staatsbürgerschaft veränderte und das allgemein unter dem niederländischen Begriff *Snel-Belgwet*¹² (wörtlich: "schnelles, belgisches Gesetz") bekannt ist, spielt eine wichtige Rolle in der belgischen Migrationsgeschichte. Es war eine Anpassung des bestehenden Gesetzes zum Erhalt der belgischen Staatsbürgerschaft, was es Einwanderern wesentlich leichter machte, Belgier zu werden. So kann man seit 2000 die belgische Staatsbürgerschaft auch dann erhalten, wenn man keine der offiziellen Sprachen (Niederländisch, Französisch oder Deutsch) spricht; man muss nicht nachweisen, dass man in die belgische Gesellschaft integriert ist, oder muss noch nicht einmal in Belgien gelebt oder gearbeitet haben. Das machte es Hunderttausenden von Ausländern möglich, diese Staatsbürgerschaft zu erlangen, ohne darüber nachzudenken, sich an die Gesellschaft, Kultur und Sprache in Belgien anzupassen. Das entfachte offensichtlich großen Ärger bei einigen politischen Parteien und Bürgern. Es gibt ungefähr zwölf Verfahrensarten, um Belgier zu werden und der Zeitraum, in dem die Regierung entscheiden muss, ob ein Einwanderer für diese neue Staatsbürgerschaft geeignet ist, ist so kurz, dass eine angemessene Überprüfung des Hintergrunds und der Motivation sehr schwierig ist. In einigen Fällen wurde sogar berichtet, dass die Regierung es kaum geschafft hatte, osteuropäische Mafiamitglieder von der belgischen Staatsbürgerschaft auszuschließen.

Im Juni 2011 entwarfen fast alle flämischen Parteien (bis auf Vlaams Belang und Groen) eine Gesetzesvorlage, um das Gesetz von 2000 zu verschärfen. Die französisch sprechenden Parteien lehnten es ab, das Gesetz zu unterzeichnen und bis jetzt wurde das Gesetz noch nicht verabschiedet. Die wichtigsten Veränderungen sind die Reduzierung der vormals zwölf Verfahren auf nun fünf, mit einem Schnellverfahren (das möglich ist, nachdem man fünf Jahre in Belgien gelebt hat) und einem langen Verfahren (das möglich ist nach zehn Jahren). Das kurze Verfahren erfordert einen Nachweis des Einwanderers, dass er oder sie sich in die Gesellschaft integriert hat (höherer Schulabschluss oder Eingewöhnungskurs oder vierhundert Stunden beruflicher Ausbildung und ein Jahr Arbeitserfahrung in den letzten fünf Jahren) und eine Arbeitsstelle hat. Eine weitere Möglichkeit ist das lange Verfahren. Dafür müssen die Einwanderer zumindest in die Gesellschaft integriert sein oder eine Arbeitsstelle haben. Alle Verfahren haben zur Vorausset-

¹² http://www.vandaag.be/binnenland/71191_vlamingen-akkoord-over-verstrenging-

zung, dass der Bewerber mindestens 18 Jahre alt ist, mindestens fünf Jahre ohne Unterbrechung persönlich in Belgien gelebt hat (im Ausland lebend Belgier zu werden, würde damit unmöglich) und zumindest eine der drei Nationalsprachen spricht (Niederländisch, Französisch, Deutsch). Die Abgeordnetenversammlung hat immer noch das Recht, Ausländern die Einbürgerung zu gewähren, aber mit dem neuen Gesetz sind nur noch Menschen qualifiziert, die sich besonders in der Wissenschaft, im Sport oder im kulturellen Bereich verdient gemacht haben. Darüber hinaus wird die Kontrolle und Überwachung viel strenger werden, und die belgische Bundesregierung wird die Möglichkeit haben, Menschen die belgische Nationalität abzusprechen, die unter dem Verdacht von Terrorismus, Kriegsverbrechen, Menschenhandel, Scheineheschließungen usw. stehen. Ausländer, die bereits solcher Verbrechen verdächtigt werden, sind nicht geeignet, die belgische Staatsbürgerschaft zu erhalten.

Die Ölkrise in den 70er-Jahren ließ die Arbeitslosenzahlen überall auf der Welt nach oben schnellen. Auch Belgien konnte dieser Krise nicht entkommen. Fabriken und Firmen gingen bankrott und es wurde klar, dass die Einwanderer, die in Belgien lebten, nicht beabsichtigten, wieder nach Hause zurückzukehren. Um den Druck auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, beschloss die Regierung 1974 einen Einwanderungsstopp. Familienzusammenführung war noch der einzige Grund, dass neue Einwanderer ins Land durften. Die Folge davon war, dass die Zahl der Einwanderer auch nach dem Migrationsstopp noch anstieg.

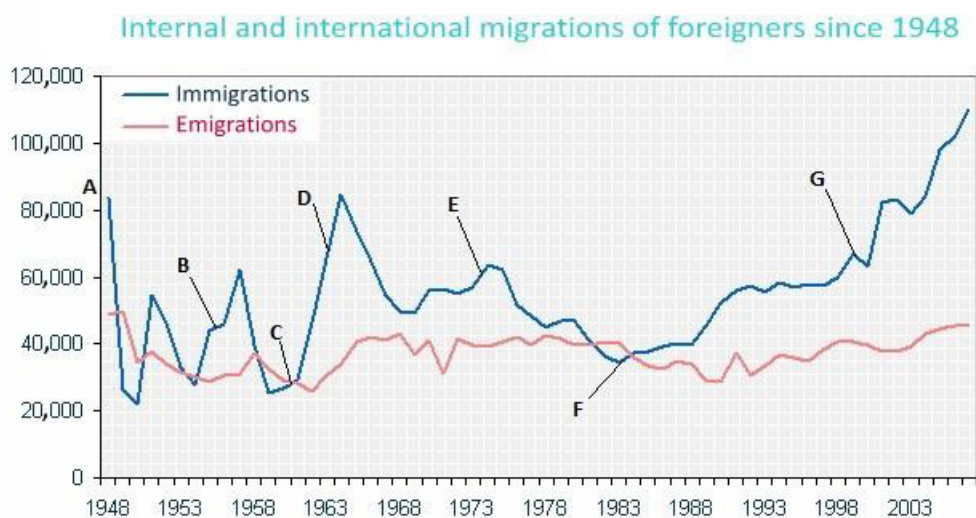
Bis zu jenem Zeitpunkt war der Hauptgrund für die Migration nach Belgien wirtschaftlicher Natur. Das kam teilweise zum Erliegen, als es fast unmöglich wurde, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten, was eine weitere Folge des Migrationsstopps war. Das führte zu einem Anstieg der illegalen Einwanderung. Darüber hinaus versuchten und versuchen immer noch viele Einwanderer, aus humanitären Gründen (Bürgerkriege, Naturkatastrophen) nach Belgien zu kommen. Anerkannte Flüchtlinge, die nach Belgien kommen, müssen von der Regierung aufgenommen werden.

Heute, im Jahr 2012, hat die Gesamtzahl der anerkannten Flüchtlinge 447 erreicht (bis Februar 2012). Das sind 13,7% der Gesamtsumme an Bewerbungen, denen zugestimmt wurde.¹³ Viele der Flüchtlinge sind auf der Flucht vor (ethnischer) Gewalt, was vor allem in Zentralafrika und dem Nahen Osten der Fall ist. Andere sind wirtschaftliche Einwanderer und ihre Zahl steigt wieder an. Arbeitgeber sind immer auf der Suche nach noch billigeren Arbeitskräften, um die Lücken zu füllen, die sich dort bilden, wo überwiegend schwere körperliche Arbeit gefragt ist. Sowohl osteuropäische als auch vor allem in letzter Zeit südamerikanische Arbeiter fanden so ihren Weg nach Belgien

Es ist klar, dass im Lauf der Geschichte verschiedene Ereignisse zur Einwanderung nach Belgien geführt haben. Die Auswanderung in den Kongo; die boomende Kohlenindustrie und die Notwendigkeit für neue Minen- und andere Arbeiter; die beiden Weltkriege; die besonderen bilateralen Migrationsabkommen zwischen Belgien und anderen Ländern; die Unabhängigkeit des Kongo, usw. Auf dem folgenden Schaubild, das die Aus- und Einwanderung von Ausländern seit 1948

¹³ http://www.cgvs.be/nl/binaries/Asielstatistieken_februari_2012_Extern_tcm127-165655.pdf

zeigt, und der nachstehenden Tabelle kann man den Einfluss sehen, den die wichtigsten Ereignisse der letzten Jahrzehnte hatten.¹⁴



Ereignisse mit potenziellen Folgen auf die Migrationszahlen		
A	1946	50.000 italienische Arbeiter kommen nach Belgien
B	1956	Abkommen mit Spanien und Griechenland zur Einfuhr von zusätzlichen ausländischen Arbeitern nach Belgien
C	1961	Unabhängigkeit des Kongo (1960); goldene Sechziger; 130.000 Arbeitserlaubnisse werden ausgestellt
D	1964	Abkommen mit Marokko und der Türkei für mehr ausländische Arbeiter
E	1974	Die Regierung erklärt den "Migrationsstopp"; Beginn der Migration aus Gründen der Familienzusammenführung
F	1984	Vereinfachung des belgischen Nationalitätsgesetzes
G	2000	Inkrafttreten des Snel-Belgwet

1.3 Politik gegenüber ethnischen Minderheiten auf verschiedenen Regierungsebenen

1.3.1 Die Struktur des belgischen Staates und des öffentlichen Dienstes

Die belgische Staatsstruktur ist nicht sehr einfach zu verstehen. Begriffe wie Bundesebene, Brüssel, Kommunalverwaltungen, die flämische Region, die wallonische Region und viele andere machen es schwierig zu verstehen, wie Belgien aufgebaut ist. Weil ein klares Verständnis der Staatsstruktur unerlässlich ist, werden wir mit einer kurzen Einführung zu diesem Thema beginnen.

Aufgrund der Unterschiede (nicht in Begriffen der Diskussion, sondern in Begriffen der demografischen Merkmale) zwischen den beiden größten Regionen, Flandern

¹⁴ <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/migraties/internationaal/>

und Wallonien, hat sich die Staatsstruktur zu dem entwickelt, was sie heute ist (von einem vereinigten Nationalstaat hin zu einem Staat auf drei Ebenen). Sechs konstitutionelle Reformen und unzählige Dezentralisierungen haben den Regionen viel mehr Macht eingeräumt, was dazu führt, dass sie mächtiger wurden als die Bundesebene. Obwohl Belgien ein Bundesstaat ist, war/ist ein Diskussionspunkt, dass in der belgischen Verfassung (Art. 1) steht: „Belgien ist ein Bundesstaat,...“.

Die Ebene des Bundes ist die höchste und besitzt volle Autorität und Souveränität. Die Zuständigkeiten der Behörden der Bundesregierung beinhalten hauptsächlich Themen, die für jeden Bürger von Interesse sind (Außenpolitik, Finanzen, Verteidigung, Recht, soziale Sicherheit). Wie bereits gesagt, hat die Bundesregierung zusätzlich zu ihren spezifischen Zuständigkeitsbereichen die volle Autorität über das Land. Angelegenheiten, die nicht in die Rechtsprechung der anderen Ebenen des Staates passen, sind Sache der Rechtsprechung der Bundesregierung. Das ist besonders, da andere Bundesstaaten (z. B. die Vereinigten Staaten, Deutschland) so strukturiert sind, dass die Regionen/Bundesländer nur verbleibende Zuständigkeitsbereiche haben, während der Bund nur übertragene Macht besitzt. In Belgien ist es genau anders herum.

Neben der Bundesebene gibt es die flämischen und wallonischen Gebiete. Es ist zunächst wichtig festzuhalten, dass die regionale Ebene nicht der Bundesebene untergeordnet ist; sie sind einander gleichgestellt. Die Organe, die innerhalb dieser Gebiete zuständig sind, sind rechtlich gesehen auf derselben Ebene wie die Organe des Bundes. Die konstitutionellen Reformen waren eine Angelegenheit der Neuverteilung von Autorität, bei der jede Ebene eine gewisse Anzahl an Bereichen zugeteilt bekam, auf die sie sich konzentrieren soll. Es gibt zwei Arten von Autoritäten, die innerhalb dieser Gebiete zuständig sind. Einerseits gibt es die *Gewesten* oder **Regionen** (flämische Region, Brüssel-Hauptstadtregion, und wallonische Region), die zuständig sind für *territoriale Angelegenheiten*, wie Wirtschaft, Außenhandel, Landwirtschaft, Flächennutzungsplanung usw. Die Brüssel-Hauptstadtregion hat eine besondere Stellung, da sie eine etwas niedrigere Stellung hat verglichen mit den „vollwertigen“ Regionen Flandern und Wallonien: sie hat ein wenig geringere Macht, um zu vermeiden, dass sie so einflussreich/unabhängig wird wie die anderen Regionen. Brüssel sieht man am besten als „Superprovinz“ oder „Superdistrikt“ an. Als nächstes gibt es *Gemeenschappen* oder **Gemeinschaften** (flämische Gemeinschaft, französische Gemeinschaft und deutschsprachige Gemeinschaft). Sie sind zuständig für *persönliche Angelegenheiten* der Bürger: Medien, Kultur, Gesundheit, Bildung, Forschung, usw. All das geht über den Rahmen unseres Themas hinaus und ist eine ziemlich komplizierte Geschichte, wir empfinden es daher als unnötig, die Regionalebene genauer anzusehen.

Belgien besteht ebenfalls aus zehn Provinzen, die den regionalen Regierungen und der Bundesregierung untergeordnet sind. Sie haben die Autorität, in Aktion zu treten, wenn es um das Interesse der Provinz geht. Ein gutes Beispiel dafür ist die Koordination und das Management von Krisen und Notfällen, die in mehreren Städten oder breiter gestreut auftreten. Schließlich gibt es noch die lokale Ebene mit 589 Kommunen. Diese Regierungsebene ist dem Bürger am nächsten. Sie haben eine breite „kommunale Autonomie“, müssen aber innerhalb ihrer Zustän-

digkeiten unter der Überwachung der Provinzen und höherer Verwaltungen handeln.

1.3.2 Politik für ethnische Minderheiten auf der Bundesebene

Die belgische Bundesregierung hat die Pflicht, als Vorbild für andere Regierungen und den privaten Sektor zu fungieren. Zunächst werden wir die Politik der Vielfalt untersuchen, die der öffentliche Dienst des Bundes macht. Danach wollen wir herausstellen, wie die Hauptmaßnahme, eine methodologische Richtlinie für Personalmanager angewendet werden kann. Zuletzt werden wir uns auf einige Empfehlungen für die Bundesregierung konzentrieren, die von einer Lobby kommen, die die ethnischen Minderheiten in der belgischen Gemeinschaft vertritt.

Auf der Bundesebene sind drei Akteure in dieses Thema involviert:



im öffentlichen Dienst in Belgien betreffen.

1. Politik der Vielfalt

Der öffentliche Dienst des Bundes möchte ein Vorbild für die anderen Arbeitgeber sein. Die öffentliche Verwaltung und der öffentliche Dienst müssen die Vielfalt in der Gesellschaft repräsentieren.¹⁵ Jede Politik beginnt mit einer Erklärung, der meist einige erläuternde Dokumente folgen, die die Handlungspläne und Ziele enthalten. Wir werden jetzt hervorheben, wie die Bundesregierung zu diesen speziellen und praktischen Schritten kommt.

¹⁵ **Dupont:** Beleidsnota Personeel en Organisatie (2005); <http://users.skynet.be/syndicaalnieuws/syndicaal%20nieuws/Beleidsnota%20Dupont%202005.pdf> (10 maart 2012)

Die Politik der Vielfalt der belgischen Bundesregierung ist die Grundlage für alle Angelegenheiten in Sachen Vielfalt der belgischen Gesellschaft. Sie besagt, dass Diskriminierung „gar nicht geht“. Die Politik ist eher allgemein gehalten, aber sie unterscheidet zwischen dem inneren (öffentliche Verwaltung) und äußeren (Gesellschaft) Aspekt der Vielfalt.¹⁶

Der äußere Aspekt betrifft bestimmte Werte, die die belgischen Bürger respektieren müssen, das betrifft die Arbeitskräfte im privaten Sektor und die Rolle von Nichtregierungs- und halböffentlichen Organisationen in dieser Angelegenheit.¹⁷ Die Regierung ermutigt Organisationen und Firmen, eine Personalpolitik umzusetzen, die es jedermann möglich macht, eine Arbeitsstelle und Karrierechancen zu haben, die seinen Fähigkeiten und Ambitionen entspricht, mit einer Betonung auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitglieder. Solch eine Politik sollte einen Arbeitsplatz schaffen oder erhalten, an dem die Diskriminierung ethnischer oder anderer Minderheiten auf keinen Fall toleriert wird.¹⁸ Da diese Arbeit sich auf die ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst konzentriert, werden wir den äußeren Aspekt nicht weiter behandeln.

Der innere Aspekt konzentriert sich auf das Personalmanagement der öffentlichen Verwaltung und die Beziehung zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Bürger, die auf dem Prinzip der „guten Führung“ beruhen. Dieser Grundsatz beinhaltet eine sehr viel transparentere Regierung und das Möglichmachen, die Entscheidungen des Staatsdienstes nachzuverfolgen. Ein offizielles Dokument behandelt soziale und wirtschaftliche Gründe, die wichtig sind, um erfolgreiche Schritte zu unternehmen, was die ethnischen Minderheiten in der öffentlichen Verwaltung betrifft.¹⁹ Das Vielfaltsmanagement der Bundesregierung möchte sich vorsorglich mit so vielen Vielfaltsthemen befassen wie möglich, diese Themen nachverfolgen, indem einige bestimmte Ziele für alle Personalmanager gesteckt werden und diese auszuwerten, um sich zu einem öffentlichen Dienst zu entwickeln, in dem es keinen Platz für Diskriminierung gibt.

2. Wie behandelt der öffentliche Dienst diese Politik?

Der öffentliche Dienst in Belgien ist sehr dezentralisiert in viele halböffentliche oder sogar privatisierte Einrichtungen/Dienste. Ein Großteil der Autorität der Bun-

¹⁶ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Het diversiteitsbeleid van de federale overheid (31 september 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/het_diversiteitsbeleid_van_de_federale_overheid/ (10 maart 2012)

¹⁷ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Het diversiteitsbeleid van de federale overheid (31 september 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/het_diversiteitsbeleid_van_de_federale_overheid/ (10 maart 2012)

¹⁸ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Diversiteit en HR: binnenlandse en buitenlandse goede praktijken 2010 (10 januari 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/broch_po_diversite_bonnes_pratiques_NL_tcm120-113680.pdf (10 maart 2012)

¹⁹ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Diversiteit en HR: binnenlandse en buitenlandse goede praktijken 2010 (10 januari 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/broch_po_diversite_bonnes_pratiques_NL_tcm120-113680.pdf (10 maart 2012)

desregierung ist bestimmten Dienststellen zugewiesen, wo die Überwachung durch Managementvereinbarungen erreicht wird. Damit diese Politik der Vielfalt effektiv sein kann, ist es wichtig, auf der Ebene zu intervenieren, die der ethnischen Minderheit am nächsten ist. Da sich diese Minderheiten auf den gesamten öffentlichen Dienst verstreuen, braucht jede Behörde ihr eigenes Personalmanagement, das an die bestimmten Bedürfnisse seines Dienstes angepasst ist. Für die Personalmanager jeder Dienststelle ist es wichtig, dass sie die organisatorische Kultur in eine vorurteilslose Kultur entwickeln, in der eine Politik der Vielfalt überflüssig gemacht würde.

Die Personalmanager sollten nicht aus dem Nichts heraus entscheiden, wie sie mit Vielfaltsthemen umgehen wollen. Das *Cel Diversiteit* besitzt zwei unterschiedliche Instrumente, um Manager anzuleiten, ethnische Minderheiten in ihrer Dienststelle einzubeziehen. Der erste Schritt ist ein jährlicher Handlungsplan, in der für die nächste Amtszeit einige Ziele formuliert werden. Von diesem Punkt an sind die Manager frei, die Details mit einem Leitfaden festzulegen (s. nächstes Kapitel). *Cel Diversiteit* werdet diese unterschiedlichen Strategien aus und führt wissenschaftliche Studien über die Entwicklung von ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst durch.²⁰

Der jährliche Handlungsplan, der von *Cel Diversiteit* herausgegeben wird, beinhaltet verschiedene spezifische Pläne und Ziele, die einen allgemeinen Charakter besitzen, während jeder Personalmanager gleichzeitig den Raum hat, spezifische Pläne für seinen eigenen Bereich zu machen. Der Chef jeder öffentlichen Behörde ist verpflichtet, eine Carta der Vielfalt zu unterzeichnen, wenn er oder sie ins Amt kommt. Die Carta enthält fünf Schlüsselemente, die beachtet werden sollen, wenn Maßnahmen geschaffen werden, um ethnische Minderheiten besser in jeden Bereich des öffentlichen Dienstes zu involvieren²¹, was man auf der folgenden Seite sehen kann.²²

- **Sensibilisierung:** Personalmanager müssen Aktionen, Broschüren und alle möglichen Arten von Informationen bereithalten, wie man ethnische Minderheiten integrieren kann, und über die positive Seite der Vielfalt innerhalb einer Organisation. Nicht nur an der Spitze, sondern auch an der Basis. Zellenvielfalt glaubt stark, dass Vielfalt gut ist für den öffentlichen Dienst und die Dienstleistung. Ethnische Minderheiten haben manchmal einen an-

²⁰ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Diversiteit en HR: binnenlandse en buitenlandse goede praktijken 2010 (10 januari 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/broch_po_diversite_bonnes_pratiques_NL_tcm120-113680.pdf (10 maart 2012)

²¹ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014 (30 september 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/nieuws/2011/20110929_actieplan_diversiteit_2011-2014.jsp?referer=tcm:120-148281-64 (10 maart 2012)

²² **Cel Diversiteit (Fedweb):** Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014 (29 september 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/Plan%20d%27action%20diversit%C3%A9%202011-2014_FINAL_NL_200911_tcm120-148282.pdf

deren Lebensstil, aber mit vorurteilsfreien Beamten und Führungskräften kann die gesamte Organisation Fortschritte machen.²³

- **Einstellung:** Es ist sehr wichtig, dass die Einstellung von Beamten korrekt abläuft, sowohl für Einheimische als auch für Ausländer. Jeder Bürger muss die gleiche Chance haben, wenn er sich um eine Stelle im öffentlichen Dienst bewirbt. Darum sollten sich die Einstellungsverfahren auf Wissen und Können konzentrieren. Eine wichtige Anmerkung: Die Schaffung von Vielfalt bedeutet nicht, dass Minderheiten anderen gegenüber bevorzugt werden müssen, es bedeutet, dass jene Minderheiten gleich behandelt werden sollen wie die meisten anderen während des Einstellungsverfahrens.
- **Integration:** Menschen sind unterschiedlich. Jeder Beamte hat seine/ihre eigene Art zu arbeiten, seine/ihre eigene Art zu leben, seine/ihre eigene Art zu denken. Diese unterschiedlichen Charaktere zu integrieren ist nicht immer einfach. Es ist wichtig, dass man die Integration unterstützt, wenn es notwendig ist, um Teammitglieder besser zu verbinden.
- **Ausbildung und Entwicklung:** Die Entwicklung eines Beamten einer ethnischen Minderheit sollte nicht maßgeschneidert sein. Das ist nicht das Ziel des Vielfaltsmanagements. Um Einwanderer zu integrieren ist es wichtig, eine vorurteilsfreie Kultur zu schaffen, in der Vielfalt eine gute Sache ist, in der Menschen voneinander lernen können.
- **Unterstützung und Überwachung:** Personalmanager haben die Aufgabe, die Arbeitsebene zu überwachen und eine wichtige Rolle dabei zu spielen, die Kultur innerhalb ihrer Behörde zu bestimmen. Die Gruppenprozesse werden nicht immer geschmeidig ablaufen, wenn ein neues Mitglied integriert wird oder das Umfeld verändert wird. Personalmanager müssen sich dessen bewusst sein und gemäß der formellen und informellen Kultur innerhalb ihrer Behörde handeln.

Diese fünf Schlüsselemente (alle davon Personalprozesse) müssen Personalmanager im Kopf behalten, wenn sie ihre eigene Strategie ausarbeiten. Menschen, die an den spezifischen Zielen dieser Legislaturperiode interessiert sind, können sie im Internet finden.²⁴

3. Ein Leitfaden für Personalmanager im öffentlichen Dienst

Das zweite, aber wichtigste Werkzeug für die Personalmanager ist der Leitfaden, der von *Cel Diversiteit* herausgegeben wird. Dieser Leitfaden machte es Managern möglich, spezielle Maßnahmen für ihr eigenes Büro zu ergreifen. Wenn man Vielfalt schätzt, drückt das Freiheit von Vorurteilen und die Wertschätzung für die einzigartigen Talente und Fähigkeiten eines jeden aus. Vielfalt bedeutet, dass man

²³ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Het diversiteitsbeleid van de federale overheid (31 september 2011); http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/het_diversiteitsbeleid_van_de_federale_overheid/

²⁴ http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/Plan%20d%27action%20diversit%C3%A9%202011-2014_FINAL_NL_200911_tcm120-148282.pdf

Unterschiede berücksichtigt und sich diese für den Betrieb zunutze macht. Das ist der Geist, den jede Führungskraft haben sollte.²⁵

Das dänische MIA-Modell ist maßgebend für alle Führungskräfte. Weil es unterschiedliche Sichtweisen gibt, wie Vielfalt umgesetzt werden kann, bietet es viele Möglichkeiten für die verschiedenen Organisationen im öffentlichen Dienst. Das Modell besteht aus einem formellen Aspekt (regulierenden Maßnahmen) und einem informellen Aspekt (menschlicher Einsatz), aber beide haben ihren eigenen Platz in dem dynamischen Prozess. Nichtdiskriminierungsregeln und Chancengleichheit müssen auf eine formelle Art bereitgestellt werden. Das möglich zu machen, macht es auch möglich, die Vielfalt zu steigern und Talente und Fähigkeiten besser zu nutzen. Das sind die vier Schlüsselemente des MIA-Modells. Der gesamte Leitfaden ist auf Englisch erhältlich (s. Fußnote).²⁶

4. Worauf man während der aktuellen Amtszeit achten sollte

Der Staatssekretär für Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes (Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken) (zur Zeit Hendrik Bogaert) schreibt jedes oder jedes zweite Jahr ein Memorandum und veröffentlicht es für alle leitenden Angestellten, Beamten und in diesem Fall besonders für alle Personalmanager. Er hebt einige Ziele hervor, die er in Bezug auf Vielfalt und insbesondere die Minderheiten im öffentlichen Dienst hat.²⁷

2009-2010 machte dieses Memorandum wieder einmal klar, wie wichtig die Rolle der Personalmanager in diesen Bereichen ist. Es ist wichtig, sie zu motivieren, die Arbeit um diese fünf Schlüsselemente herum festzulegen, so dass ethnische Minderheiten gut integriert werden können. Es müssen Herausforderungen in Bezug auf ethnische Minderheiten für die Manager geschaffen werden, aber sie müssen der Hauptakteur in ihrem eigenen Bereich bleiben.²⁸

Ein zweiter Punkt, auf den wir uns konzentrieren, ist der nichtdiskriminierende Zustrom von ethnischen Minderheiten. Der Einstellungsprozess ist sehr wichtig, Gleichheit und Neutralität sollten sehr stark angestrebt werden. Der Staatssekretär merkt an, dass einige Veränderungen im Auswahlverfahren für ethnische Minderheiten notwendig sind. Chancengleichheit in jedem Aspekt der Personalangelegenheiten wird benötigt, so wie eine gute Zusammenarbeit zwischen dem *Federa-*

²⁵ **Cel Diversiteit (Fedweb):** Een diversiteitsbeleid uitwerken. Methodologische handleiding (01 september 2010); http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_diversiteit_metodologische_handleiding.jsp (10 maart 2012)

²⁶ http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/broch_po_diversite_guide_methodologique_en_tcm120-112512.pdf

²⁷ **Bogaert H.:** Algemene beleidsnota van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken (12 januari 2012) ; http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/beleidnsota_bogaert_legislatuur_tcm120-77014.pdf (10 maart 2012)

²⁸ **Bogaert H.:** Algemene beleidsnota van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken (12 januari 2012) ; http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/beleidnsota_bogaert_legislatuur_tcm120-77014.pdf (10 maart 2012)

le Overheidsdienst Personeel en Organisatie (Bundesbehörde für Personal und Organisation) und den (vielen) Vielfaltsmanagern.²⁹

5. Einige Empfehlungen aus dem Minderheitenforum

Das *Minderhedenforum* (Deutsch: Minderheitenforum) ist eine gemeinnützige Organisation, die mit der Regierung verhandelt und ihr Empfehlungen in Bezug auf Minderheitenfragen gibt. Es behält alle drei Ebenen des öffentlichen Dienstes in Belgien im Auge. Ihre Auswertung der Bundesregierung ist nicht sehr positiv. Das Vorbild, das die belgische Regierung für die belgische Gesellschaft sein will, funktioniert nicht richtig. Weniger als ein halbes Prozent aller Beamten kommt aus einer ethnischen Minderheit, folglich ist der Mitarbeiterstab des öffentlichen Dienstes nicht vielfältig.³⁰

Laut dem Forum ist das große Problem die lockere Einstellungspolitik der Bundesregierung. Sie konzentriert sich nicht genügend auf ethnische Minderheiten und die Anstrengungen von den Personalmanagern werden von schriftlichen Diskriminierungsregeln unterlaufen. Die in diesem Fall wichtigste ist die Anforderung, an Einstellungstests teilzunehmen, die sehr oft Menschen mit fremden Nationalitäten und/oder Abschlüssen von der Teilnahme ausschließen. Diese Anforderungen machen es für ethnische Minderheiten beinahe unmöglich, an diesen Tests teilzunehmen. Die Bundesregierung sollte nicht so streng sein, wenn es um die Nationalität und die akademischen Grade geht. Für die Spitzenpositionen werden von der Regierung oft Männer und Frauen aus dem Inneren der EU bevorzugt. Darüber hinaus wird erwartet, dass der Abschluss an einer bekannten Hochschule erworben wurde. Die Chancen für ethnische Minderheiten werden dadurch drastisch verringert und lassen jenen Menschen oft keine andere Wahl, als sich für eine geringer qualifizierte Stelle zu bewerben. Schließlich gibt es bei der Einstellung nicht viel Unvoreingenommenheit, wenn es um die Sprachkenntnisse und das Erscheinungsbild (Kleiderordnung) der Kandidaten geht. Bewerber, die „nicht gut (genug) gekleidet“ sind und/oder ungenügend Niederländisch und/oder Französisch sprechen, haben weniger Chancen bei der Einschätzung und Einstellung.³¹

Ein komplexes Gebilde wie der öffentliche Dienst in Belgien muss genau wissen, wo es hinwill und was es mit seiner Politik der Vielfalt bezweckt. Um alle auf die gleiche Ebene zu bringen, braucht es Zielvorgaben und eine angemessene Überwachung. Obwohl die Bundesregierung bereits ein weites Stück des Weges zurückgelegt hat, bleibt immer noch viel zu tun.³²

²⁹ **Bogaert H.:** Algemene beleidsnota van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken (12 januari 2012) ; http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/beleidsnota_bogaert_legislatuur_tcm120-77014.pdf (10 maart 2012)

³⁰ **Minderhedenforum:** Aanbevelingen van het minderhedenforum: Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden (februari 2010); http://www.minderhedenforum.be/documents/werk_aanbevelingen.pdf (10 maart 2012)

³¹ **Minderhedenforum:** Aanbevelingen van het minderhedenforum: Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden (februari 2010); http://www.minderhedenforum.be/documents/werk_aanbevelingen.pdf (10 maart 2012)

³² **Minderhedenforum:** Aanbevelingen van het minderhedenforum: Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden (februari 2010); http://www.minderhedenforum.be/documents/werk_aanbevelingen.pdf (10 maart 2012)

Auswahl und Einstellung auf der Bundesebene



Die Maßnahmen zur Auswahl und Einstellung des öffentlichen Dienstes des Bundes sind nach außen dezentralisiert. Seit 2000 ist Selor die unabhängige Agentur, die mit den Aufgaben der Beratung und Einstellung des Personals der Bundesregierung betraut ist. Selor leistet die Einstellung und Auswahl für mehr als 150 Regierungszweige und Dienststellen. Sie empfangen jedes Jahr mehr als 100.000 Bewerber. Selor ist für das Talent und Kompetenzmanagement innerhalb der Bundesregierung zuständig. Die Organisation konzentriert sich auf fünf Schlüsselwerte:

- Unabhängigkeit
- Transparenz
- Professionalität
- Kundenorientierung
- Talent- und Kompetenzorientierung

Da Selor aufgrund seiner Aufgaben und seines Fachwissens eine einzigartige Stellung innehat, hilft es auch, den Entscheidungsprozess mitzugestalten, indem es Personalstrategien für die Bundesregierung entwirft.

1.3.3 Politik für ethnische Minderheiten auf der flämischen Ebene

In diesem Teil wird der Fokus auf den ethnischen Minderheiten ruhen, die im flämischen öffentlichen Dienst arbeiten und was dafür getan werden kann, um diese Zahl zu verbessern. Zunächst ist es wichtig, festzulegen, was Angestellte aus ethnischen Minderheiten überhaupt sind, damit keine Verwechslungen der Begriffe entstehen, die in diesem Kapitel verwendet werden. Da diese Gruppe angreifbar ist, wenn es um Einstellung geht, ist es wichtig anzusprechen, warum die Politik der Vielfalt und Chancengleichheit auf jeder Ebene wichtig ist. Darüber hinaus werden die nächsten Seiten einen tieferen Einblick vermitteln, wie unterschiedliche flämische Behörden dieses Thema handhaben. Danach wird es eine Erklärung geben zu den Gesetzestexten, auf denen die flämische Vielfaltspolitik beruht. Dann werden die konkreten Maßnahmen und Aktionen definiert, die sich aus den Gesetzestexten ergeben. Als zweitletztes wird eine Auswertung der Politik zeigen, dass es immer noch Raum zur Verbesserung gibt. Und zum Schluss stellen wir uns selbst die große Frage: Sind Einwanderer in der flämischen Regierung besser vertreten als früher und hat sich die Arbeit bezahlt gemacht oder nicht?

Was ist ein Angestellter aus einer ethnischen Minderheit? Die nachfolgende Definition stammt von der flämischen Regierung:

“Ein Angestellter mit einer Nationalität eines Landes außerhalb der EU-15 (den 15 Staaten, die am 15. Januar 1995 die ursprüngliche EU bildeten) oder eine Person, die wenigstens ein Elternteil oder zwei Großelternteile einer Nationalität außerhalb der EU-15 hat, wird als Angestellter aus einer ethnischen Minderheit oder ein eingewanderter Angestellter bezeichnet.”³³

Warum ist eine Politik hin zur paritätischen Mitbestimmung notwendig?

Wie im ersten Kapitel über die belgische Migrationsgeschichte bereits erwähnt, ist unsere Gesellschaft multikulturell und darum komplex. Es ist Sache der öffentlichen Hand, jede Form von Exklusion auf Grundlage von Religion, Rasse, Geschlecht etc. zu verhindern und Aufgabe der Regierung, die Pluralität der flämischen Institutionen abzusehen. Die Mitarbeiterschaft der flämischen Regierung muss daher repräsentativ für die Zusammensetzung der flämischen Gesellschaft sein. Und es ist eine politische Aufgabe, Vielfalt im öffentlichen Dienst zu tolerieren und, wenn notwendig, auch zu fördern. Andererseits bringt die Vielfalt auch eine positive Dimension mit ins Arbeitsumfeld und die Stellen der öffentlichen Verwaltung ein.

Die Regierung möchte einen kundenorientierteren Dienst anbieten. Eine vielfältigere flämische Regierung ist eine nahbarere Regierung. Sie nimmt sich viel leichter der Bedürfnisse solch einer vielfältigen Gesellschaft an. Auf diese Weise weitet die flämische Regierung ihre demokratische Legitimation aus.

Vielfalt führt auch zu Innovationen. Obwohl sie im echten Leben nicht einfach ist, bereichert sie eine Organisation. Sie macht Teams kreativer und stärker. Vor allem diese Unterschiede werden von einer nachhaltigen Personalpolitik geschätzt und die Talente können genutzt werden, um den öffentlichen Dienst stärker und besser zu machen. Soziale Beteiligung wird gefördert, indem Menschen in allen Bereichen gleiche Chancen angeboten werden. Denn wer arbeitet, ist involvierter. Die flämische Gesellschaft übernimmt ihre Vorbildfunktion als kontaktfreudiger Arbeitgeber.³⁴

Flämische Dienste, die in die paritätische Mitbestimmung involviert sind

Auf der flämischen Ebene gibt es zwei wichtige Interessenvertreter, die mit der Regierung darin zusammenarbeiten, Vielfalt in der öffentlichen Arbeitskraft zu erreichen: Die Gleichstellungsbeauftragten und Jobpunt.

1. Der Dienst Emancipatiezaken (Gleichstellungsbeauftragte)

Der *Dienst Emancipatiezaken* (Gleichstellungsbeauftragte) der flämischen Regierung stellt Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Männer und Frauen, Menschen mit Behinderungen, ältere Arbeitnehmer (45+), gering qualifizierte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit anderer geschlechtlicher Ausrichtung und aus ethnischen Minderheiten sicher. In diesem Kapitel wird der Fokus jedoch darauf liegen, wie der Dienst ethnischen Minderheiten eine Gelegenheit gibt, für die öffentliche Verwaltung in Flandern zu arbeiten. Der Dienst ist auch an der Politikformulierung

³³ **Dienst Bestuurszaken**; <http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-van-allochtone-afkomst> (consulted on 8/03/2012)

³⁴ **Dienst Bestuurszaken**, Gelijke kansen en diversiteitsbeleid, <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsbeleid> (consulted on 8/03/2012)

und der anschließenden Umsetzung und Auswertung beteiligt. Er wird von der flämischen Gleichstellungsbeauftragten, Ingrid Pelssers, geleitet, in Zusammenarbeit mit dem Minister für Verwaltungsangelegenheiten und der gesamten Regierungs- und Politikspitze. Weitere Informationen darüber, was und wie die Gleichstellungsbeauftragten handeln und welche Schritte sie unternehmen, um Vielfalt im Personal zu fördern, wird in der Fortführung dieses Kapitels erläutert.³⁵

2. Jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen ist ein unabhängiger Dienst, der von der flämischen Regierung gegründet wurde. Seine Hauptaufgabe ist die Einstellung und Einweisung von Personal für alle möglichen Funktionen in der regionalen Führungsebene. Das ist für die flämische Regierung, die das vereinigte Organ für die flämische Region und die flämische Gemeinschaft ist. Es gibt auch einen Zweig, der den flämischen Kommunen hilft, die richtigen Leute für eine Stelle zu finden.

Die Unabhängigkeit des Büros spiegelt sich in seiner Struktur und den Artikeln der Vereinigung wider. Das ist eine typische Struktur innerhalb des belgischen Modells. Sie fungiert als unabhängiges Büro, aber fällt unter die Kontrolle des Ministeriums. Platt gesagt, bedeutet das, dass der verantwortliche Minister sicherstellt, dass das Büro gemäß der festgelegten Politik betrieben wird. Die wichtigsten Richtlinien sind im Handlungsplan für Vielfalt 2011-2014 niedergeschrieben.

Als Personalvermittler für die flämische Regierung ist *Jobpunt Vlaanderen* an die festgelegte Politik gebunden, um Chancengleichheit und gesunde Personalplanung zu gewährleisten. Diese Programme konzentrieren sich auf:

- Gleichheit für männliche und weibliche Arbeitnehmer
- Eine Planzahl von 1% des Personals mit Behinderungen
- Und ein ähnliches Programm für ethnische Minderheiten

3. Das Minderhedenforum (das Minderheitenforum)

Das *Minderhedenforum* (Minderheitenforum) ist eine Organisation auf der flämischen Ebene, die die soziale Position der ethnisch-kulturellen Minderheiten und den Respekt zwischen diesen Gruppen in Flandern und Brüssel durchsetzen will. Seit 2000 arbeitet die Organisation als Mundstück und Interessenverteidiger von ethnischen Minderheiten. In Zusammenarbeit mit der Regierung strebt das Forum gute politische Lösungen an, um die Stellung dieser Minderheitengruppen in der Gesellschaft zu verbessern und das Verständnis zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsteilen zu fördern. Um diese Mission umzusetzen, hat das Forum drei große Aufträge, an denen es arbeitet: Vernetzung, Entwicklung einer Vision und Verteidigung von Interessen.³⁶

Die Organisation des Minderheitenforums gründet sich auf drei Hauptorgane: die leitenden Organe, Arbeitsgruppen und Plattformen und ein Sekretariat. Die sieb-

³⁵ **Pelssers, Steyaert en Renneboog**, Mogelijkheden voor positieve actie binnen de Vlaamse overheid, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf (consulted on 8/03/2012)

³⁶ **Minderhedenforum**, (2011), 'Over het forum', in : Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/overhetforum.htm>

zehn Mitglieder sind in der Hauptversammlung vertreten, die den Vorstand wählt, der für die Leitung des Forums zuständig ist. Der Vorstand wählt den Vorsitzenden, zwei Vizepräsidenten, einen Sekretär und einen Schatzmeister. Zusammen mit dem Koordinator bilden sie die Exekutive, die für die täglichen Verwaltungsaufgaben zuständig ist. Die Arbeitsgruppen und Plattformen bereiten Unterpunkte zu einem bestimmten Thema vor³⁷. Das Forum arbeitet in verschiedenen politischen Bereichen, wie Bildung, Arbeit, Medien, Diskriminierung, Vielfalt und andere.

Es ist in allen möglichen Bereichen der Gesellschaft schwierig, eine gute Stelle zu finden, wenn man zu einer dieser ethnisch-kulturellen Minderheiten gehört. Das Forum hat daher ein allgemeines Ziel entwickelt, um dieses Problem anzugehen. Laut ihm sollten flämische Einwanderer sich selbst mehr auf der flämischen Ebene beteiligen, um ihre eigenen Interessen zu vertreten. Darüber hinaus strebt das Forum auch eine Gesellschaft an, in der es Platz für Vielfalt gibt, in der jede Person gleiche Rechte und Chancen hat, in der Menschen und Gruppen wirklich zusammenleben können.

Vielfalt anzuerkennen bedeutet, dass man gleiche Rechte und Chancen anerkennt, auf die alle ein Recht haben, gleichgültig welchen ethnisch-kulturellen Hintergrund, welche Hautfarbe, welche religiöse, philosophische oder persönliche Ansicht sie haben. Wenn jeder gleiche Rechte und Chancen hat, können wir von „Integration“ sprechen. Aus dieser Vision heraus hat die Organisation immer aktiv das Wahlrecht für alle Bürger, die ständig hier leben, auf allen Politikebenen unterstützt.³⁸

Das Forum zählt derzeit siebzehn Mitglieder, die mehrere Verbeindungen überall in Belgien abdecken. Die Mitglieder vertreten zusammen mehr als eintausend Organisationen (Niederländisch: 'Federatie van Marokkaanse Democratische Organisatie – FMDO'). Diese Vereinigung arbeitet mit ihren Mitgliederorganisationen, Freiwilligen und Partnern zusammen, um nach einer vollwertigen Bürgerschaft, gleichen Rechten und der Selbstverwirklichung jeder einzelnen Person in einer interkulturellen Gesellschaft zu streben. Sie haben auch die Emanzipation von Einwanderern zum Ziel, innerhalb eines progressiven Rahmens, in dem Freiheit, Solidarität und Gleichheit die zentralen Elemente sind.³⁹

Es dauerte bis zu den späten 80ern, bis die Regierung das "Migrantenproblem" erkannte. 1990 schrieb die Königliche Beauftragte Paula D'Hondt einen Bericht, in dem sie die Bedeutung der Einbeziehung von Einwanderern in die Regierung beschrieb. Mit der Staatsreform von 1980 wurde die flämische Gemeinschaft dazu autorisiert, Einwanderer aufzunehmen und zu integrieren. Die Ausländerpolitik selbst bleibt eine Aufgabe des Bundes, genauso wie die Instrumente gegen Rassismus und Diskriminierung.

³⁷ **Minderhedenforum**, (2011), '*Werking*', in: Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/werking.htm>

³⁸ **Minderhedenforum**, (2011), '*Missie*', in: Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/missie.htm>

³⁹ **FMDO**, '*Wie zijn we*', 11/03/2012, http://www.fmdo.be/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2

Während der Neunziger begann Flandern über eine „Migrantenpolitik“ nachzudenken. 1994 wurde ein erster strategischer Plan für eine Minderheitenpolitik gemacht, aber zehn Jahre später gab es immer noch keinen neuen Plan. Vier Jahre später unterzeichnete das flämische Parlament ein *minderhedendecreet* (Minderheitendekret), was bedeutet, dass die Minderheitenpolitik sich auf einige Sektoren konzentriert und sich an die verschiedenen Zielgruppen richtet, nämlich Allochthone, Neuankömmlinge und Flüchtlinge. Das Dekret ist inklusiv, was bedeutet, dass die Koordination zwischen den unterschiedlichen Sektoren unerlässlich ist und das Dekret drei Spuren enthält: die Emanzipation der „Zielgruppen“, das Willkommenheißen der Neuankömmlinge und der Empfangsdienst in den Bereichen Sozialhilfe, medizinische Hilfe und Bildung. Das Dekret erkennt auch den Integrationssektor an und strukturiert ihn und legt die Grundlagen für das Minderheitenforum.

Diese allgemeine Minderheitenpolitik ist unzureichend. Es gibt wenig Nachweise der Koordination der flämischen Politik in der Praxis und alles nur, weil es noch keinen neuen strategischen Plan gibt. Ein weiterer Nachteil ist die Überwachung dieser Politik. Der jährliche Bericht zeigt uns Maßnahmen, aber keine Bewertung der Ergebnisse oder eine kritische Auswertung. Auch die Koordination zwischen den verschiedenen politischen Ebenen ist schleppend.⁴⁰

Darüber hinaus sehen wir, dass die Beteiligung ethnisch-kultureller Minderheiten in der Politik bescheiden bleibt. Das Minderheitenforum wird anerkannt, aber weder das Forum noch seine Mitglieder erhalten die notwendige Unterstützung, um ihre fortlaufende politische Aufgabe in den unterschiedlichen Bereichen der Minderheitenpolitik umzusetzen.⁴¹

Für die flämischen Wahlen im Jahr 2009 machte das Minderheitenforum einige Prioritäten zur Voraussetzung. Zuerst wollten sie in Kooperation mit der Regierung einen allumfassenden Masterplan, um eine proportionale und gleiche Beteiligung ethnisch-kultureller Minderheiten in allen Sektoren umzusetzen. Dieser Masterplan enthält ehrgeizige und messbare Ziele, genau festgelegte Maßnahmen, eine realistische Zeitvorgabe und eine systematische Überwachung der Ergebnisse. Jeder Politikbereich muss für seinen Sektor einen eigenen Maßnahmenplan formulieren. Die Bereiche Medien und Sozialhilfe waren die ersten beiden Bereiche, die einen Maßnahmenplan für ethnisch-kulturelle Minderheiten umsetzten. Eine der wichtigsten Prioritäten für diesen Bericht ist, dass die flämische Regierung mehr ethnisch-kulturelle Minderheiten einstellen sollte. Heute gehören eineinhalb Prozent des öffentlichen Dienstes zu einer ethnisch-kulturellen Minderheitengruppe. Das Forum möchte die Zahl der arbeitenden Einwanderer in der Regierung erhöhen, indem es Ziele für jedes Büro, jede Abteilung oder Ebene bedenkt. Sie wollen ebenfalls eine anonyme sozio-ökonomische Überwachung des

⁴⁰ **Minderhedenforum**, (2006), '*Van arbeidsdeelname tot zelforganisatie*', 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/documents/vanarbeidsdeelnametotzelforganisatie.pdf>

⁴¹ **Minderhedenforum**, (2006), '*Van arbeidsdeelname tot zelforganisatie*', 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/documents/vanarbeidsdeelnametotzelforganisatie.pdf>

Personals und ein Abschaffen von den Anforderungen eines bestimmten Abschlusses.⁴²

Schritte und Maßnahmen zur Verbesserung der Vielfalt beruhen auf Gesetzestexten

Die flämische Regierung möchte sichergehen, dass die Schritte und Maßnahmen, die sie unternimmt, um die paritätische Mitbestimmung benachteiligter Gruppen und ethnischer Minderheiten insbesondere zu verbessern, absolut und unbestreitbar sind. Darum hat die Regierung sich verpflichtet, ihre Vielfaltsverbesserungspolitik zu verbalisieren und in einem Gesetz der flämischen Regierung (auch bekannt als Dekret) und einer Resolution zu definieren.

1. Das flämische Dekret vom 8. Mai 2002

Artikel 5 des flämischen Dekrets vom 8. Mai 2002 zur proportionalen Beteiligung am Arbeitsmarkt besagt:

"§ 1. Die flämische Beschäftigungspolitik sollte gemäß den Grundsätzen der paritätischen Mitbestimmung und der Gleichbehandlung organisiert sein (...). Der Grundsatz der proportionalen Beteiligung bedeutet, dass die Beteiligung am Arbeitsmarkt in Relation zur Zusammensetzung des Personals stehen sollte und dass die proportionale Beteiligung von benachteiligten Gruppen gewährleistet wird (...)"

"§ 3. Die Grundsätze der paritätischen Mitbestimmung und Gleichbehandlung sollten auch die völlige Gleichheit am Arbeitsplatz sicherstellen und spezielle Maßnahmen vorhalten, um die Nachteile zu verhindern, die mit diesem Artikel in Verbindung gebracht werden."

2. Die Resolution der flämischen Regierung vom 24. Dezember 2004

Die Resolution der flämischen Regierung liefert Maßnahmen, um die Chancengleichheit und die Politik der Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung Flanderns zu fördern und zu unterstützen. Sie definiert konkret, wie die Ziele, die in dem Dekret von 2002 gesetzt wurden, ausgeführt werden können und besagt, wie die flämische Regierung Schritte unternehmen kann, um Chancengleichheit und Vielfalt in ihren Organisationen zu fördern.

Um innerhalb der öffentlichen Arbeitnehmerschaft paritätische Mitbestimmung und Chancengleichheit zu erreichen, muss die flämische Regierung Planzahlen festlegen. Diese Planzahlen werden von jedem Minister für sein/ihr Politikgebiet beschlossen und über Managementinstrumente definiert, die helfen, das Ziel zu erreichen. Diese Ministerialtexte müssen dann von der flämischen Regierung unterzeichnet werden. Der Vorteil der Planzahlen bei der Politik der Vielfalt ist, dass sowohl den beteiligten Organisationen als auch den leitenden Beamten und politischen Leitern die Ziele klar gemacht werden. Auf diese Weise kann die Anzahl der Angestellten aus ethnischen Minderheiten gemessen und fristgemäß nachverfolgt werden.

⁴² **Minderhedenforum**, (2009), *'Prioriteiten van het minderhedenforum voor de Vlaamse verkiezingen 2009'*, in Memorandum Vlaanderen, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/documents/MEMORANDUMVLAANDEREN.pdf>

Die Planzahlen, die die flämische Regierung in ihrem öffentlichen Dienst verwendet, werden formell nicht als Quoten bezeichnet. Sie sind eher eine Form der „weichen Quoten“, die als effektive Methode genutzt werden können, um die Politik zu unterstützen: um die Ziele zu erreichen und den Erfolg zu messen. Mit einem weiteren Dekret vom 9. März 2007 wurde die Methode der Verwendung von Planzahlen ein offiziell anerkanntes Mittel, um Gleichbehandlung und paritätische Mitbestimmung in der öffentlichen Verwaltung umzusetzen.⁴³ Die flämische Regierung setzt sich das Ziel, im Jahr 2015 einen Satz von vier Prozent Angestellten aus ethnischen Minderheiten zu erreichen. Dieses Ziel ist nicht so leicht zu erreichen. 2006 waren es gerade mal ein Prozent. Aber innerhalb von fünf Jahren ist die Zahl bereits auf 2,7% angestiegen, was auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung ist.

Konkrete Maßnahmen zur besseren Repräsentation von Einwanderern

Einwanderer glauben oft, dass eine Arbeitsstelle in der Regierung ein unerreichbares Ziel für sie ist und dass sie keine Chance haben, das zu erreichen. Um mehr Einwanderer in den öffentlichen Dienst einzubeziehen und sie zu überzeugen, dass sie willkommen sind, haben die Gleichstellungsbeauftragten sechs konkrete Maßnahmen definiert. Diese Maßnahmen stehen in direkter Verbindung mit dem flämischen Dekret von 2004 und helfen der flämischen öffentlichen Verwaltung, das Ziel von vier Prozent Angestellten aus ethnischen Minderheiten zu erreichen.

1. Neutrale Stellenangebote

Diese Maßnahme hilft Arbeitgebern des öffentlichen und privaten Sektors, neutrale Stellenangebote zu formulieren, um eine vielfältige Gruppe von Arbeitssuchenden anzulocken. Es ist notwendig, dass Stellenbeschreibungen attraktiv und einladend sind, anstelle von abschreckend und außer Reichweite. Um dieses Ziel zu erreichen, formulierten die Gleichstellungsbeauftragten einen Leitfaden, um Stellenangebote für ethnische Minderheiten zugänglich zu machen.

Das erste, was ein Arbeitgeber tun kann, ist nur die Mindestanforderungen zu nennen, die eine Person braucht, um ihre Arbeit richtig auszuführen. Wenn das Stellenangebot mit Informationen und Kompetenzen überladen ist, die erfüllt werden müssen, wird der Arbeitssuchende schneller aufgeben und sich lieber nach einer anderen Stelle umsehen. Einwanderer tragen vielleicht auch negative Erfahrungen von früheren Vorstellungsgesprächen mit sich herum. Die Angst, wieder abgelehnt zu werden, ist groß, darum zögern sie, sich um eine Stelle zu bewerben, wenn sie nicht alle Anforderungen erfüllen. Also ist es wichtig, die Latte nicht zu hoch zu setzen.

Falls man Bild- oder Filmmaterial verwendet, um neue Bewerber anzuziehen, sollte man sicherstellen, dass man Bilder verwendet, die die multikulturelle Gesellschaft Belgiens widerspiegeln. Man sollte Bilder auswählen, die die Unterschiede zwischen Menschen hervorheben, wie Geschlecht, kultureller Hintergrund oder sexuelle Ausrichtung. Das macht offene Stellen für Minderheiten erreichbar.

⁴³ **Pelssers, Steyaert en Renneboog**, Mogelijkheden voor positieve actie binnen de Vlaamse overheid, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf (consulted on 8/03/2012)

Das dritte, worüber sich Arbeitgeber im Klaren sein müssen, ist dass der Abschluss, der für die Stelle benötigt wird (z. B. in Jura oder Wirtschaftswissenschaften), nur dann in der Stellenanzeige erwähnt werden sollte, wenn das unbedingt notwendig ist. Anstelle von bestimmten Diplomen sollte man eher allgemeine Qualifikationen beschreiben, die Arbeitnehmer erfüllen sollten. Auch durch Erfahrung kann man oftmals Wissen gewinnen und darum ist sie oftmals wertvoller als die Ausbildung. Man sollte Fähigkeiten und die Bereitschaft zu lernen betonen, um ethnische Minderheiten dazu zu bringen, dass sie sich um eine Stelle bewerben.

Der letzte und wichtigste Richtwert für ein neutraleres Einstellungsverfahren ist, die Bewerber während der Auswahl nicht zu diskriminieren. Die Kandidaten sollten nach ihren Eigenschaften und Fähigkeiten ausgewählt werden und nicht, weil sie die richtige Hautfarbe oder Nationalität haben. Eine einfache und effektive Methode, die angewendet werden kann, um das zu erreichen, ist die „anonyme Einstellung“. Die Bewerbungsschreiben zukünftiger Angestellter werden nur nach dem Inhalt bewertet, dadurch wird eine ganze Anzahl an unwichtigen Auswahlkriterien, so wie der Name des Bewerbers ausgeschlossen. Wenn der Arbeitssuchende für das erste Vorstellungsgespräch eingeladen wird, gibt es eine ganze Anzahl an Techniken, die die Neutralität für die weitere Einstellung erlangen. Um zum Beispiel Vorurteile zu vermeiden, die für die Arbeitsstelle unwichtig sind, sollten zum Vorstellungsgespräch nicht nur ein Befrager, sondern mehrere anwesend sein. Das minimiert persönliche und demografische Eigenschaften, die die Bewertung der Befrager möglicherweise beeinflussen können.⁴⁴

2. Offene Stellen den ethnischen Minderheiten bekannt machen

Um einen einfacheren Zugang zu Bewerbern aus ethnischen Minderheiten zu erlangen, sollte man nicht nur konventionelle Einstellungskanäle verwenden. Neben einer eigenen aktiven Suche nach passenden Bewerbern, können Arbeitgeber ihre Stellen auch an spezialisierte Organisationen weiterleiten, die diese benachteiligten Gruppen einfacher erreichen können.

Es gibt eine spezielle flämische Einstellungsagentur, die hier erwähnt werden sollte, nämlich Jobpunt. Wie zuvor erwähnt, arbeitet diese Agentur eng mit der flämischen Regierung zusammen, um das Hereinkommen von immigrierten Arbeitnehmern zu verbessern. Sie erstellt eine Liste von potentiellen Kandidaten und leitet sie an die öffentlichen Verwaltungen weiter, die offene Stellen zu vergeben haben. Jobpunt bemüht sich, eine Liste zu erstellen, die aus einer vielfältigen Gruppe arbeitssuchender Menschen besteht, die eine echte Repräsentanz der Gesellschaft bildet.

Auch zwischen der öffentlichen flämischen Verwaltung und dem VDAB (dem flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung) gibt es eine enge Zusammenarbeit. Der VDAB wurde 1989 gegründet und wird von Philippe Muyters geleitet, dem flämischen Minister für Arbeit, Finanzen, Haushalt, städtische Entwicklung und Sport. Diese Organisation kümmert sich darum, für jeden Arbeitssuchenden eine passende Stelle zu finden und Arbeitgebern zu helfen, mit passenden Bewerbern in Verbindung zu treten, um offene Stellen zu besetzen. Organisationen mit freien Stellen können die Anzahl an Bewerbern aus ethnischen Minder-

⁴⁴ <http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/neutrale-functiebeschrijvingen.pdf>

heiten erhöhen, indem man mit den beauftragten Beratern des VDAB zusammenarbeitet. Die dreizehn Berater suchen aktiv nach fähigen arbeitslosen Immigranten in ihrer Region. Sie laden sie zu einem Vorstellungsgespräch ein und wenn alles gut läuft, können sie sich um die Stelle bewerben. Dieser Dienst wird vom VDAB kostenlos angeboten, aber er ist nur bei Stellen möglich, für die die Organisation explizit angegeben hat, dass sie nach jemandem aus einer benachteiligten Gruppe sucht.

Eine andere Methode, die die flämische Regierung anwenden kann, um ethnischen Minderheiten offene Stellen bekannt zu machen, ist eine enge Zusammenarbeit mit den Organisationen, die die Immigranten selbst repräsentieren. Die Gleichstellungsbeauftragten betreuen eine Mailingliste von all den unterschiedlichen Vereinigungen. Immer wenn in der Regierung eine Stelle neu zu besetzen ist, wird die Stellenanzeige automatisch an jeden von der Liste geschickt. Diese Organisationen verbreiten die freien Stellen unter ihren Mitgliedern oder leiten sie an geeignete Kandidaten oder andere Organisationen weiter, die die Nachricht noch weiter verbreiten können. Sie veröffentlichen nützliche Informationen an ihrem Schwarzen Brett oder auf ihrer Webseite, um möglichst viele Menschen damit zu erreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren auch oftmals "kundenspezifische Treffen". Diese Treffen schaffen ein interessantes Umfeld, in dem die flämische Regierung und arbeitssuchende Menschen aus ethnischen Minderheiten sich kennenlernen und vernetzen können. Das Hauptziel dieser kundenspezifischen Treffen liegt nicht darin, freie Stellen zu besetzen, sondern beide Seiten über ihre jeweiligen Bedürfnisse und Forderungen zu informieren, damit sie in Zukunft berücksichtigt werden können. Aufgrund dieser Treffen kann die öffentliche flämische Verwaltung das Hereinströmen von Mitarbeitern aus benachteiligten Gruppen erhöhen.⁴⁵

3. Praktika und Studentenjobs bei der öffentlichen flämischen Verwaltung

Studentenjobs und Praktika sind wertvolle Instrumente, um den jugendlichen Immigranten einen ersten Einblick in die Arbeitswelt zu geben. Das verschafft ihnen den Vorteil eines stärkeren Lebenslaufs und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Aber es ist auch für die flämische Regierung ein einfacher Weg, um neue, talentierte Arbeitnehmer anzuziehen. Wenn die Jugendlichen diese Erfahrungen gerne machen, ist es für sie wahrscheinlicher, dass sie sich nach ihrem Abschluss um eine Stelle bei einer öffentlichen Einrichtung bewerben. Junge Immigranten denken oft, dass sie keine Chance haben würden, jemals für die Regierung zu arbeiten, aber durch diese organisierten Gelegenheiten erhalten sie mehr Vertrauen und Selbstwert.

Um das Hereinströmen junger Immigranten zu gewährleisten, hat sich die flämische Regierung eine Planzahl von vier Prozent gesetzt, die sie im Jahr 2012 erreichen will. Die Gleichstellungsbeauftragten verlassen sich auf Jobpunt, um die benötigten Studenten zu erreichen. Diese Vermittlungsagentur veröffentlicht die freien Stellen kostenlos auf ihrer Webseite und leitet sie auch an Organisationen weiter, die unterschiedliche ethnische Minderheiten vertreten. Das AgO (=Agentur für

⁴⁵ <http://www.bestuurszaken.be/vacatures-bekendmaken-bij-kansengroepen>

öffentliches Personal) ist eine andere Institution, die der flämischen Regierung dabei hilft, Studenten anzuwerben. Diese Einrichtung vernetzt sich mit Schulen und ermutigt junge Menschen, die Regierung als Arbeitgeber kennenzulernen.⁴⁶

4. Arbeitstraining durch den VDAB

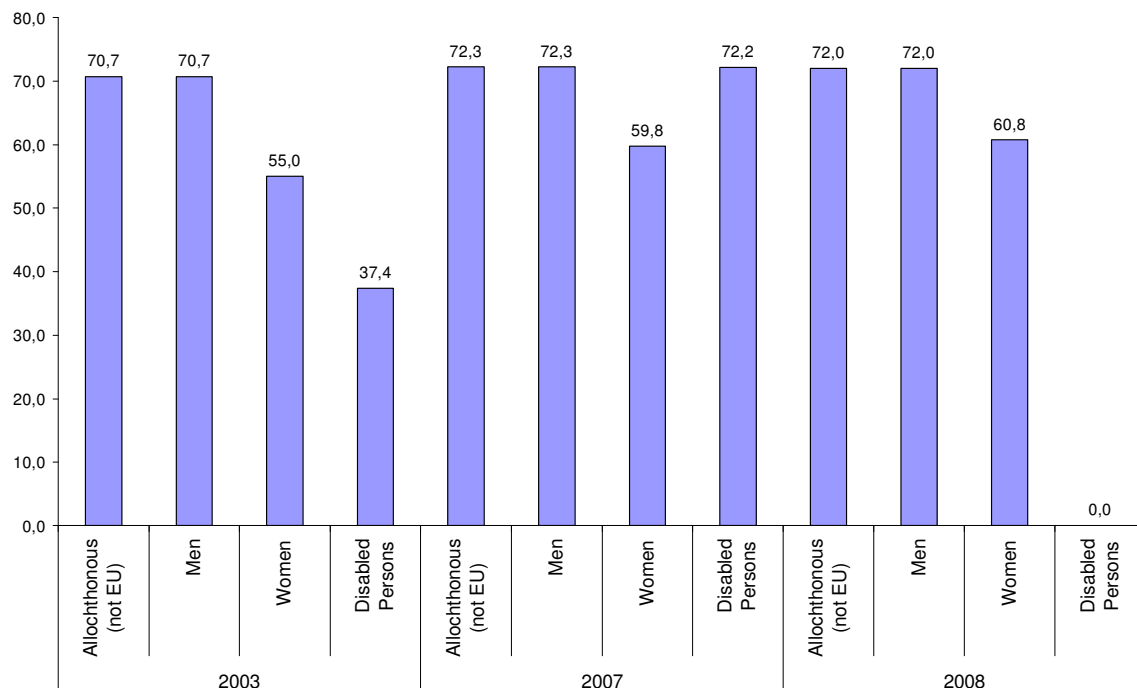
Auch noch nachdem die Immigranten erfolgreich eine Stelle gefunden haben, möchte die flämische Regierung sicherstellen, dass sie glücklich und zufrieden sind, wenn sie ihre Karriere beginnen. Arbeitgeber können sich an den VDAB wenden, wenn sie merken, dass ein neuer Arbeitnehmer aus einer ethnischen Minderheit sich damit schwer tut, in seiner neuen Funktion Fuß zu fassen. Arbeitstrainer, die für den VDAB arbeiten, können sie während der ersten sechs Monate ihrer Anstellung begleiten, was ihnen helfen soll, sich leichter an ihrem Arbeitsplatz zurechtzufinden. Die Arbeitstrainer konzentrieren sich nicht darauf, fachliche Aspekte wie das benötigte Wissen zu verbessern, sondern kümmern sich um Sozialkompetenzen wie Arbeitseinstellung und Umgangsformen. Der Neueingestellte erhält eine bessere Sicht seiner oder ihrer eigenen Fähigkeiten und baut Selbstvertrauen. Der Arbeitgeber erhält auch wertvolle Unterstützung darin, wie er den neuen Arbeitnehmer in das Arbeitsumfeld aufnehmen kann und was getan werden kann, um die Vielfalt und Toleranz unter den Mitarbeitern zu verbessern. Vielfalt und Unterschiedlichkeit unter Menschen verbessert Innovationen und Ideenfluss. Eine multidimensionale öffentliche Verwaltung sollte daher geschätzt und wenn nötig gefördert werden.⁴⁷

5. Die flämische Regierung unterstützt den privaten Sektor

Heute steht nicht nur der öffentliche Dienst vor dem Problem, ethnisch-kulturelle Minderheiten zu integrieren, auch der private Sektor muss sich damit beschäftigen. Gemäß dem flämischen Arbeitsmemorandum ist die Erwerbsquote für Risikogruppen wie Einwanderer, behinderte Menschen und Frauen zu gering. Abgesehen von den großen Unterschieden bei der Erwerbsquote nach Alter gibt es auch große Effizienzunterschiede auf dem flämischen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsrate bei Frauen steigt, aber es gibt immer noch eine „Geschlechterkluft“ von mehr als 11 Prozent. Zwischen gering qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitnehmern liegt die Kluft zwischen 40 und 85 Prozent, genauso wie bei den Menschen mit Behinderungen und den Menschen mit einer nicht-europäischen Nationalität, wo die Erwerbsquote nicht höher ist als 42 bzw. 44 Prozent.

⁴⁶ <http://www.bestuurszaken.be/vakantiewerk-en-stages>

⁴⁷ <http://www.bestuurszaken.be/jobcoaching-door-de-vdab>

Entwicklung der Erwerbsquote: die flämische Region⁴⁸

Der flämische Minister Muyters (Minister für Finanzen, Haushalt, Arbeit, Flächen-nutzungsplanung und Sport) möchte mehr Arbeitsmigration ('arbeidsmigratie'), was eine nachfragegesteuerte Migration in Abhängigkeit von offenen Stellen bedeutet. Um das umzusetzen, will Muyters alle Kompetenzen aus dem Ausland abbilden, um einen Überblick darüber zu bekommen, welche Kompetenzen kein Arbeitspotenzial besitzen. Um diese neuen Reservekräfte als Folge der Migration zu nutzen, ist es notwendig, der Anerkennung von Abschlüssen und vorangegangenen Lernen und dem Erwerb der Sprache mehr Bedeutung zuzumessen.⁴⁹

Zwischenzeitlich wissen wir, dass sowohl der öffentliche als auch der private Sektor dasselbe Problem haben: "die Integration von Minderheitengruppen". Das bedeutet, dass sie auch dieselben Lösungsansätze verwenden müssen und es für beide wichtig ist zu wissen, warum Vielfalt lohnenswert ist und ihr Bedeutung zuzumessen. Auf flämischer Ebene bietet im privaten Sektor der Flämische Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB) Hilfe für Menschen aus Minderheitengruppen an, um sie zu integrieren und am wirtschaftlichen Leben teilhaben zu lassen. Sie geben unterschiedliche Vorteile der Vielfalt an.⁵⁰

⁴⁸ Source: FOD Economie-ADSKEI-EAK37; **Vlaams Parlement**, (2009), '*Beleidsnota Werk*', 12/03/2012, <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2009-2010/g201-1.pdf>, stuk 201 Nr.1

⁴⁹ **Vlaams Parlement**, (2009), '*Beleidsnota Werk*', 12/03/2012, <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2009-2010/g201-1.pdf>, stuk 201 Nr.1

⁵⁰ **VDAB**, (2012), '*Allochtone afkomst*', in: *Werkgevers – Kansengroepen*, 12/03/2012, <http://vdab.be/hraanbod/allochtoon.shtml>

Zuallererst werden Stellen schneller besetzt und es gibt mehr Kreativität am Arbeitsplatz. Eine heterogene Gruppe erwirbt vielfältigere Meinungen und Sichtweisen, die die Kreativität und die Problemlösung anregen. Vielfalt bedeutet auch ein besseres Arbeitsklima, in dem Ausländer am Arbeitsplatz zu mehr Toleranz und weniger Spannungen veranlassen und das zu einer höheren Befriedigung durch die Arbeit führt. Darüber hinaus erlangt eine Firma, die sich in puncto Vielfalt wirklich engagiert, ein besseres Image. Sowohl innerhalb als auch außerhalb einer Organisation hat Vielfalt eine positive Auswirkung auf die Arbeitnehmer, auf zukünftige Arbeitnehmer, Kunden, Gewerkschaften, Aktionäre, Medien usw. Zur gleichen Zeit werden durch das neue Image auch neue Kunden angelockt. Auf diese Weise zieht eine Organisation neue Zielgruppen wie Kunden aus ebendiesen Minderheitengruppen in den Bann. Vielfalt führt auch zu einer erhöhten Internationalität von Firmen, weil die kulturellen Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern zu einem besseren Knowhow führen und das beruhigt die Geschäftsbeziehungen außerhalb der nationalen Grenzen. Ein letzter Vorteil ist der Beitrag zu einer stabileren Gesellschaft. Der Ausschluss von Minderheiten bauscht die Kosten für die soziale Sicherheit auf.⁵¹

Im privaten Sektor unterstützt der VDAB alle Arten von Firmen bei der Einstellung von Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten oder mit Behinderungen. Zunächst begleitet ein Arbeitstrainer die Angestellten während der ersten sechs Monate ihrer Anstellung in einer Firma. Dabei ist das Ziel die Motivation der Angestellten und ihre Arbeitseinstellung, ihre Manieren und ihre kommunikativen Fähigkeiten. Darüber hinaus will er/sie das „Vielfaltsdenken“ ('diversiteitsdenken') in einer Firma verbessern.⁵²

Zweitens müssen Arbeitnehmer mit einer anderen Sprache Niederländisch lernen, um ihre Arbeit so gut wie möglich leisten zu können. Das Sprechen der niederländischen Sprache ist eine allgemeine Voraussetzung in allen Firmen, damit die Arbeitnehmer klar miteinander kommunizieren können. Um diese Voraussetzung zu erfüllen bietet der VDAB Sprachtraining an.

Schließlich gibt es zahlreiche Einstellungsmaßnahmen für Firmen. Ein Arbeitgeber, der jemanden mit einer Behinderung einstellt, erhält eine Prämie, eine flämische Unterstützungsprämie ('Vlaamse Ondersteuningspremie – VOP').⁵³ Der Arbeitgeber erhält diesen Zuschuss vierteljährlich, fünf Jahre lang, aber nach diesen fünf Jahren besteht auch noch die Möglichkeit der weiteren Bezuschussung. Diese Maßnahme richtet sich an den privaten Sektor, Bildung und die Angestellten, die nach dem 1. Juli 2008 in Provinzen, Kommunen, OCMWs und unabhängigen Büros oder Vereinigungen eine Arbeit aufgenommen haben. Sie richtet sich nicht an die Regierung oder Behindertenwerkstätten.⁵⁴

⁵¹ **VDAB**, (2012), '*Allochtone afkomst*', in: Werkgevers – Kansengroepen, 12/03/2012, <http://vdab.be/hraanbod/allochtoon.shtml>

⁵² **VDAB**, (2012), '*Jobcoaching*', in: Werkgevers – VDAB-diensten, 12/03/2012, <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

⁵³ **VDAB**, (2012), '*Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor werkgevers*', in: Werkgevers-Kansengroepen-Arbeidshandicap, 12/03/2012, <http://vdab.be/arbeidshandicap/wgvop.shtml>

⁵⁴ **VDAB**, (2012), '*Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor werkgevers*', in: Werkgevers-Kansengroepen-Arbeidshandicap, 12/03/2012, <http://vdab.be/arbeidshandicap/wgvop.shtml>

6. Aktionen

Jedes Jahr starten die Gleichstellungsbeauftragten eine neue Aktion, um die Vielfalt in der öffentlichen flämischen Verwaltung zu fördern. Der Zweck dieser Aktionen ist es, eine öffentliche Debatte auszulösen und das Thema der Chancengleichheit wieder auf die politische Tagesordnung zurückzubringen. Sie wollen auch zeigen, dass alle Menschen, auch wenn sie „anders“ sind, fähig sind, für die Regierung zu arbeiten und nicht aufs gesellschaftliche Abstellgleis geschoben werden müssen. Dieses Jahr haben die Gleichstellungsbeauftragten die „Alleen jammer...“ oder „Zu schade, dass...“-Aktion ins Leben gerufen. Ein Beispiel: „Zu schade, dass sie einen Akzent hat“. Das bedeutet, dass sogar wenn ein bestimmter Arbeitnehmer auf einer ethnischen Minderheit ist und einen Akzent hat, er oder sie eine Bereicherung für den öffentlichen Dienst ist und perfekt dazu passt. Es spielt keine Rolle, ob jemand „anders“ ist, solange er/sie eine gute Arbeit macht. Das ist die Botschaft, die die Gleichstellungsbeauftragten vermitteln wollen.⁵⁵



Raum zur Verbesserung im flämischen öffentlichen Dienst

Auch wenn die flämische Regierung unter Beweis gestellt hat, dass sie viele Maßnahmen unternimmt, um eine paritätische Mitbestimmung ethnischer Minderheiten im öffentlichen Dienst zu verbessern, gibt es immer noch einige Punkte, die zukünftig angegangen werden müssen.

⁵⁵ <http://www.bestuurszaken.be/diversiteitscampagnes-alleen-jammer>

Der erste Streitpunkt ist, dass die besondere Behandlung benachteiligter Gruppen durch die flämische Regierung ein Hindernis für die anderen Arbeitslosen sein könnte. Ein flämischer Gesetzesentwurf vom 4. Juli 2003 besagte, dass solange die Regierung nicht die Planzahlen erreicht, die in der flämischen Resolution festgelegt wurden, es eine Priorität sein kann, einen Bewerber aus einer Minderheitengruppe anstatt einer anderen arbeitslosen Person auszuwählen. Genauer gesagt kann diese Form der konzentrierten Einstellung positive Diskriminierung hervorrufen und Arbeitnehmer benachteiligen, die nicht Teil einer Minderheitengruppe sind. Dieser Gesetzesentwurf wurde daher vom Staatsrat für ungültig erklärt. Der Rat begründete es so, dass der Entwurf nicht den Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt respektiere, wie im flämischen Dekret von 2002 festgelegt. Genauso respektierte er nicht das Verbot der positiven Diskriminierung, das von nationalen und internationalen Regelungen festgelegt wurde. Von da an konnte die flämische öffentliche Verwaltung Maßnahmen und Schritte unternehmen, um die Planzahlen zu erreichen, solange sie nicht eine Form von positiver Diskriminierung hervorrufen.⁵⁶

Das zweite Hindernis wurde erst kürzlich in den Medien angesprochen, nämlich dass Jobpunt mehr dazu beitragen müsse, dass im flämischen öffentlichen Dienst Einwanderer eingestellt würden. Einige Spitzenbeamte finden, dass Jobpunt, die Auswahlagentur der flämischen und lokalen Regierungen, der Vielfalt zu wenig Aufmerksamkeit schenkt. Seine Arbeit, Arbeitnehmer mit Einwandererhintergrund zu finden und zu mobilisieren, sei zu wenig effektiv. 2011 erreichten nur acht der nahezu achtzig Dienste der flämischen Verwaltung die vorliegenden Planzahlen von vier Prozent. Die flämische Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Pelssers, befürwortet also auch, für Jobpunt Planzahlen festzulegen. Es ist zwar die flämische Verwaltung, die letztendlich über eine Einstellung entscheidet, aber es ist die Aufgabe von Jobpunt, eine Liste von potenziellen Arbeitnehmern zu erstellen. Auch die Zusammenarbeit von Regierung und der Vermittlungsagentur ist nicht tadellos und sollte daher verbessert werden. Eine neue Vereinbarung zur Zusammenarbeit der beiden soll in der nahen Zukunft verhandelt werden.⁵⁷

Ein dritter Diskussionspunkt sind die Planzahlen selbst. Auch wenn es viele Vorteile dieser Methode gibt, sollte man auch die paar Nachteile nicht unberücksichtigt lassen. Wie zuvor erwähnt, hat die flämische Regierung eine Planzahl von vier Prozent Einwanderer-Arbeitnehmern festgelegt, um Chancengleichheit für ethnische Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Diese Zahlen werden als Mittel genutzt, um den Fortschritt nachzuverfolgen, den die Regierung macht und eine Perspektive zu bieten, was zukünftig getan werden kann, um die Vielfalt zu fördern. Aber Planzahlen sollten nicht mit Quoten verwechselt werden. Sie sind eigentlich eine Art weicher Quoten. Doch es ist fraglich, ob der „sanfte Weg“, mit diesem Mittel umzugehen, ein effektives Werkzeug ist, um das Ziel zu erreichen.

⁵⁶ **Pelssers, Steyaert en Renneboog**, Mogelijkheden voor positieve actie binnen de Vlaamse overheid, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf (consulted on 13/03/2012)

⁵⁷ **Knack**, (2011), 'Jobpunt: schuld alleen in schoenen Jobpunt schuiven gaat niet op', jrg. 41, nr. 49, 13/12/2011, <http://www.knack.be/belga-politiek/jobpunt-schuld-alleen-in-schoenen-jobpunt-schuiven-gaat-niet-op/article-4000018102388.htm> (consulted on 13/03/2012)

Planzahlen sind nicht bindend und es folgen keine Konsequenzen, wenn ein bestimmter öffentlicher Dienst die Zahl von vier Prozent nicht erreicht. Vielleicht ist der Grund, dass so viele öffentliche Dienste dieses Ziel nicht erreichen, dass sie keinen echten Druck verspüren, es zu tun.

1.3.4 Politik und Einstellung von Minderheiten auf lokaler Ebene (Gent)



Definition und Idee

“[...] die Theorie der repräsentativen Bürokratie ist eine Theorie, die behauptet, dass bürokratische Macht für die Öffentlichkeit zugänglicher gemacht werden kann, wenn das Personal, das in den Verwaltungseinrichtungen arbeitet, die demografischen Merkmale der Öffentlichkeit widerspiegelt, der es dient.”⁵⁸

Die politische Vertretung von ethnischen Minderheiten auf lokaler Ebene ist sehr wichtig. Denn es ist eine Stufe, die die Bürger direkt beeinflusst. Bevor ethnische Minderheiten politisch vertreten sein können, müssen sie sich eine Identität schaffen. Dieser Prozess gliedert sich in vier Schritte.

Als erstes muss die Gastbergesellschaft den Einwanderern Rechte gewähren. Manche sagen, dass sie sich umso besser integrieren können, je mehr Rechte sie erhalten. Das zweite ist die Identifizierung von ethnischen Minderheiten mit der Gastbergesellschaft. Je mehr sie sich mit dieser Gesellschaft identifizieren, umso besser ist ihre politische Integration. Der dritte Schritt ist, dass diese Minderheiten die demokratischen Werte und Normen übernehmen. Das ist eine notwendige Voraussetzung für politische Integration. Die politische Integration von Einwanderern umfasst politische Beteiligung, Mobilisierung und Vertretung.⁵⁹

Das Wahlsystem eines Landes spielt darin eine wichtige Rolle. Genauer gesagt, ob die Vertretung von ethnischen Minderheiten anerkannt wird oder nicht. Die politische Vertretung muss ein repräsentatives Bild der Gesellschaft sein. Die Einbe-

⁵⁸ Sowa, c.s., 2003: 700; **Case stad Gent**, (2004-2005), ‘*Intercultureel personeelsmanagement in het licht van een representatieve democratie*’ 9 maart 2012, <http://www.ethesis.net/personeelsmanagement/personeelsmanagement.pdf>

⁵⁹ **Marco Martiniello**, (2005), ‘*Political participation, mobilization and representation of immigrants and their offspring in Europe*’, in : International Migration and Ethic Relations, 9 maart 2012, http://195.178.227.4/bitstream/handle/2043/1495/WB_1-05.pdf?sequence=1

ziehung von ethnischen Minderheiten in Parteien ist eine Grundlage für die Vertretung der Interessen von ethnischen Minderheiten.⁶⁰

Für eine optimale Integration ist eine repräsentative Demokratie wichtig. Auch auf der Lokalebene muss Gleichheit erreicht werden. Alle Kommunen in Belgien müssen dieses Konzept der repräsentativen Demokratie respektieren, aber das ist nicht immer so einfach. Für jede Kommune gibt es mehrere Ziele, doch Studien haben gezeigt, dass das Erreichen dieser Ziele sehr schwierig ist.

Die Stadt Gent zum Beispiel strebt nach mehr Vielfalt bei der Mitarbeiterschaft. Kürzlich veröffentlichte Zahlen zeigen, dass die Zahl der Migranten, die für die Stadtverwaltung in Gent arbeiten, in den letzten zehn Jahren gestiegen ist. Die ersten Zahlen wurden im April 2000 gemessen, als 76 Migranten für Gent arbeiteten. Die Zahlen vom Januar 2011 zeigen, dass jetzt 261 Migranten für die Stadt arbeiten.

Ethnische Minderheiten arbeiten normalerweise in schlechtbezahlten Stellen, das sind Stellen, die keine Abschlüsse erfordern. 32 Prozent der arbeitenden Einwanderer haben Stellen, die sie auch mit einem unzureichenden Notendurchschnitt ergreifen können. Die Zahl ist viermal höher als bei den Einheimischen. Im Allgemeinen ist der Anteil von eingewanderten Arbeitnehmern eher gering.⁶¹ Für ihre Anstrengungen, die Vielfalt zu erhöhen, erhielt die Stadt Gent die Auszeichnung für Gleichheit und Vielfalt. Das ist eine Auszeichnung der Bundesregierung, mit der Organisationen belohnt werden, bei denen die Personalpolitik auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung beruht.

Gent hat vier Ziele in seiner Politik der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Das erste ist, die Diskriminierung in den Organisationen der lokalen Verwaltung zu kontrollieren. Jede Form der Diskriminierung muss vermieden werden. Zweitens muss es eine Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der Stadt Gent und anderen Diensten in der Stadt geben. Die Stadt sollte diese Politik der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei diesen Diensten unterstützen. Das dritte Ziel ist die Sensibilisierung von Bürgern und Mitarbeitern für das Thema Vielfalt. Die Politik der Vielfalt muss in der Stadt einen hohen Stellenwert erhalten. Das letzte Ziel beinhaltet die Überwachung der Politik in den städtischen Einrichtungen.⁶²

Die Vertretung ethnischer Minderheiten spiegelt sich auch in der Zusammensetzung des Stadtrates wider. In Gent gibt es ein Ratsmitglied mit einem ethnischen Hintergrund: Resul Tapmaz (Sp.a).⁶³ Was die Arbeitsteilung in Gent betrifft: Die

⁶⁰ **UGent**, (2011), *„Ethnic minorities in local political parties“*, in : A case study of three Belgian Cities (Antwerp, Ghent and Leuven), 8 maart 2012, <http://www.ecprnet.eu/MyECPR/proposals/reykjavik/uploads/papers/724.pdf>

⁶¹ **Gent**, (2012-2014), *„Onderzoek en Cijfers“*, in : Beleidsplan ethisch-culturele diversiteit 2012-2014, 9 maart 2012, http://www.gent.be/docs/Departement%20bevolking%20en%20Welzijn/Integratiedienst/Beleidsplan%20en%20cijfers_ECD_2012-2014.pdf

⁶² **Stad Gent**, (2012), *„Diversiteit en Gelijke kansen“*, in : Leven/ Welzijn, 8 maart 2012, <http://www.gent.be/eCache/THE/1/31/080.html>

⁶³ **Stad Gent**, (2012), *„College van burgemeester en schepenen“*, in : Bestuur/ Stadsbestuur, 8 maart 2012, <http://www.gent.be/eCache/THE/2/142.html>

Anzahl von Einwanderern, die in befristeten Stellen arbeitet, ist höher als bei den Einheimischen. Die meisten Menschen ausländischer Herkunft arbeiten im primären Sektor. Obwohl die Arbeitsteilung in Gent im öffentlichen Dienst eine höhere Repräsentation hat, sind die meisten Stellen in diesem Sektor von Einheimischen besetzt. Die Stadtbeamten der Stadt Gent sehen für diese Arbeitsteilung drei Gründe. Erstens, den persönlichen Faktor: sozio-demografische Elemente wie Geschlecht, Alter und wirtschaftliche Situation. Zweiter Grund: Institutionelle Elemente wie Schulen und die Arbeitsteilung. Drittens gibt es eine Lücke zwischen der Einstellung von Einwanderern und der Einstellung von Einheimischen. Diese Diskriminierung beruht auf der Auswahl und Anwerbung von Personal durch Personalmanager.

Gent⁶⁴ lagert seine Personalbeschaffung nicht aus. Eine eigene Abteilung der Stadt ist für die Auswahl und Einstellung zuständig. Gent verwendet auch Managementtechniken, die auf Kompetenzen beruhen. Die Abteilung, die für die Einstellung und Auswahl zuständig ist, arbeitet in einem professionellen und objektiven Umfeld. Die Dienstleistung konzentriert sich auf die Gesamtorganisation der Stadt Gent; dafür ist es notwendig, mit all den anderen Abteilungen in Verbindung zu bleiben.

Die Abteilung, die für die Einstellung zuständig ist, kontrolliert auch das sogenannte "mobile Team": Dieses Team besteht aus Verwaltungsmitarbeitern und einigen Bereichsleitern. Das mobile Team wird in jeder Abteilung eingesetzt und füllt normalerweise zeitweise Personallücken. Durch den Einsatz dieses Teams kann die Arbeitslast während der Hochbetriebszeiten erleichtert werden. Das verbessert die Motivation und die Atmosphäre im Arbeitsumfeld. Der Einsatz des mobilen Teams funktioniert auch als Anti-Stress-Maßnahme.

Gent ist nur ein Beispiel für eine Stadt, die an der Integration von Minderheiten arbeitet. In Belgien muss jede Stadt einer Vielfaltspolitik folgen. In Belgien gibt es viele ethnische Minderheiten und andere Bürger, die als Minderheiten gelten, wie Frauen und behinderte Menschen. Für diese Menschen gibt es eine Politik, die in jeder Organisation und Regierung auf jeder Ebene respektiert werden muss.

Diese Politik der Vielfalt wird in Städten vom eigenen Stadtrat und einem Integrationsdienst der flämischen Regierung ausgearbeitet. Diese Politik deckt einen Zeitraum von drei Jahren ab und muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Erstens, die Stadt muss die Bedürfnisse der Ortsansässigen analysieren. Sie müssen sowohl die Politik der Vielfalt auf flämischer Ebene berücksichtigen als auch die Bedürfnisse lokaler Organisationen und ethnischer und kultureller Minderheiten in der Stadt. Wenn die Politik ausgearbeitet ist, berät und korrigiert das Integrationszentrum jener Region die vorgeschlagene Politik. Zum Schluss genehmigt die Stadt diese Politik.

Diese Politik der Vielfalt auf lokaler Ebene muss mit der Politik auf provinzieller, flämischer und/oder Bundesebene übereinstimmen. Eine Politik der Vielfalt für Minderheiten auf lokaler Ebene ist keine isolierte Politik wie bei Wohnungsbau-

⁶⁴ <http://www.gent.be/eCache/THE/2/181.cmVjPTE1MzI4MQ.html>

oder Umweltangelegenheiten. Stattdessen ist es eine Politik, die mit all den anderen politischen Angelegenheiten verknüpft ist.⁶⁵

1.4 Politik für andere Minderheiten im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor

Die „gläserne Decke“ für Frauen: Realität oder Fiktion?

Neben der Minderheitengruppe der Migranten müssen wir uns auch um eine andere Minderheit kümmern, nämlich Frauen. Die Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen in der Bundesregierung ist rückläufig. In Belgien sind nur 14 Prozent aller hochrangigen Stellen in den Händen einer Frau.⁶⁶ Dieses Phänomen nennt sich „gläserne Decke“ und ist ein weithin bekanntes Problem sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor. Dieser Begriff bedeutet, dass Frauen in ihren Möglichkeiten der Karriere, Ausbildung und Arbeitsbedingungen beschränkt sind. In einigen Betrieben muss eine Frau beispielsweise im Vertrag unterschreiben, dass sie während eines bestimmten Zeitraums nicht schwanger werden wird. In der Gesellschaft wird eine Frau auch als diejenige betrachtet, die sich um den Haushalt und die Erziehung der Kinder kümmert, während der Mann die Brötchen verdient. Dieses Image bedeutet im Allgemeinen, dass eine Frau in einer Spitzenposition eher die Ausnahme ist. In Belgien war Monique De Knop jahrelang Präsidentin des leitenden Gremiums des öffentlichen Dienstes des Bundes für innere Angelegenheiten (*Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken*). Die übrigen elf Mitpräsidenten sind Männer. Laut De Knop gibt es keine gläserne Decke und sie selbst ist nie an Grenzen gestoßen.⁶⁷

*The proportion of female managers in the Ministry of the Flemish Region*⁶⁸

	personnel total	of wich women	of wich women in %
Secretary-General	7	0	0%
Director-General	25	3	12%
Head of Division	126	31	24,6%
All managers	158	34	21,5%
Potential Heads of Divisions	1669	281	16,8%
Functional Heads of Divisions	323	55	17,0%
Employees	12287	4763	38,8%

⁶⁵ **Kruispunt Migratie- Integratie**, (2011), 'Lokaal diversiteitsbeleid en beleidsplanning', in: Lokaal beleid, 7 maart 2012, <http://www.kruispuntmi.be/thema.aspx?id=3788>

⁶⁶ **Knack**, (2012), 'Amper vrouwen in topfuncties bij federale overheid', 7/03/2012, <http://www.knack.be/nieuws/belgie/amper-vrouwen-in-topfuncties-bij-federale-overheid/article-4000047064432.htm>

⁶⁷ **De Morgen**, (2012), 'Gezin en carrière', 7/03/2012, <http://www.demorgen.be/dm/nl/2462/Standpunt/article/detail/1398174/2012/02/22/Gezin-en-carriere.dhtml>

⁶⁸ (Source: 'Is the Flemish government manager a woman too ?' – A research into the place of female managers in the Ministry of the Flemish Region – Deloitte & Touche – Commissioned by the Service Emancipation Affairs of the Ministry of the Flemish Community)

Dienst Emancipatiezaken, (2002), 'Is de Vlaamse overheidsmanager ook een vrouw?', 7/03/2012, <http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/Is%20de%20Vlaamse%20overheidsmanager%20ook%20een%20vrouw.pdf>

Es ist jedoch sehr wichtig, den richtigen Kandidaten für eine Stelle einzustellen, unabhängig vom Geschlecht. Neben den Themen, die die Auswahl und Einstellung betreffen, gibt es auch eine Gehaltskluft zwischen Männern und Frauen. Laut kürzlich veröffentlichten Zahlen beträgt diese Kluft bei den Gehältern 15 Prozent zwischen Männern und Frauen.⁶⁹ Diese Kluft werden wir später in diesem Bericht behandeln.

1. Gläserne Decke: Definition

Die „gläserne Decke“ ist ein Begriff, der aus den Vereinigten Staaten kommt und sich auf die Hindernisse bezieht, mit denen Frauen zu tun haben, wenn sie eine gehobene Stellung in einer Firma oder einer anderen Organisation erreichen wollen. Dieses Thema betrifft sowohl den privaten als auch den öffentlichen Sektor.⁷⁰ Die gläserne Decke ist keine Barriere in der Karriere einer einzelnen Frau, sondern eher ein Begriff, der auf Frauen als Gruppe zutrifft. Die Anforderungen oder Erwartungen an Frauen sind (bewusst oder unbewusst) höher und strenger.⁷¹ Der Begriff „gläserne Decke“ wird oft mit dem langsamen Wachstum von Frauen in die höchsten Ebenen einer Organisation oder Firma in Verbindung gebracht, den sogenannten Chef- oder Geschäftsführerstellen.

2. Gläserne Decke: Erläuterung

Es gibt einige Möglichkeiten, die Unterrepräsentation von Frauen in Chefpositionen zu erklären. Eine Studie der Katholischen Universität Leuven erklärte die gläserne Decke auf der Grundlage neuerer Theorien. Die erste ist die „Pipeline-Theorie“, die bedeutet, dass alles nur eine Sache der Zeit ist. Es gibt keine gläserne Decke, nur einen historischen Rückstand für Frauen. Es gibt noch nicht genügend Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in leitenden Funktionen und in einigen Sektoren („in der Pipeline“), darum ist es auch nicht überraschend, dass es nicht so viele weibliche Chefs gibt. Aber sogar in den Sektoren Bildung und Gesundheitswesen, in denen viele Frauen arbeiten, ist der direkte Marsch nach ganz oben nicht so einfach. Die „Pipeline-Theorie“ ist hilfreich, um die Unterschiede zwischen den Sektoren zu verstehen.

Eine zweite Theorie ist die Theorie des Humankapitals, die die Stellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus der Sicht von Angebot und Nachfrage betrachtet. Die Unterschiede im „individuellen Beitrag“ zwischen Männern und Frauen erklären ihre unterschiedlichen Positionen am Markt. Das Investieren in ihr eigenes Humankapital, wie Ausbildung und Weiterbildungen bestimmen den Erfolg ihrer Karriere. Frauen würden weniger in ihr Humankapital investieren als

⁶⁹ **Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**, ‘*Gelijkheid vrouwen-mannen*’, in: Non-discriminatie en diversiteit, 7/03/2012, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=8486>

⁷⁰ **KU Leuven**, (2004), ‘*Het glazen plafond bij de overheid – Een case study naar de selectie van de federale topmanagers*’, 7/03/2012, http://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06050096_glazen.pdf

⁷¹ **KU Leuven**, (2001), ‘*Glazen plafond: realiteit of mythe? – Een genderanalyse van leidinggeven*’, 7/03/2012, <http://www.ethische-perspectieven.be/viewpic.php?LAN=N&TABLE=EP&ID=74>

Männer, weil der erwartete Ertrag für sie geringer ist. Sie unterbrechen ihre Karriere öfter als Männer oder arbeiten Teilzeit, um sich um ihre Kinder zu kümmern.⁷²

Eine weitere Erklärung der gläsernen Decke findet sich in Theorien über die Sozialisierung. Sozialisierungstheorien gehen davon aus, dass Verhalten und Rollen erlernt werden. Von Klein auf sehen wir, dass Männer und Frauen eine bestimmte Rolle in der Gesellschaft spielen und wir identifizieren uns mit dieser Sicht. Diese Rollen beeinflussen unsere Auswahl im Bereich des Studiums, der Bildung und der Arbeit. Frauen wählen oft sanfte und pflegerische Berufe oder eine Teilzeitstelle, während Männer einen Beruf mit Autorität wählen. Frauen, die trotzdem eine hohe Position haben, passen nicht in dieses Erwartungsschema. Darum fühlen sich Frauen oft unter Druck, sich männlich zu verhalten oder fühlen sich von ihrem Umfeld nicht akzeptiert.

Die vierte Theorie befasst sich mit unterschiedlichen Leitungsstilen von Männern und Frauen. Frauen wird nachgesagt, dass sie einen demokratischeren und menschenzentrierteren Leitungsstil haben, während Männern nachgesagt wird, dass sie mehr ergebnisorientiert und autokratisch sind. Eine Frau ist eher ein Transformationsleiter, was bedeutet, dass sie dazu in der Lage ist, ihre Gruppenmitglieder von unabhängigen Individuen in engagierte Teamarbeiter zu verwandeln. Einem Transformationsleiter ist die Beziehung zu jedem einzelnen Teammitglied wichtig und er weiß, wie er sie anspornen und motivieren kann. Im Gegensatz dazu hat ein Transaktionsleiter sehr formelle Beziehungen mit seinen Angestellten.

Die organisatorische Struktur und Kultur ist eine letzte Erklärung der gläsernen Decke. Der Einfluss von Kulturen und Regeln spielt eine wichtige Rolle bei der Erläuterung der Unterschiede in den Karrieren von Männern und Frauen. Diese Kultur bestimmt, was Individuen voneinander erwarten und diese Erwartungen schreiben den Weg vor, wie wir miteinander umgehen.⁷³

Die Folge der gläsernen Decke ist, dass Organisationen und Firmen weibliches Potenzial und Knowhow verlieren. Das sollte sowohl die Regierung als auch den privaten Sektor ermutigen, Lösungen zu entwickeln, die es für Frauen leichter machen, eine gehobene Position zu erlangen.⁷⁴

Politik auf Bundesebene

Belgien hat ein Problem mit der Integration von Frauen in leitenden und Regierungsstellen. Nicht nur auf Bundesebene, sondern auch auf der flämischen und französischen Ebene, sowie bei den Lokalverwaltungen und dem privaten Sektor.

Die Bundesregierung machte eine Politik, um Vielfalt zu fördern und jede Form der Diskriminierung zu verhindern. Diese Politik nennt sich „Politik der Vielfalt“. Mit dieser Politik möchte die Bundesregierung die Vielfalt auf unterschiedlichen Ebenen fördern. Sie verwenden diese Politik beim Personal und in ihrer Beziehung mit

⁷² **KU Leuven**, (2004), *‘Het glazen plafond bij de overheid – Een case study naar de selectie van de federale topmanagers’*, 7/03/2012, http://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06050096_glazen.pdf

⁷³ **KU Leuven**, (2004), *‘Het glazen plafond bij de overheid – Een case study naar de selectie van de federale topmanagers’*, 7/03/2012, http://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06050096_glazen.pdf

⁷⁴ **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**, *‘Glazen plafond’*, in *Actiedomeinen – Arbeid*, 7/03/2012, http://igvm-iefh.belgium.be/nl/actiedomeinen/arbeid/glazen_plafond/

den Bürgern. Die unterschiedlichen Aktionen des „Aktionsplans Vielfalt 2011-2014“ (*Actieplan Diversiteit 2011-2014*), die die Vielfalt fördern sollen, sind in fünf Säulen gegliedert.

Die erste Säule befasst sich mit der Sensibilisierung und der Vielfalt im Allgemeinen. Wir müssen im Allgemeinen den Geist der Organisationen verändern, was Vielfalt anbelangt. Wir müssen die Vision der Angestellten und ihrer Chefs verändern. Die Zustimmung des Personals wird benötigt, um die Pläne der Integration und der Vielfalt umzusetzen. Die zweite Säule ist die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern und Managern. Für die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern ist die Bundesregierung abhängig von Selor. Das ist eine Organisation, die die besten Leute für eine Stelle in der Regierung aussucht. Sie gewährleisten ein objektives und neutrales Auswahlverfahren für jeden.⁷⁵

Die dritte Art von Maßnahmen bezieht sich auf das Willkommenheißen und die Integration von neuen Mitarbeitern. Die Qualität des Willkommenheißen von neuen Mitarbeitern ist sehr wichtig. Die Art und Weise, wie Menschen ihre Arbeit und ihr Arbeitsumfeld empfinden, ist ein Faktor, der ihre Produktivität und Effizienz beeinflusst. Folglich ist es für eine Organisation sehr wichtig, in eine gute Personalpolitik zu investieren.

Die vierte Säule befasst sich mit Bildung und Entwicklung. Das ist ein wichtiger Teil der Politik der Vielfalt. Damit die Politik funktionieren kann, ist es wichtig, Respekt, gleiche Werte und Ambitionen zu fördern. Es ist ein Konzept des lebenslangen Lernens. Ein Beispiel ist TOP SKILLS, ein Programm speziell für Frauen, das ihre Chancen in leitenden Funktionen erhöhen soll.

Die letzte Säule betrifft die Überwachung. Eine Organisation sollte flexibel sein. Sie muss soziale und kulturelle Veränderungen absehen. Frauen setzen ihre Stellung in der Gesellschaft durch und das muss sich in den Regierungsorganisationen widerspiegeln. In der Bundesregierung gibt es eine wichtige Rolle für Vielfalt und Personalmanager. Sie müssen Pläne anbieten, um die Vielfalt und die Zusammenarbeit der verschiedenen Generationen innerhalb der Organisation zu fördern.

Diese Politik beeinflusst jeden Teil der Bundesregierung. Jeder Bundesbeamte unterschreibt eine Charta der Vielfalt, in der er/sie zustimmt, jede Form der Diskriminierung abzubauen und Schritte zu unternehmen, um Vielfalt zu fördern.

Es gibt einige Bedarfsträger, die an der Politik der Vielfalt arbeiten und sie fördern. Der wichtigste ist der Öffentliche Personal- und Organisationsdienst des Bundes, das Bundesnetzwerk Vielfalt, die Vielfaltseinheit und Selor. Das sind Bedarfsträger, die sicherstellen, dass die Politik der Vielfalt funktioniert. Zusätzlich zu diesen Bedarfsträgern ist es wichtig, ein Netzwerk von Vielfaltsmanagern zu haben. Um die Strategien der Vielfalt in einer Organisation zu optimieren, ist es gut, mit anderen Managern zu kommunizieren und Ideen und Visionen auszutauschen. Aus

⁷⁵ **Selor**, (2011), ' Voor wie werkt Selor? ', in : *Wat doet Selor ?*, 8 maart 2012, <http://www.selor.be/nl/over-selor/wat-doet-selor>

diesem Grund organisiert die Vielfaltseinheit alle zwei Monate ein Treffen für Vielfaltsmanager, wo sie Informationen und gute Ideen austauschen können.⁷⁶

Im Allgemeinen macht die Bundesregierung eine Politik für Minderheiten. Es gibt keine spezielle Frauenpolitik. Doch die Regierung arbeitet an einer speziellen Politik. Die Bundesregierung genehmigte zum Beispiel im März 2012 ein Gesetz, das die Gehaltskluft zwischen Männern und Frauen vermindern soll. Das ist nur ein Element der Diskriminierung, aber es ist ein gutes Zeichen für Frauen und Manager, dass die Chancengleichheit ernstgenommen wird.

Politik auf flämischer Ebene

Die flämische Regierungsebene hat ebenfalls Schwierigkeiten mit der Vielfalt. In den Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst arbeiten weniger Frauen als Männer. Es gibt einige Gründe für die fehlende Gleichheit. Stellen in Regierungsbüros sind begrenzt. In den letzten Jahren gab es keine Veränderungen und die meisten Funktionen werden von Männern in Anspruch genommen. Es ist für Frauen also schwierig, diese Barriere zu durchbrechen. Im Allgemeinen gibt es mehr Männer, die eine hohe Funktion erlangen. Darüber hinaus gibt es die Angst, dass sie einen größeren Einfluss bei den Einstellungen haben werden. Die Politik der Vielfalt wird in manchen Behörden falsch verstanden, da manche denken, dass starke und begabte Frauen sowieso eine hochdotierte Stelle bekommen werden. Sie denken, dass die Politik der Vielfalt die Qualifikationen und den Selbstwert der Frauen unterläuft. Schließlich gibt es eine schwierige Kombination von Arbeit und Privatleben. Die meisten Frauen entscheiden sich für eine Teilzeitstelle, um auch der Familie und den Aufgaben im Haushalt gerecht zu werden.

Zusätzlich zu diesen Gründen gibt es auch einige Maßnahmen, die Organisationen ergreifen können. Diese Schritte sollten Vielfalt und Chancengleichheit für Männer und Frauen fördern. Manager müssen die Politik der Vielfalt umsetzen und sie ernst nehmen. Sie müssen Frauen gleiche Chancen geben, eine Stelle in einer leitenden Funktion zu erlangen. Wenn die Bundesregierung Ziele setzt, um die Gleichheit zwischen Mann und Frau zu beeinflussen, ist es wichtig, dass Behörden und Organisationen es sich zum Ziel setzen, dieses zu erreichen. Es ist wichtig, die Vision der gesamten Organisation und der Führungskräfte zu verändern. Wenn sie ihre Vision anpassen, werden sich diese Veränderungen in ihrer Politik widerspiegeln, so dass Frauen mehr gleiche Chancen erhalten. Für Frauen ist es wichtig, dass sie ihre Stelle als Führungskraft mit ihrem Privatleben vereinbaren können. Folglich ist es wichtig, dass Politik und Führungskräfte das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben fördern.⁷⁷

Die flämische Regierung nimmt die Diskriminierung von Frauen ernst. Sie organisiert mehrere Projekte und Aktivitäten für Frauen, um ihre Chancen zu verbessern.

⁷⁶ **Fed Web Portaal van het federale personeel**, (2012) , *'Gelijke kansen en diversiteit'*, in : Missie, visie, waarden, 10 maart 2012, http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/

⁷⁷ **Dienst Emancipatiezaken**, (2002), *'Is de Vlaamse Overheidsmanager ook een vrouw ?'* , 11 maart 2012, <http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/Is%20de%20Vlaamse%20overheidsmanager%20ook%20een%20vrouw.pdf>

Ein Beispiel ist *Vlechtwerk*, ein Projekt der Abteilung für Verwaltungsangelegenheiten der flämischen Regierung, das sich an das Personal des flämischen öffentlichen Dienstes richtet, vor allem an Frauen, die in leitenden Funktionen arbeiten oder arbeiten wollen. In mehreren Sitzungen lernen sie, über ihre Funktion innerhalb einer Organisation zu sprechen und zu diskutieren.

Auf den unterschiedlichen Regierungsebenen gibt es Maßnahmen, die getroffen werden, um die Diskriminierung von Frauen zu vermindern, aber wir stellten fest, dass in Flandern mehr Initiativen ergriffen werden, um dieses Diskriminierungsthema zu lösen als auf Bundesebene. Das hat zum Ergebnis, dass 2011 24% der Führungskräfte in der flämischen Regierung Frauen waren, während im öffentlichen Dienst des Bundes der Prozentsatz auf nur 8% zurückgegangen ist.⁷⁸ Während in Flandern die Regierung versucht, die Diskriminierung zu vermindern und an Vielfalt arbeitet, sehen wir, dass auf Bundesebene die Vertretung von Frauen in Managementfunktionen in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen ist.

Lösungen

Diese Diskriminierung von Frauen ist schon ein lange währendes Problem; Frauen müssen (mussten) für ihre Rechte kämpfen, für ihr Recht zu arbeiten, ihr Recht auf Bildung, ihr Wahlrecht etc. Heutzutage müssen Frauen auch um ihre Funktion kämpfen, selbst wenn sie dieselben Abschlüsse haben wie Männer. Und wenn sie in derselben Karrieresituation sind, verdienen Frauen immer noch weniger Geld als Männer. Es ist klar, dass dieses Problem gelöst werden muss. Aber wie können Regierungen und Organisationen dieses Thema angehen?

Die Umsetzung einer Politik der Vielfalt ist ein wichtiger Schritt zur Lösung dieses Problems. Die Politik der Vielfalt wird in verschiedenen Arten von Organisationen verwendet; im öffentlichen und privaten Sektor, auf lokaler oder Bundesebene etc. Es ist eine gute Maßnahme, wenn jeder die Ziele kennt, vor allem die Personalmanager und andere wichtige Führungskräfte in Organisationen. Es ist wichtig, dass die Politik der Vielfalt von den Organisationen effektiv umgesetzt wird.

Eine andere Lösung für den öffentlichen Dienst ist die Quotenregelung. Es gibt seit 1994 Quotenregelungen in Belgien. Das sorgt für ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen in der Politik, im öffentlichen Dienst oder anderen Regierungsstellen. 1994 musste ein Drittel der Kandidaten auf den Wahlzetteln vom anderen Geschlecht sein. Bei Behörden und Organisationen gibt es nur weiche Quoten. In der Politik werden diese Quoten per Gesetz eingefordert.⁷⁹ Das sind zwei sehr konkrete Lösungen. Jede Organisation kann ihre eigenen Maßnahmen vorbringen, um das Vielfaltsthema aus ihrer Organisation zu verbannen.

Belgiens Bundespolitik für andere Minderheiten

Ein Königlicher Erlass von 2007 besagt, dass das Maß von anderen Minderheiten im öffentlichen Dienst 2010 drei Prozent betragen solle. Die Bundesregierung

⁷⁸ **ROSA**, (2010), '*Vrouwen in Belgische bestuursraden*', in: Bestuursraden : cijfers in België, 11 maart 2012,

http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/beheerraden/beheerraden_cijfers_in_belgie.html

⁷⁹ **European Database**, (2000), '*Report from Belgium by our transnational partner Petra Meier*', in: Women in decision-making, 12 maart 2012, <http://www.db-decision.de/CoRe/Belgien.htm>

muss sich auch mit der Unterrepräsentation von behinderten Menschen befassen. Obwohl 4,5% der belgischen Bevölkerung in irgendeiner Form behindert ist, sind weniger als 1 Prozent behinderte Menschen bei der Bundesregierung angestellt. Diese Zahl kann man als dramatisch bezeichnen. Doch wenn wir diese Zahlen mit denen von anderen „Minderheiten“ vergleichen, können wir sehen, dass die Repräsentation dieser anderen Gruppen im öffentlichen Dienst des Bundes noch schlechter ist. 10 Prozent der belgischen Bevölkerung hat zum Beispiel einen Einwanderungshintergrund, doch nur 0,5 Prozent der Mitarbeiter der Bundesregierung zählen darunter. Ähnliche Zahlen gibt es bei den Frauen, die nur 15% der Spitzenbeamten stellen.

Um die Anzahl behinderter Arbeitnehmer in der Bundesregierung zu erhöhen, wurde das MIA-Modell eingeführt. Dieses Modell wurde von der dänischen Regierung entwickelt und besteht aus vier Schritten:

- Ausbildung der Personen, die für die Auswahl neuer Mitarbeiter zuständig sind, und eine Unterstützung darin, dass sie neutral bleiben und Vorurteile überwinden
- Vermittlung des neuen Ansatzes an alle beteiligten Personen
- Steigerung der Vielfalt durch das Ergreifen bestimmter Maßnahmen
- Inklusion: die neuen Mitarbeiter willkommen heißen und ihnen helfen, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln

Ein aktuelles Beispiel⁸⁰ für das MIA-Modell in einer Arbeitsumgebung findet sich im Verteidigungsministerium. Im Verteidigungsministerium hatten 3,87 Prozent der zivilen Mitarbeiterschaft irgendeine Behinderung. In anderen öffentlichen Dienststellen sind das im Durchschnitt jedoch nur 1,77 Prozent. Um 2007 war das Verteidigungsministerium der einzige Bereich, der tatsächlich diese Zahlen erreichte. Natürlich muss das militärische Einsatzpersonal fit und bei voller Gesundheit sein, aber bei den zivilen Stellen innerhalb des Ministeriums war eine Behinderung kein Problem. Es wird deutlich, dass auf Bundesebene die Politik für andere Minderheiten wirklich allgemein gehalten und sehr begrenzt ist. In Flandern sehen wir jedoch eine mehr in die Tiefe gehende Politik.

Flanderns Politik für andere Minderheiten

Die flämischen Gleichstellungsbeauftragten (Dienst Emancipatiezaken) erkennen sechs Kategorien von Menschen mit einer Arbeitsbehinderung an:

- Zunächst gibt es Menschen, die bei der *Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap* (der Flämischen Agentur für behinderte Menschen) registriert sind.
- Die zweite Kategorie sind Menschen, die eine Sekundarschulbildung genossen haben (*buitengewoon secundair onderwijs*), Bildung für Studenten mit Mittlerer Reife und einer Behinderung oder Lernschwäche
- Personen, die vom *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB – der Flämische Dienst für Arbeit, Arbeitsvermittlung

⁸⁰ <http://www.mil.be/def/news/index.asp?LAN=nl&ID=1356>

und Berufsausbildung), dem öffentlichen flämischen Arbeitsvermittler, als behindert eingestuft werden

- Personen, denen finanzielle Mittel zustehen, die an behinderte Menschen laut dem belgischen Gesetz vom 27. Februar 1987 gezahlt werden (Belgisches Gesetzblatt vom 1. April 1987, S. 4832).
- Fünftens, gibt es Personen, die in Besitz eines Ausweises sind, der bestätigt, dass sie medizinisch gesehen zu mindestens 66% arbeitsunfähig sind, herausgegeben von *Federale Bestuursdirectie Uitkering aan Personen met een Handicap* (das leitende Bundesgremium für Zuschüsse für behinderte Menschen).
- Zum Schluss gibt es auch noch die Menschen, die im Besitz einer definitiven gerichtlichen Verfügung sind oder eine Bestätigung des *Fonds voor Arbeidsongevallen* (Fonds für Arbeitsunfälle), vom *Administratieve Gezondheidsdienst* (Gesundheitsdienst) oder vom *Fonds voor Beroepsziekten* (Fonds für Arbeitserkrankungen) besitzen, die nachweist, dass jemand zu zumindest 66% arbeitsunfähig ist.⁸¹

Derzeitige Situation

In ihrem Handlungsplan zum Thema Vielfalt kündigte die flämische Regierung 2012 an, dass ihr Ziel, bis 2015 4,5% behinderte Menschen einzustellen, auf 3% herabgesetzt wird. Grund dafür ist der geringe Zustrom von behinderten oder chronisch kranken Menschen. Zwischen 2005 und 2010 stieg der Prozentsatz von behinderten Menschen, die für die flämische Regierung arbeiten, von 0,7 auf 1,2 Prozent. 2010 begannen nur 86 solcher Personen, für die flämische Regierung zu arbeiten. Zurzeit arbeiten 545 behinderte oder chronisch kranke Arbeitnehmer für die flämische Regierung, das sind nur 1,2 Prozent der gesamten Mitarbeiterschaft.⁸²

Diese Unterrepräsentation ist nicht nur bei erwachsenen Arbeitnehmern der Fall. Von den 1403 studentischen Kräften, die 2010 für den flämischen öffentlichen Dienst arbeiteten, waren nur drei behindert. Verglichen mit 2009 ist das eine Steigerung um nur eine Person. Der Prozentsatz von Studenten mit Einwanderungshintergrund stieg von 3,14% im Jahr 2008 auf 5,99% aller studentischen Kräfte im Jahr 2010. Doch nichtsdestotrotz ist das Ziel, 8 Prozent der eingewanderten Studenten und 9 Prozent behinderte Studenten einzustellen immer noch in weiter Ferne.⁸³

Maßnahmen

1. Konkrete Maßnahmen

Auf ihrer Webseite nennt die flämische Regierung vier Maßnahmen, um den Zustrom von behinderten und chronisch kranken Arbeitnehmern zu erhöhen.⁸⁴ Eine erste Maßnahme nennt sich „gerechte Anpassungen bei der Auswahl und Einstel-

⁸¹ http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/brochure_werken%20met%20handicap.pdf

⁸² <http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/26167/actieplan2012.pdf>

⁸³ http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/21564/Actieplan_2011.pdf

⁸⁴ <http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-met-een-handicap-chronische-ziekte#maatregelen>

lung“. Diese Anpassungen sollen die behinderten oder chronisch kranken Bewerber befähigen, ihre Fähigkeiten auf die gleiche Weise unter Beweis zu stellen wie alle anderen Bewerber. Einige Beispiele sind der Einsatz von Taubstummendolmetschern, der Einsatz spezieller Software und die Gewährung zusätzlicher Zeit bei Tests.⁸⁵

Zweitens gibt es “reservierte Stellen”, d. h. ein Prozent aller Stellen sind für behinderte Menschen reserviert, die das Recht auf eine langfristige Bezuschussung ihres Lohnes haben. Behinderte oder chronisch kranke Menschen, die sich um eine dieser Stellen bewerben, sind von Vergleichstests ausgeschlossen. Doch die flämischen Gleichstellungsbeauftragten merken in ihrem Aktionsplan 2012 an, dass dieses Instrument zu wenig genutzt wird⁷¹. 2010 gab es nur 11 freie Stellen in dieser Kategorie, 2009 hingegen noch 20.⁸⁶

Eine dritte Kategorie nennt sich “Arbeitsplatzanpassung”. Das beinhaltet Bereitstellung von Hilfe, z. B. Dolmetscher für Taube; infrastrukturelle Anpassungen, um die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes zu verbessern etc. Die meisten Kosten entstehen, wenn neues Personal eingestellt wird. Danach laufen die meisten Kosten in die Wartung und den Ersatz von Material.

Workplace adjustments in ministries

	Number of requests for workplace adjustments	Budget spent on adjustments in €
2006	23	47,476
2007	31	59,638
2008	36	84,836
2009	29	63,440
2010	26	54,021

Eine vierte und letzte Kategorie ist **Renditehilfe**, als Entschädigung für potenzielle Verluste, die entstehen, wenn man behinderte oder chronisch Kranke Menschen einstellt. Renditehilfe kann in einen finanziellen und einen substanziellen Teil aufgeteilt werden. Der finanzielle Teil ist eine Lohnbezuschussung. Der substanzielle Teil ist ein Integrationsprotokoll, das eine Zusammenfassung der Auswirkungen der Krankheit oder Behinderung einer Person auf ihre Arbeitssituation und eine Reihe von Maßnahmen und Vereinbarungen enthält, die zu einer erfolgreichen Beschäftigung führen sollten. Ein Integrationsprotokoll muss vorliegen, damit man Renditehilfe erhalten kann.⁸⁷

Yield support 2007-2010

Expenditure in Euros

	Total staff	Total expenditure	Average cost
2007	32	186,898	5 ,41
2008	56	324,356	5 ,92
2009	79	530,682	6,17
2010	107	719,167	6,721

⁸⁵ <http://www.bestuurszaken.be/redelijke-aanpassingen-bij-werving-en-selectie>

⁸⁶ <http://www.bestuurszaken.be/voorbehouden-betrekkingen>

⁸⁷ <http://www.bestuurszaken.be/rendementsondersteuning>

2. Sanfte Maßnahmen

Neben den obligatorischen Maßnahmen und Quoten gibt es auch einige andere „sanfte“ Maßnahmen mit dem Ziel, das Bewusstsein zu wecken und ein Verständnis unter Kollegen zu schaffen. Es gibt zum Beispiel einen jährlichen „Dialogtag“, an dem Angestellte mit oder ohne Behinderung oder chronischer Krankheit sich treffen können, um Gedanken und Erfahrungen auszutauschen.

Es gab auch – wie für die anderen Minderheitengruppen – eine Plakataktion mit dem Titel „Alleen jammer...“ („Zu schade, dass...“), gefolgt von einer zweiten Textzeile, die sich auf die jeweilige Minderheitengruppe bezog. Im Fall der behinderten Menschen zeigt das Plakat einen tauben Arbeitnehmer mit dem Text: „Zu schade, dass er nie ans Telefon geht“. Die Aktion lief von Ende 2010 bis Ende 2011 und wird 2012 ausgewertet.

Die flämischen Gleichstellungsbeauftragten gaben auch eine Checkliste mit Tipps und Tricks heraus, die dabei helfen kann, Besprechungen für behinderte Arbeitnehmer barrierefrei zu machen. Einige Beispiele dafür sind:

- Sicherstellen, dass es bei Empfängen auch niedrigere Tische für Rollstuhlfahrer gibt
- Während eines Vortrags: sicherstellen, dass die Folien gut lesbar sind, Mindestschriftgröße 30.
- Der Lärm eines Overheadprojektors kann Menschen stören, die ein Hörgerät benutzen. Den Projektor ausschalten, wenn er nicht gebraucht wird.⁸⁸

Was Webseiten anbelangt, beschloss die flämische Regierung 2004, dass alle Webseiten der flämischen Regierung die Anforderungen des AnySurfer-Labels einhalten sollten, das belgische Gütezeichen für die Barrierefreiheit von Webseiten. Das gilt auch für Webseiten, die außerhalb gestaltet werden.⁸⁹

⁸⁸ http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/Fiche_toegankelijkheid_bijeenkomsten_aangepast.pdf

⁸⁹ <http://www.bestuurszaken.be/toeweb>



Was ist mit der sexuellen Ausrichtung?

Obwohl die sexuelle Ausrichtung natürlich sehr wichtig ist, wenn es um Minderheiten geht, erlebten wir während unserer Studie, dass die Tatsache, dass man homosexuell, lesbisch und/oder transsexuell ist (niederländisch: Holebi), nicht zwangsläufig ein (größeres) Problem im öffentlichen Dienst in Belgien darstellt. Obwohl es sicher ist, davon auszugehen, dass Holebis in ihrem Arbeitsumfeld wahrscheinlich auf Schwierigkeiten oder Probleme treffen werden, was ihre sexuelle Ausrichtung anbelangt, gibt es wenige Statistiken oder verwendbare Informationen zu diesem Thema. Obwohl Belgien dafür bekannt ist, dass es eines der besten Länder der Welt ist, wenn es um die Rechte von Holebis und die Offenheit ihnen gegenüber geht (das belgische Gesetz stellt Homosexuelle Heterosexuellen völlig gleich; Belgien war weltweit das zweite Land, das 2003 die gleichgeschlechtliche Ehe legalisierte), gibt es keine spezielle Politik, die sich mit der Integration von Holebis im öffentlichen Dienst befasst; entweder weil das Thema der anderen sexuellen Ausrichtung immer noch ein Tabu ist, oder weil die Menschen die sexuelle Ausrichtung eigentlich nicht als ein Thema ansehen. Andererseits verbieten sowohl das belgische Gesetz als auch die

derzeitige Politik der Vielfalt eine Diskriminierung gleich welcher Art, einschließlich einer Diskriminierung, die auf einer anderen sexuellen Ausrichtung beruht. In anderen Worten: Weil Homosexuelle bereits in die bestehenden Maßnahmen einbezogen sind, wäre es nicht notwendig, eine spezielle Politik zu diesem Thema auszuarbeiten. Es ist hier auch wichtig festzuhalten, dass es keine Belege oder Verdachtsmomente gibt, dass es einen Unterschied zwischen der Arbeitsleistung von heterosexuellen und homosexuellen Männern und Frauen gibt.

Es gibt jedoch einige Initiativen, die sich an lesbische, homosexuelle, bisexuelle oder transsexuelle Mitarbeiter richten. Ein gutes Beispiel ist die Einrichtung der „Rainbow Cops“ Belgien, einer Organisation, die aus Hlebi-Beamten der belgischen Bundespolizei und der lokalen Polizei besteht. Diese Beamten unterstützen ihre Kollegen in Angelegenheiten, die mit Homosexualität zu tun haben, wie das Verprügeln von Schwulen. Sie sensibilisieren auch die Polizei an sich, um mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung für die Schwierigkeiten zu erhalten, die Hlebi-Beamte antreffen könnten, da Polizeibeamte mit einer anderen sexuellen Ausrichtung nicht immer akzeptiert werden oder sogar Angst vor einem Comingout haben. Die „Rainbow Cops“ Belgien sind jedoch keine Organisation, in der Hlebis Beschwerden einreichen können, das bleibt die Hauptaufgabe des *Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding* (Zentrum für Chancengleichheit und Widerstand gegen Rassismus). Wir können auch berichten, dass sowohl die Polizei als auch das Militär (sowie Feuerwehr und ähnliche Dienste) ihre Bewerber nur auf Grundlage ihrer Fähigkeiten und ihres Wissens einstellen und gar keine Probleme damit haben, wenn ihre Bewerber homo- oder heterosexuell sind. Zum Glück gab es noch nie so etwas wie Politik des „bloß-nicht-Fragens – bloß-nichts-Sagens“, was die sexuelle Ausrichtung in Belgien betrifft. Es ist jedoch wichtig, wachsam zu bleiben, da in der Realität Hlebis wahrscheinlich immer noch auch Probleme stoßen werden, was ihre Vorlieben betrifft und darum sind auch immer noch Maßnahmen notwendig.

1.5 Fazit

Wir sind am Ende unseres Berichtes angekommen, der sich mit der Integration von ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst befasste. Wir fanden heraus, dass die Probleme mit Minderheiten, nicht nur ethnischen Minderheiten, sondern auch behinderten Menschen und Frauen, (politische) Würdigung finden. Wir besprachen verschiedene Arten von Minderheiten (Geschlecht, Alter, Behinderungen, sexuelle Ausrichtung und soziale Herkunft) im öffentlichen Dienst und erklärten, wie jede Ebene des öffentlichen Dienstes in der komplexen belgischen Struktur eine spezielle Sicht hat, diese Probleme anzugehen, die auf jeder Stufe dazu führt, dass andere Ansätze und Lösungen entstehen. Nichtsdestotrotz sehen wir, dass es auf jeder Verwaltungsebene neben einer politischen Absicht auch ein tatsächliches Organ oder ein Büro dafür gibt, wie Selor oder Jobpunt Vlaanderen, die sich mit der Einstellung im Allgemeinen befassen, aber die sich auch um Minderheitenthemen innerhalb der Regierungsstrukturen kümmern.

Wir können schlussfolgern, dass die Effektivität von minderheitenorientierten Programmen davon abhängt, auf welcher Verwaltungsebene diese Maßnahmen geschaffen wurden. Die unterste Stufe, in anderen Worten: die (größeren) Städte und Kommunen sind meistens am erfolgreichsten bei der Umsetzung ihrer Personalpolitik in Bezug auf Minderheiten. In unserem Fall war es die Stadt Gent, die das durch Fakten und Zahlen sehr klar belegt hat. Doch da die Stadt keine Planzahlen verwendet, muss es noch einen anderen Grund geben, dass sie sich quasi die Goldmedaille verdient hat. Wir glauben, dass der Erfolg der Städte und Kom-

munen das Ergebnis sowohl der Einbeziehung einer Integrationspolitik ist als auch des starken Willens der Leiter und des Personals, die Minderheitenthemen mit allen verfügbaren Mitteln anzugehen. Nicht auf Zahlen fixiert, sondern von einem Ideal geleitet. Zuletzt gibt es in Kommunen auch eine stärkere und engere Verbindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als dann, wenn eine Agentur beteiligt ist, was auch ihren Erfolg erklären könnte. Es ist wichtig festzuhalten, dass es wahrscheinlich ist, dass es Politik, die (ethnische) Minderheiten betrifft, hauptsächlich in großen (größeren) Städten gibt, während kleinere Kommunen nicht (immer) solche (effektiven) Strategien haben.

Nichtsdestotrotz sollten wir es nicht zulassen, dass diese Ergebnisse einen Schatten auf die Arbeit werfen, die von Selor oder Jobpunt Vlaanderen geleistet wird. Wir glauben, dass die regionale Ebene, in unserem Fall Flandern, die zweitbeste Arbeit bei der Integration von (ethnischen) Minderheiten leistet. Ihre Maßnahmen sind konkreter, tiefergehend als die der Bundesebene in Belgien. Der öffentliche Dienst des Bundes setzt überwiegend allgemeine Richtlinien um und zeigt nicht solch einen gewissenhaften Ansatz, den wir in Gent oder in Flandern gefunden haben. Daher belegt der Bund den letzten Platz. Unser Fazit ist, dass je höher wir in der Struktur des belgischen öffentlichen Dienstes gehen, umso allgemeiner die Maßnahmen gegenüber ethnischen und anderen Minderheiten werden.

1.6 Bibliografie

Bestuurszaken, Personeelsleden met een handicap of met chronische ziekte, <http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-met-een-handicap-chronische-ziekte#maatregelen> (consulted on 14/03/2012)

Bestuurszaken, Redelijke aanpassingen bij werving en selectie, <http://www.bestuurszaken.be/redelijke-aanpassingen-bij-werving-en-selectie> (consulted on 11/03/2012)

Bestuurszaken, Rendementsondersteuning, <http://www.bestuurszaken.be/rendementsondersteuning> (consulted on 13/03/2012)

Bestuurszaken, Toegankelijkheid van bijeenkomsten, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/Fiche_toegankelijkheid_bijeenkomsten_aangepast.pdf (consulted on 13/03/2012)

Bestuurszaken, Toegankelijke websites, <http://www.bestuurszaken.be/toeweb> (consulted on 13/03/2012)

Bestuurszaken, Voorbehouden betrekkingen, <http://www.bestuurszaken.be/voorbehouden-betrekkingen> (consulted on 12/03/2012)

Bogaert H.: Algemene beleidsnota van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken (12 januari 2012) ; http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/beleidsnota_bogaert_legislatuur_tcm120-77014.pdf (10/03/2012)

Cel Diversiteit (Fedweb):: Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014 (29 september)

2011);http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/Plan%20d%27action%20diversit%C3%A9%202011-2014_FINAL_NL_200911_tcm120-148282.pdf

Cel Diversiteit (Fedweb): Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014 (30 september 2011);

Cel Diversiteit (Fedweb): Diversiteit bij de federale overheid: actieplan 2011-2014

http://www.fedweb.belgium.be/nl/nieuws/2011/20110929_actieplan_diversiteit_2011-2014.jsp?referer=tcm:120-148281-64 (10 maart 2012)

Cel Diversiteit (Fedweb): Diversiteit en HR: binnenlandse en buitenlandse goede praktijken 2010 (10 januari 2011);

http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/broch_po_diversite_bonnes_pratiques_NL_tcm120-113680.pdf (10 maart 2012)

Cel Diversiteit (Fedweb): Het diversiteitsbeleid van de federale overheid (31/09/2011);

http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/het_diversiteitsbeleid_van_de_federale_overheid/ (10 maart 2012)

Cel Diversiteit (Fedweb): Een diversiteitsbeleid uitwerken. Methodologische handleiding (01 september 2010);

http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_diversiteit_metodologische_handleiding.jsp (10 /03/2012)

Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, Asielstatistieken februari 2012,

http://www.cgvs.be/nl/binaries/Asielstatistieken_februari_2012_Extern_tcm127-165655.pdf

De Morgen, (2012), '*Gezin en carrière*', 7/03/2012,

<http://www.demorgen.be/dm/nl/2462/Standpunt/article/detail/1398174/2012/02/22/Gezin-en-carriere.dhtml>

Defensie, Handicap geen rem bij Defensie (27/02/2008),

<http://www.mil.be/def/news/index.asp?LAN=nl&ID=1356> (consulted on 13/03/2012)

Dienst Bestuurszaken, Vacatures bekendmaken bij minderheidsgroepen,

<http://www.bestuurszaken.be/vacatures-bekendmaken-bij-kansengroepen> (consulted on 13/03/2012)

Dienst Bestuurszaken, Vakantiewerk en stages,

<http://www.bestuurszaken.be/vakantiewerk-en-stages> (consulted on 13/03/2012)

Dienst Bestuurszaken, jobcoaching door de VDAB,

<http://www.bestuurszaken.be/jobcoaching-door-de-vdab> (consulted on 13/03/2012)

Dienst Bestuurszaken, Diversiteitscampagnes,

<http://www.bestuurszaken.be/diversiteitscampagnes-alleen-jammer> (consulted on 13/03/2012)

Dienst Bestuurszaken; <http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-van-allochtone-afkomst> (consulted on 8/03/2012)

Dienst Bestuurszaken, Gelijke kansen en diversiteitsbeleid, <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsbeleid> (consulted on 8/03/2012)

Dienst Emancipatiezaken, (2002), '*Is de Vlaamse overheidsmanager ook een vrouw?*', 7/03/2012, <http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/Is%20de%20Vlaamse%20overheidsmanager%20ook%20een%20vrouw.pdf>

Dienst Emancipatiezaken, Actieplan 2012, <http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/26167/actieplan2012.pdf> (consulted on 14/03/2012)

Dienst Emancipatiezaken, Gelijke Kansen en Diversiteit, Scherpgesteld op de kansengroepen bij de Vlaamse overheid, http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/21564/Actieplan_2011.pdf (13/03/2012)

Dienst Emancipatiezaken, Werken met een handicap bij de Vlaamse overheid, http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/brochure_werken%20met%20handicap.pdf (consulted on 13/03/2012)

Dienst Emancipatiezaken, Wervend werven – Neutrale functiebeschrijvingen, <http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/neutrale-functiebeschrijvingen.pdf> (consulted on 13/03/2012)

Diversiteit en gelijke kansen, Non-discriminatie en diversiteit, 7/03/2012, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=8486>

Dupont: Beleidsnota Personeel en Organisatie (2005); <http://users.skynet.be/syndicaalnieuws/syndicaal%20nieuws/Beleidsnota%20Dupont%202005.pdf> (10 maart 2012)

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, '*Gelijkheid vrouwen-mannen*', in:

FMDO, '*Wie zijn we*', 11/03/2012, http://www.fmdo.be/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2

HR Tribune, "Inhaalbeweging voor personen met een handicap" (01/02/2011), <http://www.selor.be/media/100990/inhaalbeweging%20voor%20personen%20met%20een%20handicap.pdf> (consulted on 12/03/2012)

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, '*Glazen plafond*', in Actiedomeinen – Arbeid, 7/03/2012, http://igvm-iefh.belgium.be/nl/actiedomeinen/arbeid/glazen_plafond/

Knack, (2011), 'Jobpunt: schuld alleen in schoenen Jobpunt schuiven gaat niet op', jrg. 41, nr. 49, 13/12/2011, <http://www.knack.be/belga-politiek/jobpunt-schuld-alleen-in-schoenen-jobpunt-schuiven-gaat-niet-op/article-4000018102388.htm> (consulted on 13/03/2012)

Knack, (2012), '*Amper vrouwen in topfuncties bij federale overheid*', 7/03/2012, <http://www.knack.be/nieuws/belgie/amper-vrouwen-in-topfuncties-bij-federale-overheid/article-4000047064432.htm>

KU Leuven, (2001), '*Glazen plafond: realiteit of mythe? – Een genderanalyse van leidinggevers*', 7/03/2012, <http://www.ethische-perspectieven.be/viewpic.php?LAN=N&TABLE=EP&ID=74>

KU Leuven, (2004), '*Het glazen plafond bij de overheid – Een case study naar de selectie van de federale topmanagers*', 7/03/2012, http://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06050096_glazen.pdf

Minderhedenforum, (2006), '*Van arbeidsdeelname tot zelforganisatie*', 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/documents/vanarbeidsdeelnametotzelforganisatie.pdf>

Minderhedenforum, (2009), '*Prioriteiten van het minderhedenforum voor de Vlaamse verkiezingen 2009*', in Memorandum Vlaanderen, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/documents/MEMORANDUMVLAANDEREN.pdf>

Minderhedenforum, (2010), Aanbevelingen van het minderhedenforum: Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden http://www.minderhedenforum.be/documents/werk_aanbevelingen.pdf (10/03/2012)

Minderhedenforum, (2011), '*Missie*', in: Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/missie.htm>

Minderhedenforum, (2011), '*Over het forum*', in : Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/overhetforum.htm>

Minderhedenforum, (2011), '*Werking*', in: Het Forum, 11/03/2012, <http://www.minderhedenforum.be/werking.htm>

Pelssers, Steyaert en Renneboog, Mogelijkheden voor positieve actie binnen de Vlaamse overheid, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf (consulted on 8/03/2012)

Pelssers, Steyaert en Renneboog, Mogelijkheden voor positieve actie binnen de Vlaamse overheid, http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/nota_positieve_actie.pdf (consulted on 13/03/2012)

Stad Gent, Dienst Rekrutering en Selectie, <http://www.gent.be/eCache/THE/2/181.cmVjPTE1MzI4MQ.html> (01/02/2012)

Statbel, Internationale migratie (1948-2010), <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/migraties/internationaal/>

Vandaag: Vlamingen akkoord over verstrenging snel-Belgwet (22/06/2011) http://www.vandaag.be/binnenland/71191_vlamingen-akkoord-over-verstrenging-snelbelgwet.html

VDAB, (2012), '*Allochtone afkomst*', in: Werkgevers – Kansengroepen, 12/03/2012, <http://vdab.be/hraanbod/allochtoon.shtml>

VDAB, (2012), '*Jobcoaching*', in: Werkgevers – VDAB-diensten, 12/03/2012, <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

VDAB, (2012), '*Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor werkgevers*', in: Werkgevers-Kansengroepen-Arbeidshandicap, 12/03/2012, <http://vdab.be/arbeidshandicap/wgvop.shtml>

Vlaams Parlement, (2009), '*Beleidsnota Werk*', 12/03/2012, <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2009-2010/g201-1.pdf> , stuk 201 Nr.1

2 Maßnahmen zur Integration von Migranten durch die öffentliche Verwaltung in Deutschland

Sven Bochmann, Christiane Dippong, Philipp Dragosch, Anna Kotulska,
David Leu, Hoang Phuong Pham, Arely Christina Sauer, Nicole Voß
Prof. Dr. Heinrich Bücken-Gärtner

2.1 Migration nach Deutschland

Der Migrationsbegriff stammt ursprünglich aus naturwissenschaftlichen Disziplinen wie der Beobachtung der Wanderungen von Zugvögeln und sogar die Geologie benutzte ihn, um Verschiebungen fossiler Brennstoffe wie Erdgas in tiefen Gesteinsschichten zu beschreiben. Doch auch die Soziologie begann Anfang des 20. Jahrhunderts den Begriff in ihrem neu etablierten wissenschaftlichen Fach zu verwenden.

Unter Migration versuchte man, den dauerhaften Wechsel des Wohnortes von Menschen zu beschreiben und Ursachen für diese Wanderungen zu finden. Um einen Menschen als Migranten zu charakterisieren, ist es nicht wichtig, wie lange sich derjenige an einem anderen Ort aufhält, solange es sich nicht um einen Touristen oder Nomaden handelt. Während einzelne Soziologen sogar die Schwierigkeiten der Anpassung bei gewöhnlichen Umzügen innerhalb von bestimmten Regionen erforschen, versteht die Politik unter Migration lediglich die Verlagerung des Wohnsitzes in ein anderes Land.

Beide sind aber angestrengt auf der Suche nach Ursachen und Motiven und haben eine Fülle von unterschiedlichen Faktoren zusammengetragen. Gern werden diese am Push- und Pull-Modell gezeigt. Vereinfacht gesagt, gibt es in den Herkunftsländern von Migranten verschiedene Gründe, warum es einer Person dort nicht möglich ist, so zu leben, wie sie es sich gern vorstellt. Diese Ursachen nennt man Push-Faktoren. Sie können ökonomischer Natur sein wie Arbeitslosigkeit, Armut oder Hunger. Manch einer will sein Heimatland aber auch aus Sorge um seine Sicherheit durch politische Unruhen, gesellschaftliche Diskriminierung oder auch Naturkatastrophen verlassen.

Die Pull-Faktoren sind wiederum positive Erwartungen, die der Emigrierende von seinem Zielland hat. So erhoffen sich die Personen positive Möglichkeiten zur persönlichen Lebensgestaltung; die Aussicht auf Beschäftigung, gute Bildungschancen, ein gutes Gesundheitssystem und Toleranz: mitunter aber auch einfach nur die Sicherheit durch Polizei und Justiz.

Obwohl der Begriff erst seit relativ kurzer Zeit benutzt wird, ist Migration keineswegs ein neues Phänomen, auch nicht in Deutschland. Nachdem im 17. Jahrhundert der 30-jährige Krieg in Europa getobt hatte, warb Preußens Herzog Friedrich Wilhelm verfolgte Hugenotten aus Frankreich und auch Holländer an, damit sie die verlassenen Landstriche wieder bewirtschaften. Noch bis zum Ausbruch des ersten Weltkrieges waren über 1,2 Millionen Saisonarbeiter aus Polen, Russland und Ungarn in der deutschen Landwirtschaft beschäftigt.

Aber auch in der jüngeren Geschichte Deutschlands spielen die Migrationswellen eine wichtige Rolle für die Zusammensetzung unserer heutigen Gesellschaft.

Nach der Kapitulation im zweiten Weltkrieg 1945 mussten zunächst die vor allem aus den Ostgebieten des deutschen Reiches Vertriebenen im verbleibenden Staatsgebiet integriert werden. Bis zu 14 Millionen⁹⁰ Menschen waren auf der Flucht und mussten ihre neue Heimat erst finden. Bis zu der doppelten Staatsgründung von BRD und DDR 1949 und auch darüber hinaus hatten viele deutsche Bürger ihre neue Heimat noch immer nicht gefunden. Bis 1961 überquerten 3,5 Millionen Deutsche die innerdeutsche Grenze von Ost- nach Westdeutschland und kehrten nicht wieder zurück⁹¹. Doch der Bau der Mauer machte diesen großen Wanderungsbewegungen ein Ende.

Trotz dieser Bevölkerungsbewegung und der Integration von vielen Heimatvertriebenen als Folge des 2. Weltkriegs trat in der BRD im Zuge des „Wirtschaftswunders“ ab 1955 ein Arbeitskräftemangel auf. Deshalb hat die Bundesregierung mit Staatsverträgen gezielt Arbeiter aus dem Mittelmeerraum angeworben. Solche Anwerbeverträge für Arbeitskräfte wurden zunächst mit Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960) und später auch mit der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968) geschlossen. Sie beinhalteten lediglich zeitlich befristete Aufenthaltsgenehmigungen für die meist männlichen „Gastarbeiter“, die anfangs unter schlechten Lebensbedingungen in wenig attraktiven Arbeitsbereichen tätig waren. Wegen der 1973 durch die Ölkrise verursachten Rezession kam es dann zu einem Anwerbestopp. Insgesamt kamen bis 1975 ca. 14 Millionen ausländische Arbeitskräfte in die BRD; ungefähr 11 Millionen von ihnen kehrten unmittelbar nach ihrer Berufstätigkeit wieder in ihre Heimatländer zurück⁹². Durch die Anwerbungen vervierfachte sich der Ausländeranteil in der BRD von 1,2% im Jahre 1960 auf 4,9% im Jahre 1970.⁹³ Einige der Gastarbeiter, die damals bereits einen unbefristeten Aufenthaltsstatus erlangt hatten, blieben in Deutschland und holten ihre Familienangehörigen nach. Heute bilden sie die größte Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland.

Aber nicht nur die BRD litt unter einem Mangel an Arbeitskräften. Auch die DDR musste nach dem Mauerbau Ausländer für Bau- und Produktionstätigkeiten anwerben. Dafür wurden Kontingentabkommen mit sozialistischen Bruderstaaten abgeschlossen z. B. mit Vietnam, Polen und Mosambik. Die Regeln für die meist jungen ledigen Männer waren sehr streng. So wurden sie durch die Behörden der DDR bewusst von der deutschen Bevölkerung isoliert, indem sie in abseits gelegenen Gemeinschaftsunterkünften lebten und der Kontakt zu Einheimischen in der Freizeit faktisch verboten war. Vor der Wende im Jahre 1990 lebten ca. 190.000 Ausländer in der DDR; ihre Arbeitsverträge wurden alle 1990 durch die DDR gekündigt, nur wenige konnten in Deutschland bleiben.

⁹⁰ Vgl. <http://www.bpb.de/geschichte/nationalsozialismus/dossier-nationalsozialismus/39587/die-vertreibung-der-deutschen>

⁹¹ Vgl. Kurze Migrationsgeschichte Deutschlands bis zur Wiedervereinigung, Sächsisches Staatsministerium für Soziales, 2009

⁹² Kurze Migrationsgeschichte Deutschlands bis zur Wiedervereinigung, Sächsisches Staatsministerium für Soziales, 2009

⁹³ Ebd.

Die heute zweitgrößte Gruppe unter den Personen mit Migrationshintergrund bilden die Spätaussiedler. Auch noch nach 1949 kamen ca. 4,5 Millionen Personen, die auf als Eltern oder Großeltern mindestens einen deutschen Staatsangehörigen hatten, aus Osteuropa in einer kontinuierlichen Migrationsbewegung in die beiden deutschen Staaten und insbesondere in die BRD. Verstärkt fanden diese Aussiedler jedoch nach dem Zerfall des Ostblocks Aufnahme, sodass allein im Zeitraum zwischen 1990 und 2008 ungefähr 2,5 Millionen dauerhaft einreisten. Neben den Gastarbeitern, Spätaussiedlern, Familienzusammenführungen usw. hat die BRD seit 1951 auch ca. 3 Millionen Asylbewerber aufgenommen.

Aktuell leben in Deutschland 81,7 Millionen Menschen. Davon sind 9 % Ausländer und 10,5 % Deutsche mit einem Migrationshintergrund.⁹⁴ Das Merkmal „Migrationshintergrund“ trifft auf 15,7 Millionen Einwohner Deutschlands zu. „Darunter werden selbst zugewanderte Personengruppen (erste Generation) ebenso verstanden wie in Deutschland Geborene, von denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist (zweite Generation).“⁹⁵ Somit ist für dieses Merkmal nicht die Staatsangehörigkeit ausschlaggebend, sondern zum einen die Tatsache, ob eine Person selbst in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert ist. Zum zweiten trifft das Merkmal „Migrationshintergrund“ auch für diejenigen Personen zu, von denen mindestens ein Elternteil nach Deutschland eingewandert ist. Beide Personenkreise werden aktuell sowohl in der amtlichen Statistik, als auch in vielen wissenschaftlichen, administrativen und politischen Publikationen als Menschen mit Migrationshintergrund charakterisiert. Danach hat ein in Deutschland geborener Ausländer, dessen Eltern ebenfalls in Deutschland geboren sind, keinen Migrationshintergrund.

Gleichzeitig unterscheidet das Statistische Bundesamt zwischen Ausländern, Eingebürgerten und Deutschen; letztere besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit seit ihrer Geburt. Daneben wird differenziert, ob die Personen eine eigene Migrationserfahrung (= Einwanderung nach Deutschland) besitzen oder nicht.⁹⁶ Die zuvor beschriebenen begrifflichen Unterschiede werden meistens nur in spezifischen Kontexten verwendet. Maßnahmen der Integration von Migranten beziehen sich in der Regel auf Personen mit einem Migrationshintergrund.

Im Jahr 2010 sind von den Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland der größte Teil Ausländer mit eigener Migrationserfahrung; also Menschen mit anderer Nationalität, die selbst aus dem Ausland nach Deutschland gekommen sind. Ihre Kinder, die in Deutschland geboren sind, machen zurzeit 10 % der Personen mit Migrationshintergrund aus. Kinder von Ausländern, die in Deutschland geboren sind, deren Eltern seit 8 Jahren legal im Land leben und ein unbeschränktes Aufenthaltsrecht besitzen, werden mit ihrer Geburt als Deutsche eingebürgert. Auch ihre Eltern haben die Möglichkeit sich einbürgern zu lassen, wenn sie einen Einbürgerungstest bestanden haben. Kinder von bereits Eingebürgerten sind Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung und machen ca. 20% der Migranten aus. Als gesonderte Gruppe mit 20,7% der Personen mit Migrationshintergrund werden

⁹⁴ Statistisches Bundesamt, Migrationsbericht 2010

⁹⁵ Zweiter Integrationsindikatorenbericht erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Köln/Berlin, 2011, S. 10.

⁹⁶ Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung vom 29. September 2010 (BGBl. I, S. 1372)

neben den Deutschen mit eigener Migrationserfahrung auch die sogenannten Spätaussiedler unterschieden. Sie sind Deutsche bzw. Nachkommen und Ehegatten von Deutschen, die nach dem zweiten Weltkrieg in den ehemals deutschen Gebieten geblieben sind oder schon früher als deutsche Minderheit in Osteuropa lebten.

Von den 15,7 Millionen Personen mit Migrationshintergrund stammen ca. 2,5 Millionen Menschen aus der Türkei. Es sind vor allem Gastarbeiter, ihre nachgeholten Familien und ihre meist deutschen Nachkommen. Zu der Gruppe der ehemaligen Gastarbeiter gehören auch viele der übrigen Personen aus dem Mittelmeerraum, Italiener und Griechen. Hinter den Türken folgen die 1,3 Millionen Menschen mit polnischem Hintergrund. Oft sind es entweder deutsche Spätaussiedler oder diejenigen Polen, welche individuell nach Deutschland zum Arbeiten und Leben gekommen sind und ihre Familien hier gegründet haben. Die 1,1 Millionen Personen aus den Gebieten der ehemaligen Sowjetunion sind überwiegend Spätaussiedler. Eine weitere größere Gruppe umfasst 600.000 Personen aus Kroatien und Serbien, die nach dem Zerfall Jugoslawiens Asyl in Deutschland erhalten haben.

Die Menschen mit Migrationshintergrund leben überwiegend in den Regionen der ehemaligen BRD. Dies liegt zum großen Teil an der Politik der früheren DDR und zum anderen an der Wirtschaftskraft. In den wirtschaftlich stärkeren Regionen wie Baden-Württemberg, Bayern und dem Ruhrgebiet ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit 10% und mehr am höchsten, ebenso in den meisten großstädtischen Räumen wie Berlin, Hamburg, Köln und Frankfurt/Main.

2.2 Besondere Angebote für Migranten

Die Bundesrepublik Deutschland setzt sich intensiv für die Förderung und Integration ihrer Migranten ein. Innerhalb der letzten Jahrzehnte hat sich beispielsweise ein bedeutender Wandel in der Ausländerpolitik vollzogen. Deutschland wurde zum Einwanderungsland und mit der Einführung des Zuwanderungsgesetzes am 01. Januar 2005 trug die Bundesrepublik Deutschland dieser Tatsache nun endlich Rechnung. Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes war die Einführung der sogenannten Integrationskurse verbunden. Diese werden vom **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** gefördert und bestehen in der Regel aus 6 Modulen mit 600 Unterrichtsstunden für die Sprachvermittlung (Niveau A1 – B 1) und einem weiteren Modul von 45 Unterrichtsstunden für den Orientierungskurs. Ziel des Integrationskurses ist das Sprachniveau B1, das durch das erfolgreiche Ablegen der Prüfung „Zertifikat Deutsch“ nachgewiesen wird. Zusammen mit dem bestandenen Test am Ende des Orientierungskurses berechtigt es zum Erhalt der vom BAMF ausgestellten Abschlussbescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme am Integrationskurs. Die Kosten für den Integrationskurs belaufen sich auf 1€ pro Stunde, bei Bestehen des Kurses werden jedoch 50% der Kosten zurückerstattet und Empfänger von Arbeitslosengeld II sind von den Kosten gänzlich befreit.

Das Zuwanderungsgesetz unterscheidet zwischen der Verpflichtung (§ 44a) und der Berechtigung (§ 44) zur einmaligen Teilnahme an einem Integrationskurs. Die Ausländerbehörden können neu zugewanderte Migranten ohne einfache Sprachkenntnisse zur Teilnahme verpflichten, wogegen neu zugewanderte Migranten mit

auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus mit einfachen Sprachkenntnissen zur Teilnahme berechtigt, jedoch nicht verpflichtet sind. Seit der Einführung des Zuwanderungsgesetzes haben bis zum Jahr 2011 ca. 1 Million Migranten bundesweit an einem Integrationskurs teilgenommen.

Die Ausländerbehörden haben neben der Durchsetzung des Zuwanderungsgesetzes noch weitere wichtige Funktionen, da sie in der Regel die erste Anlaufstelle für neu zugewanderte Migranten darstellen.

Die Berliner Ausländerbehörde hat sich etwa in den letzten Jahren durch die Implementierung eines umfangreichen Programms zur interkulturellen Öffnung und den Ausbau der Kundenorientierung verstärkt zu einer Serviceeinrichtung für Neuzuwandernde entwickelt. Neben Kooperationen mit Institutionen des Bundes und nicht-staatlichen Akteuren, wird sie in dieser Funktion von dem Integrationsbeauftragten des Berliner Senats unterstützt.

Im Jahre 2006 wurde beispielsweise eine Clearing-Stelle der Wohlfahrtsverbände im Dienstgebäude der Ausländerbehörde eingerichtet. Dies konnte durch die Zusammenarbeit der Ausländerbehörde mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und den Wohlfahrtsverbänden realisiert werden. Die Clearing-Stelle berät die neu Zugewanderten über den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt oder hilft bei der Suche nach Wohnungen, Schulen, Integrationskursen oder sozialen Beratungsstellen. Als erste Anlaufstelle für Zuwandernde leistet die Clearing-Stelle einen wichtigen Beitrag zur Integrationsbegleitung.

Neben den Ausländerbehörden gibt es noch weitere Einrichtungen, die die Integration von Migranten in unsere Gesellschaft fördern und speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Dienstleistungen anbieten. Dabei sind die bundesweit vorhandenen Volkshochschulen besonders hervorzuheben. In der Bundeshauptstadt Berlin gibt es allein zwölf Volkshochschulen. Es handelt sich dabei um kommunale Weiterbildungseinrichtungen der zwölf Berliner Bezirke. Sie bieten ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an, das auf den jeweiligen regionalen Bedarf zugeschnitten ist. Bürgernähe ist ein wesentlicher Faktor ihrer Attraktivität.

Die Volkshochschulen sind offen für Erwachsene und Jugendliche ab 15 Jahren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung. Für Migranten gibt es jährlich spezielle Angebote, wie beispielsweise Deutschkurse, Deutschkurse für Eltern an Schulen, Schulabschlüsse, Alphabetisierungskurse oder Tests zur Einbürgerung. Die Volkshochschulen sind auch maßgeblich für die Durchführung von Integrations- und Orientierungskurse verantwortlich. Weitere Kurse wie zum Beispiel Gymnastik- und Gesundheitskurse für Migrantinnen, Gesprächskreise Migranten, Kurse zur Erkundung der Stadt oder Aufklärungskurse für männliche und weibliche Jugendliche nichtdeutscher Herkunft, dienen der sozialen und gesellschaftlichen Integration.

In verschiedenen Projekten einzelner Berliner Volkshochschulen soll die sprachliche und berufliche Integration der Migranten gefördert werden. In sogenannten Elternklassen können Mütter Deutsch lernen und ihre Computerkenntnisse erproben. Im Unterricht werden in verstärktem Maße Themen des Schulalltags behandelt mit dem Ziel, die Kooperation zwischen Schule und Elternhaus zu verbessern. In dem Projekt „Deutsch und Vorbereitung auf einen Beruf im Pflegebereich“ werden sowohl berufsbezogene sprachliche Fertigkeiten, als auch grundlegende

Computerkenntnisse vermittelt, ferner wird auf eine Tätigkeit im pflegerischen Bereich vorbereitet. Im Anschluss können die Teilnehmerinnen eine „Basisqualifikation Hauspflege“ erhalten, die gemeinsam mit dem Ausbildungswerk des Deutschen Roten Kreuzes durchgeführt wird.

Auch die Berliner Bibliotheken haben den Bedarf an verstärkter interkultureller Arbeit erkannt und gehen durch spezielle Angebote vermehrt auf die Bedürfnisse ihrer Kunden mit Migrationshintergrund ein. So bringt die Bibliothek des Bezirkes Spandau Flyer und Broschüren in verschiedenen Sprachen heraus und achtet bei ihrer Werbung auf die Mehrsprachigkeit ihrer Kunden. Auch das Gebäudeleitsystem innerhalb der Bibliothek wurde entsprechend angepasst, sodass sich Migranten schneller zurecht finden. Die Mitarbeiter der Bibliothek Spandau können durch die Teilnahme an interkulturellen Trainings ihre interkulturelle Kompetenz verbessern und so die Kundenorientierung erhöhen. Darüber hinaus finden jedes Jahr Veranstaltungen statt, die insbesondere junge Migranten für Literatur begeistern sollen. Um die Bibliothek auch für diesen Personenkreis attraktiver zu machen, wird verstärkt in fremd- und mehrsprachige Medien investiert.

Die genannten Beispiele sind nur ein Ausschnitt der zahlreichen Dienstleistungsangebote speziell für Migranten, die in Deutschland bereits erfolgreich eingeführt wurden. Die Angebote sind breit gefächert und dienen der sprachlichen, sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Integration in unser Land. Es liegt nun an den Migranten diese Angebote auch wahrzunehmen und auszuschöpfen. Inwieweit diese Angebote in Anspruch genommen werden und diese zu einer gelungenen Integration beitragen wird sich in der Zukunft zeigen.

2.3 Migranten in der öffentlichen Verwaltung

Die Integration von Zuwanderern in unsere Gesellschaft ist auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben unserer Zeit. Neben Sprache und Bildung sind insbesondere Ausbildung und Erwerbstätigkeit, also die berufliche Integration in den Arbeitsmarkt, wesentliche Schlüssel für eine erfolgreiche Integration⁹⁷.

Dieser Entwicklung darf sich die Allgemeine Öffentliche Verwaltung in Deutschland nicht verschließen und muss im Konkurrenzkampf mit der Freien Wirtschaft versuchen offene Stellen mit möglichst vielen Bewerbern mit Migrationshintergrund zu besetzen, um den Anteil der Migranten in der Bevölkerung prozentual auch in der Verwaltung wiederzuspiegeln, aber auch um das umfangreiche zusätzliche Potential dieser Bewerber für den eigenen Aufgabenbereich auszuschöpfen und zu nutzen. Dies ist in den vergangenen Jahren jedoch nicht im erforderlichen Umfang in allen Bereichen der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung umgesetzt worden. So gibt es in der gesamten Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung in Deutschland mit Stand aus dem Jahre 2010 nur einen Anteil von 9,9 Prozent an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem entsprechendem und bekanntem Migrationshintergrund. Der Anteil wurde nur um etwa 0,6 Prozent gegenüber dem Jahre 2005 gesteigert, was sich in keiner Weise mit dem Anstieg der Migrantenzahlen in Deutschland vergleichen lässt. Ein wesentliches Problem hierbei ist

⁹⁷ [http://www.demographiekonkret.de/Hamburg_Zuwanderer_in_der_Verwaltung.610.0.html?&tx_jppageteaser_pi1\[backId\]=546](http://www.demographiekonkret.de/Hamburg_Zuwanderer_in_der_Verwaltung.610.0.html?&tx_jppageteaser_pi1[backId]=546)

sicherlich auch die klamme Finanzlage der Öffentlichen Haushalte und der damit verbundene geringe Einstellungsstand in allen wesentlichen Teilbereichen der Verwaltung und die damit verbundene starke Reduzierung der besetzten Stellen.

Aus der nachfolgenden Übersichtstabelle lassen sich der Anteil der Mitarbeiter in der gesamten Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung in Deutschland ablesen sowie der prozentuale Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem bekannten Migrationshintergrund.

Tabelle: Allgemeine Öffentliche Verwaltung der BRD, Anteil von Migranten an der Gesamtmitarbeiterzahl, Veränderungen 2005 gegenüber 2010

	2005		2010	
	Number in 1000	Number in %	Number in 1000	Number in %
Total	6.857	100	6.502	100
Without migration background	6.220	90,7	5.862	90,1
With migration background	637	9,3	641	9,9

Problematisch erscheint es anhand dieser Zahlen jedoch, dass eine Angabe des Migrationshintergrundes nicht zwingend angegeben werden muss und dadurch die vorhandenen Zahlen meist nicht unbedingt repräsentativ erscheinen.

Eine Prüfung des Personalamtes für den Einstellungsbereich der hamburgischen Verwaltung hatte ergeben, dass die Erfassung eines möglichen Migrationshintergrundes der Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungen und für Beschäftigung als personenbezogenes Kriterium rechtlich nicht zulässig ist (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, § 9 des Beamtenstatusgesetzes, §§ 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes), da diese Angabe im Einstellungsverfahren nicht entscheidungsrelevant ist. Die Abstammung und Herkunft von Beschäftigten ist gerade kein zulässiges Differenzierungskriterium, weder in Einstellungs- oder Stellenbesetzungsverfahren noch bei der Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses oder etwa beim Zugang zur beruflichen Fort- und Weiterbildung, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.⁹⁸

Daher wird der reale Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung deutlich über den offiziell bekannten Werten liegen, da es sicherlich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die einen vorhandenen Migrationshintergrund bewusst verschweigen.

⁹⁸[http://www.demographiekonkret.de/Hamburg_Zuwanderer_in_der_Verwaltung.610.0.html?&tx_jp pageteaser_pi1\[backId\]=546](http://www.demographiekonkret.de/Hamburg_Zuwanderer_in_der_Verwaltung.610.0.html?&tx_jp pageteaser_pi1[backId]=546)

Die Bundeshauptstadt Berlin hat zum Sachverhalt der Integration von Migranten in der Verwaltung einen entsprechenden Leitfaden für die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung herausgegeben und beschreibt in diesem Leitfaden, dass es sich beim Prozess der Interkulturellen Öffnung um eine Reform handelt die einer ständigen Anpassung und Veränderung unterliegt und nicht an festen Parametern festgemacht werden kann, da sich die Integration ständig neuen Umwelteinflüssen anpassen muss. Die Berliner Verwaltung gibt sich als Vorgabe, dass für alle Berliner, ob mit oder ohne Migrationshintergrund ein gleicher Service an Qualität im Bereich der Öffentlichen Verwaltung angeboten werden soll.

Dazu wurde in Berlin das Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) des Landes Berlin verabschiedet. In diesem Gesetz wurde der Stellenwert der interkulturellen Öffnung unterstrichen, indem sie im § 4 „Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung“ gesetzlich festgeschrieben wurde. Damit ist das Land Berlin ein deutlicher Vorreiter in Deutschland. Mit der gesetzlichen Festschreibung versucht das Land Berlin den hohen Anteil von Einwohnern mit Migrationshintergrund in das alltägliche Leben, aber auch in den Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung mit einzubeziehen.

Dazu versucht die öffentliche Verwaltung Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zu ermutigen, sich für entsprechende Berufe in der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung zu bewerben. In der Verwaltung ist es aus Sicht der politischen Verantwortlichen wichtig, dass alle Führungskräfte, aber auch jeder einzelne Mitarbeiter diesen Prozess aktiv mit unterstützt und fördert, damit Bewerber und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund deutliche Chancen aufgezeigt bekommen und die Verwaltung das enorme zusätzliche Potenzial dieser vorhandenen Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter umsetzen und in die laufenden Arbeitsprozesse und neuen Herausforderungen einbinden kann.

An zwei eigenständigen Beispielen der Berliner Verwaltung lässt sich jedoch auch im Land Berlin deutlich zeigen, dass es sehr schwierig ist diese Vorgaben flächendeckend umzusetzen und auf alle Bereiche der allgemeinen öffentlichen Verwaltung gleichermaßen zu übertragen. Im Land Berlin dürfen drei Behörden die Einstellungen vornehmen, zum einen die Senatsverwaltung des Innern, Der Polizeipräsident und Die Berliner Feuerwehr. Anhand der Einstellungszahlen der zwei Behörden Der Polizeipräsident in Berlin und Die Berliner Feuerwehr kann man deutliche Unterschiede in der Anzahl der Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund erkennen. So verfügt die Berliner Polizei über einen sehr beachtlichen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit bekanntem Migrationshintergrund, deren Anteil in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat und im Bereich des mittleren Dienstes mit einem Anteil von 17,4 Prozent fast an den realen Anteil der Einwohner mit Migrationshintergrund im Land Berlin heranreicht. Deutlich zu bemerken ist die mehr als Verdoppelung des Anteils von eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei, hier wurden im Jahr 2011 10,0 Prozent der eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Migrationshintergrund eingestellt, im Vergleich dazu lag der Anteil im Jahr 2008 bei nur 4,4 Prozent.

Tabelle: Anteil aller Bewerber bei der Berliner Polizei, sowie der Anteil der eingestellten Bewerber mit Migrationshintergrund in den Jahren 2008 und 2011⁹⁹

	Year	Applicants with migration background	% of all applications	Hired with migration background	% of all hired
Gehobener Dienst - Kriminalpolizei	2008	218	7,6 %	4	4,4 %
	2011	820	20,7 %	9	10 %
Gehobener Dienst Schutzpolizei	2008	126	8,7 %	6	6,7 %
	2011	405	21,3 %	17	11,3 %
Mittlerer Dienst	2008	712	12,6 %	30	10,2 %
	2011	2.735	26,1 %	72	17,4 %

Damit lässt sich bemerkenswert aufzeigen, dass die Berliner Polizei den enormen Bedarf an den zusätzlichen Fähigkeiten von Bewerbern mit Migrationshintergrund erkannt hat und versucht dieses Potenzial für die Aufgabenbewältigung im Bereich der gesamten Berliner Polizei zu nutzen. Dies wird besonders im Bereich des gehobenen Dienstes sowohl bei der Kriminalpolizei, als auch bei der Schutzpolizei deutlich, wo der Anstieg besonders deutlich hervorzuheben ist.

Betrachtet man nun gegenüberstellend die Zahlen der Berliner Feuerwehr kommt man deutlich zu dem Ergebnis, dass sich im Bereich der Berliner Feuerwehr der Anteil von Einstellungen von Bewerbern mit Migrationshintergrund auf einem rückläufigen Pfad befindet, dies kann jedoch nicht verallgemeinert werden, da es hier sicherlich sehr viele unterschiedliche Faktoren gibt, die hierzu beitragen. So ist wie bereits anfänglich erwähnt die Angabe des Migrationshintergrundes freiwillig und nicht zwingend erforderlich. Hinzu kommt, dass die Einstellungsanforderungen in Bezug auf den Sport- und Fitnesstest deutlich höher ausfallen als zum Beispiel in der reinen Verwaltung.

Einen speziellen Einstellungstest für Bewerber mit Migrationshintergrund gibt es aufgrund der Gleichbehandlung sowohl bei der Berliner Feuerwehr als auch bei den anderen Einstellungsbehörden nicht. Als Ausnahmeversuch wurde beim „Projekt Berlin“ der Berliner Feuerwehr zusätzlich verstärkt nach Bewerbern mit Migrationshintergrund geworben. Ebenfalls wurde bei diesem Projekt beim Einstellungstest für die Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ein Mehrsprachigkeitstest in der jeweiligen Muttersprache oder in Englisch angeboten, damit diese Bewerber hier gesondert zusätzliche Punkte für das Auswahlverfahren sammeln können. Gleichfalls wurde für Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund ein entsprechender gleichwertiger Test in englischer Sprache angeboten, um hier ebenfalls den Gleichheitsgrundsatz wiederzuspiegeln. Jedoch hat sich nach Auswertung der entsprechenden Tests ergeben, dass besonders die

⁹⁹ Gesamtzahlen bereitgestellt durch: Der Polizeipräsident in Berlin, Stab des Polizeipräsidenten, PPr St 33, Stand: 12.03.2012

Bewerber mit Migrationshintergrund den Sprachtest in englischer Sprache absolvieren und nicht in ihrer eigenen Muttersprache.

Die Berliner Feuerwehr beschäftigt hauptberuflich etwa 3500 Mitarbeiter im Arbeitsbereich der Berliner Feuerwehr, wovon zirka 100 Mitarbeiter einen bekannten Migrationshintergrund haben. Die Berliner Feuerwehr nutzt dieses Potenzial bisher nicht speziell, sondern überlässt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selber, auf eigenen Wunsch zum Beispiel in Bezirken mit einem entsprechenden hohen Migrationsanteil versetzt zu werden um dort bei entsprechenden Einsätzen ihr Sprachpotenzial mit einsetzen zu können. Der Bedarf an fremdsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird sich in naher Zukunft deutlich erhöhen, da besonders bei Einsätzen im Rettungsdienst in einigen Bezirken mit sehr hohem Migrationsanteil eine entsprechende Koordination erforderlich wird, aber auch bei Einsätzen auf Großveranstaltungen oder zentralen Punkten, wie zum Beispiel der Fanmeile, dem Karneval der Kulturen, da bei diesen Veranstaltungen ein sehr hoher Anteil von Bürgerinnen und Bürgern, aber auch besonders viele Besucher mit Migrationshintergrund zu erwarten sind und sich daher eine entsprechende notwendige Koordinierung oder Evakuierung als äußerst schwierig erweisen könnte. Diesem Gefahrenpotenzial gilt es zeitnah zu begegnen, dies kann man damit untermauern, indem man gezielt die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bekanntem Migrationshintergrund und den vorhandenen Sprachkenntnissen hier zum Einsatz bringen würde.

Tabelle: Anteil aller Bewerber bei der Berliner Feuerwehr, eingestellte Bewerber mit Migrationshintergrund in den Jahren 2008 und 2011¹⁰⁰

	2008	2011
Applicants (total)	3.179	2.593
Einsatz Berlin	19	382
Applicants with migration background	58	318
% of all applications	1,8 %	12,3 %
Hired with migration background	8	6
% of all hired (total 60)	13,3 %	10 %

Betrachtet man die Zahlen der Berliner Feuerwehr in Bezug auf die Einstellung von Bewerbern mit Migrationshintergrund, lassen sich zur Berliner Polizei zwei unterschiedliche Merkmale aufweisen. Zum einen liegen die Bewerbungszahlen der Bewerber mit Migrationshintergrund deutlich unter denen der Berliner Polizei, was man bei genauer Betrachtung des Hintergrundes auf äußere Faktoren zurück-

¹⁰⁰ Gesamtzahlen bereitgestellt durch: Pressestelle Berliner Feuerwehr, Stand 07.03.2012

führen muss, die auf dem Umstand beruhen könnten, dass in anderen Ländern der Stellenwert eines Feuerwehrmannes sehr deutlich negativer bewertet wird, was in Deutschland selbst ja nicht der Fall ist. Dieses aus Sicht der Migranten aber aufgrund der unterschiedlichen Kulturkreise nicht bekannt zu sein scheint. Da aber im Personenkreis einiger Migrantengruppen der Beruf des Feuerwehrmannes negativ angesehen wird, kann die Möglichkeit bestehen, dass sich potenziell interessierte Migranten aufgrund dieser Tatsache nicht bei der Feuerwehr bewerben. Hier entsteht ein zusätzlicher Handlungsbedarf für die Verantwortlichen der Berliner Feuerwehr um mit entsprechender Werbung oder Information diesem Vorurteil entgegenzuwirken um den entsprechenden Bewerberkreis von Migranten noch deutlicher und intensiver anzusprechen.

Erste Erfolge hat es beim Projekt „Einsatz Berlin“ der Berliner Feuerwehr scheinbar gegeben, da sich die Bewerberzahlen von Bewerbern mit Migrationshintergrund deutlich erhöht haben, dieses Projekt zielt aber eher auf die jüngste Altersklasse ab, also direkte Schulabgänger ohne Berufsausbildung. Sowie zum zweiten, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem bekanntem Migrationshintergrund nicht zugenommen hat, sondern innerhalb von 3 Jahren um 3,3 Prozent gesunken ist, obwohl sich laut Bewerberzahlen deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber mit einem bekannten Migrationshintergrund beworben hatten. Damit liegt die Berliner Feuerwehr mit einem Einstellungsanteil von 10,0 Prozent deutlich hinter dem Einstellungsanteil von eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern mit bekanntem Migrationshintergrund derer der Berliner Polizei. Auch spiegelt dieses Ergebnis nicht einmal die Hälfte des Anteiles wieder, mit welchem Migranten in Berlin prozentual an der Einwohnerzahl beteiligt sind.

Bei der allgemeinen öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin liegt der Anteil von neu eingestellten Bewerbern mit Migrationshintergrund bei 32 Prozent im Jahr 2011, bei rund 22 Prozent im Jahr 2010 und etwa 26 Prozent im Jahr 2009. Hier wird der prozentuale Anteil der eingestellten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in den Jahren 2009 und 2010 entsprechend dem Anteil von Migranten an der Gesamteinwohnerzahl von Berlin eins zu eins widerspiegelt und im Jahr 2011 sogar mit fast 7 Prozent deutliche überschritten. Anhand der Jahre 2009 bis 2011 lässt sich für die Allgemeine Öffentliche Verwaltung des Landes Berlin sagen, dass die von der politischen Führung gesteckten Ziele zur Integration von Migranten in der Öffentlichen Verwaltung zahlenmäßig fast entsprechend dem Anteil an der Einwohnerzahl umgesetzt wurden. Jedoch entspricht der Gesamtanteil aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund noch nicht dem Anteil entsprechend der Einwohnerzahl, da in den vorangegangenen Jahren diese Werte nicht erreicht wurden. Bedauerlicher Weise konnte über den gesamten Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vorhandenem Migrationshintergrund keine Daten durch die Senatsverwaltung bereitgestellt werden, so dass ein genauer aktueller Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der gesamten Beschäftigtenzahl nicht ermittelt werden konnte.

Abschließend lässt sich feststellen, dass von Seiten der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung in Berlin deutliche Anstrengungen unternommen werden um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, aber auch um das zusätzliche Potenzial für die Bewältigung der umfassenden Aufgaben der Allgemeinen Öffentlichen Verwaltung zu nutzen. Dadurch wird die Öffentliche Verwaltung in die Lage versetzt sich den

veränderten Umwelteinflüssen optimal anzupassen und diesen auf Augenhöhe zu begegnen, aber auch dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das weitere verstärkte werben und einstellen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund spielt daher eine sehr wichtige und zentrale Rolle, aber auch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturauffassungen zu berücksichtigen, wie am Beispiel der Feuerwehr das Ansehen des Berufsstandes eines Feuerwehrmannes aufgezeigt wurde muss unbedingt berücksichtigt werden. Ein weit wichtigerer Aspekt liegt auch darin, vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen einen vorhandenen Migrationshintergrund nicht zu verbergen oder zu verschweigen, sondern diesen offen mitzuteilen und um gegebenenfalls das vorhandene Potenzial, zum Beispiel in Form einer Fremdsprache oder durch kulturelles Intergrundwissen auch dem jeweiligen Arbeitgeber aufzuzeigen und gegebenenfalls zur Verfügung zu stellen. Dies könnte durch bestimmte Anreize wie zum Beispiel durch eine Prämie oder dergleichen gefördert bzw. befördert werden.

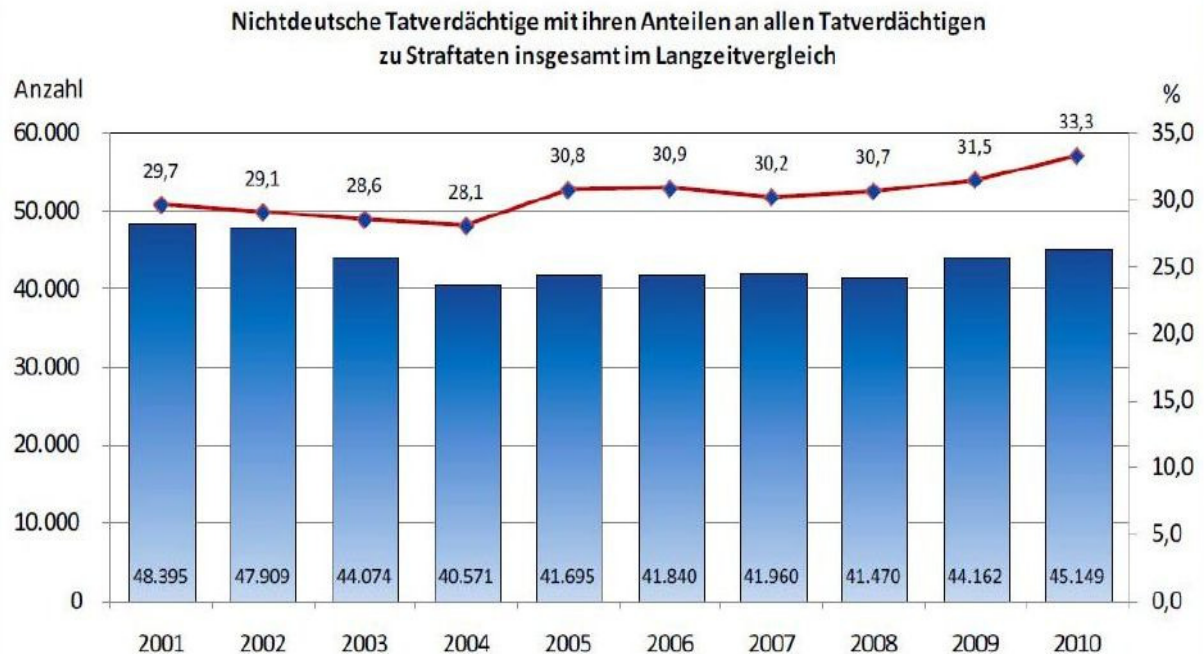
2.4 Interkulturelle Kompetenzen und Aktivitäten der Berliner Polizei

Um die Maßnahmen in Deutschland zur Bildung interkultureller Kompetenzen näher zu betrachten, muss erst einmal die Begrifflichkeit geklärt werden, was interkulturelle Kompetenz überhaupt ist beziehungsweise was man darunter versteht. Im Allgemeinen wird interkulturelle Kompetenz als Fähigkeit verstanden, die angewandt wird, wenn sich Menschen bzw. Personen oder Gruppen verschiedener Kulturen miteinander agieren. Hat also eine Person einen hohen Grad an interkultureller Fähigkeit, ist sie in der Lage mit Personen oder Gruppen anderer, fremder Kulturen angemessen und erfolgreich zu interagieren.

Der Stadtstaat Berlin, der gleichzeitig Hauptstadt von Deutschland ist, hat als erst von zwei Ländern in Deutschland eine gesetzliche Definition für die interkulturelle Kompetenz geschaffen. Mit dem Partizipations- und Integrationsgesetz vom 15. Dezember 2010 wurde die Begriffsdefinition für interkulturelle Kompetenz in § 4 Absatz 3 Satz 1 festgelegt. Darin heißt es: „Interkulturelle Kompetenz ist eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz.“ Dazu ist anzumerken, dass der 3. Satz des § 4 Absatz 3 des Partizipations- und Integrationsgesetzes vorsieht, dass die Fähigkeit der interkulturellen Kompetenz auch für Einstellungen und Aufstiege innerhalb der Hierarchie im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen ist. Inwiefern so etwas messbar ist, bleibt hingegen offen und wird von dem Gesetz nicht definiert.

Für die Berliner Polizei ist der Umgang mit Migranten alltägliche Praxis. Denn im April 2011 war jeder dritte Tatverdächtige nicht deutscher Herkunft, wobei hier Deutsche mit Migrationshintergrund in der Statistik nicht erfasst sind. Ferner zeigt die Grafik auf der folgenden Seite, dass die Kriminalitätsrate (Säulen) sinkt, jedoch steigt der Anteil der Tatverdächtigen nicht deutscher Herkunft weiter an (Linie). Da die Arbeit in den kommenden Jahren mit den Menschen nicht deutscher Herkunft immer wichtiger werden wird für die Berliner Polizei, versucht man mit einer Vielzahl von Maßnahmen diesem Trend entgegenzusteuern. Zum Einen werden Polizeibeamte im Bereich interkulturelle Kompetenzen vermehrt und stärker geschult

als bisher, zum Anderen versucht die Berliner Polizei den Migrantenanteil unter den Polizeibeamten zu erhöhen.



Kriminalitätsentwicklung in Berlin ¹⁰¹

Weiterhin engagiert sich die Berliner Polizei in vielen Programmen und Projekten mit dem Themenschwerpunkt interkulturelle Kompetenz. Daneben ergeben sich noch weitere positive Nebeneffekte für die Polizeiarbeit, die man nicht außer Acht lassen sollte. Beispielsweise wird durch die Projektarbeit der Polizeibeamten das Ansehen und Vertrauen bei Migranten gestärkt und es können soziale Kontakte und Netzwerke auf- und ausgebaut werden. Ein weiterer wichtiger Punkt sind dabei die Kooperationsvereinbarungen mit Organisationen und Vereinen von Migranten, die nicht nur zum Kennenlernen der jeweils anderen Nationalitäten dienen, sondern auch zum Erfahrungsaustausch untereinander.

Ein großes Projekt, an dem auch die Berliner Polizei teilnahm, ist das so genannte „TiK“ Projekt – Transfer interkultureller Kompetenzen. Das Projekt entstand 1998/1999 unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und war ursprünglich für die Verwaltung bzw. Leistungserbringer gedacht. Anfangs beteiligten sich 7 deutsche Städte an dem Projekt, ab dem Jahre 2003 nahm auch die Polizei von Berlin, Essen und Stuttgart an dem Pilotprojekt teil. ¹⁰²

Ziel war es, die Kundenorientierung der jeweiligen Dienstleister der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen, indem man den Mitarbeitern interkulturelles Wissen bzw. Erfahrung vermittelte. Um dieses Ziel bei der Berliner Polizei zu erreichen, setzte man auf viele verschiedene Maßnahmen, wie z. B. die Fortbildung der Mitarbeiter

¹⁰¹ Folie 6 TiK Präsentation von LtdPD Stefan Weis, Polizei Berlin, April 2011

¹⁰² Folie 14 TiK Präsentation von LtdPD Stefan Weis, Polizei Berlin, April 2011

die man zunehmend auch mit Exkursionen zu Organisationen oder Vereinen ergänzte, Kontaktaufnahmen bzw. Kooperationspartnerfindungen direkt mit Organisationen oder Vereinen, die einen interkulturellen Hintergrund haben. Weiterhin veranstaltete man gemeinsame Sprechstunden oder Vorträge im „Kiez“, bildete Arbeitskreise und kiezbezogene „runde Tische“ und gestaltete gemeinsam Projekte und Teilprojekte. Das Projekt wurde zum 31.12.2011 eingestellt, jedoch wurden viele Teilprojekte in andere Projekte übernommen oder wurden selbst als ein eigenes Projekt fortgeführt. Übrig geblieben ist z.B. das Teilprojekt „Velomenal“, in dem muslimischen Frauen das Fahrradfahren beigebracht wird.

Auch das Schulprojekt „Pankow meets Wedding“ und „Wedding meets Hellersdorf“ werden als Projekt fortgesetzt. Der Gegensatz hier ist der, dass Wedding ein Bezirk in Berlin ist, mit einem sehr hohen Anteil von Migranten (Wedding liegt im ehemaligen Westteil der Stadt) und Pankow bzw. Hellersdorf einen sehr geringen Anteil an Migranten hat. Ziel ist es die Schüler der jeweiligen beiden Bezirke zusammenzubringen, damit sie sich kennenlernen können und Erfahrungen austauschen um die Toleranz untereinander und den Gemeinschaftssinn zu fördern.

Weiterhin wird auch die Präventionsarbeit gegen Gewalt mit dem Filmprojekt „Hast du ein Problem?“ fortgesetzt. Hierbei versucht man Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in Bezug auf das Thema Gewalt zu sensibilisieren, indem man zusammen kurze Filmprojekte durchführt, in denen die Jugendlichen die Hauptdarsteller spielen.

2.5 Interkulturelle Öffnung der Jobcenter in Berlin

Ein weiteres Beispiel zur interkulturellen Sensibilisierung von Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung stellt das Projekt zur interkulturellen Öffnung in den Jobcentern der Berliner Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg dar. Durchgeführt wird dieses im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales vom Ramboll Management.¹⁰³

Die Jobcenter wurden 2005 im Rahmen des „Vierten Gesetzes über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ geschaffen. Seitdem begann eine Reihe von Neuorganisationen, vor allem in den Bereichen der Beratung, Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen und Bezieher. Aufgrund der vielfältigen Umstrukturierung, trafen auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedliche Arbeitskulturen und Hintergründe aufeinander. Die Anzahl der Mitarbeiter variiert zwischen 461 in Lichtenberg und 546 bzw. 544 in Friedrichshain-Kreuzberg und Tempelhof-Schöneberg.

Generell teilt sich ein Jobcenter in zwei Arbeitsbereiche. Zum einen die Arbeitsvermittlung. Dort stehen in den Teams persönliche Arbeitsvermittler als Ansprechpartner für die Belange der Kundinnen und Kunden zur Verfügung. Der zweite Bereich stellt die Leistungsgewährung dar. Darunter versteht sich vor allem die Zahlbarmachung von Geldleistungen (u. a. Arbeitslosengeld II). Zusätzlich zu diesen zwei Kernbereichen gibt es die Eingangszone. Dort werden grundlegende Fragen und Anliegen der Kunden geklärt, bevor diese überhaupt in die Leistungsabteilung weitergeleitet werden. Kunden mit Migrationshintergrund werden dabei in den

¹⁰³ Vgl. Stern et al. (2008), S. 1

ganzen Organisationen betreut und beraten. Es ist keine spezielle Abteilung vorhanden, welche sich nur um deren Belange kümmert. Eine Ausnahme dazu stellt die Beauftragte für Chancengleichheit dar.¹⁰⁴

Anhand der nachfolgenden statistischen Grunddaten der drei Berliner Bezirke lassen sich die alltäglichen Herausforderungen der Jobcenter ableiten.

	Friedrichshain-Kreuzberg	Lichtenberg	Tempelhof-Schöneberg
Bewohnerinnen und Bewohner¹⁰⁵	270.158	261.617	336.144
Anzahl Menschen mit Migrationshintergrund¹⁰⁶	rd. 95.000	rd. 35.000	rd. 105.000
Quote Menschen mit Migrationshintergrund¹⁰⁷	rd. 36 %	rd. 13 %	rd. 31 %
Arbeitslosenquote (total)¹⁰⁸	16,7 %	13,9 %	12 %
Arbeitslosenquote bezogen auf die Ausländer	28,4 % ¹⁰⁹	10,9 % ¹¹⁰	26 % ¹¹¹
Anzahl der Arbeitslosengeld II-Bezieher (total)¹¹²	42.543	31.971	37.503
Anzahl der Arbeitslosengeld II-Bezieher (Ausländer)¹¹³	15.731	5.241	11.567
Herkunftsländer¹¹⁴	Türkei, EU-15, Russland, Ex-Jugoslawien, Polen	Vietnam, Ex-Jugoslawien, Polen, Russland, EU-15	Türkei, EU-15, Ex-Jugoslawien, Polen, Russland

Diese Abbildung zeigt unter anderem den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Bezirken. Dieser liegt in Friedrichshain-Kreuzberg bei ca. 36 %, ca. 31% in Tempelhof-Schöneberg und 13 % in Lichtenberg. Auch eine unterschiedliche Struktur der Herkunft ist zu verzeichnen. Wobei in Friedrichshain-Kreuzberg und Tempelhof-Schöneberg überwiegend Personen mit türkischer Herkunft anzutreffen sind, kommen die meisten Ausländer Lichtenbergs aus dem Vietnam und aus Ex-Jugoslawien. Die in der Arbeitsverwaltung relevante Arbeits-

¹⁰⁴ Vgl. ebenda, S. 12 f.

¹⁰⁵ Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2011a), S. 8

¹⁰⁶ Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2011b), S. 5

¹⁰⁷ Vgl. ebenda

¹⁰⁸ Vgl. Keilani et al. (2011)

¹⁰⁹ Eigene Berechnung in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.) (2011a), S. 3

¹¹⁰ Eigene Berechnung in Anlehnung an ebenda

¹¹¹ Vgl. Binner (2011)

¹¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.) (2011b)

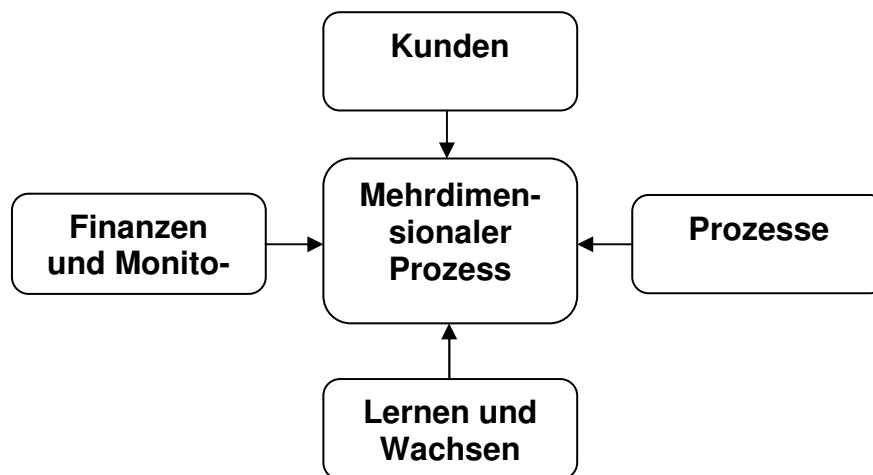
¹¹³ Vgl. ebenda

¹¹⁴ Vgl. Stern et al. (2008), S. 10

losenquote liegt deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 7,1 %¹¹⁵. Dabei ist die Quote in Friedrichshain-Kreuzberg am höchsten, in Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg fast doppelt so hoch wie der bundesdeutsche Durchschnitt. Mindestens $\frac{1}{4}$ der Arbeitslosen in Friedrichshain-Kreuzberg und Tempelhof-Schöneberg sind Ausländer. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei dem hier im Vordergrund stehenden Personenkreis, den erwerbsfähige Hilfebedürftige (Arbeitslosengeld II-Bezieher). Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei der Arbeitslosenquote und Zahlen bisher keine Erhebung von Daten über deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund vorliegen und daher nicht in den oben genannten Zahlen erhalten sind. Somit zeigt sich in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund eine besondere Herausforderung für die Jobcenter in diesen Bezirken.¹¹⁶

Die in diesem Projekt angestrebte interkulturelle Öffnung der Arbeitsverwaltung verfolgt zwei Zielgrößen. Auf der einen Seite die integrationspolitischen Ziele und andererseits die arbeitsmarktpolitischen Ziele. Beides soll dazu beitragen die Chancen für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft zu verbessern und die interkulturelle Verständigung sowie das Verständnis untereinander zu fördern.¹¹⁷ Interkulturelle Öffnung wird daher als ein mehrdimensionaler Prozess gesehen und bezieht sich sowohl auf die ganze Organisation als auch auf jeden einzelnen in der Arbeitsverwaltung tätige Mitarbeiterin und Mitarbeiter.¹¹⁸

Abbildung: Interkulturelle Öffnung¹¹⁹



Die in der Abbildung enthaltenen vier Dimensionen – Kunden, Prozesse, Lernen und Wachsen, Finanzen und Monitoring – dienen zur Verbesserung der Leistungen in der Verwaltung für Personen mit Migrationshintergrund und sollen die Leis-

¹¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012), S. 56

¹¹⁶ Vgl. Stern et al. (2008), S. 12

¹¹⁷ Vgl. Stern et al. (2008), S. 6

¹¹⁸ Vgl. Reinecke et al. (2010), S. 7

¹¹⁹ Eigene Abbildung in Anlehnung an Reinecke et al. (2010), S. 7

tungen der Personengruppe und die integrationspolitischen Auswirkungen der Jobcenter beeinflussen.¹²⁰ Im Weiteren wird der Bereich „Lernen und Wachsen“ näher betrachtet, da genau hier die Mitarbeitersensibilisierung zum Tragen kommt.

Ein Teil des Projektes war unter anderem eine Mitarbeiterbefragung, an der ¼ der Belegschaft teilnahm und die Perspektive der Mitarbeiterschaft in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund widerspiegelt. Zum einen treten bei der Arbeit verschärfte Alltagsprobleme auf. Kennzeichnend dafür sind häufig die schlechten Deutschkenntnisse, ein niedriges Qualifikationsniveau, multiple Vermittlungshemmnisse, aber auch das fehlende Wissen über die Funktion des Jobcenters. Die Kommunikation und Beratung gestaltet sich daher sehr schwierig und ist zeitaufwendig. Auch waren besondere Erfordernisse an die Erweiterung der eigenen Soft-Skills, an das Fachwissen, Wissen über die verschiedenen kulturellen und religiösen Besonderheiten sowie spezielle Maßnahmen, Programme und arbeitsmarktrelevante Branchen für diesen Personenkreis erkennbar. Bisher ist bei der Belegschaft noch wenig Bewusstsein für das Erkennen von Unterschieden, Potenzial und Qualifikationen vorhanden.¹²¹

Diese Mitarbeiterbefragung zeigte was noch im Bezug auf die bereits erwähnte Dimension „Lernen und Wachsen“ getan werden muss. Diese beinhaltet drei Aspekte: Personalentwicklung, Personalpolitik und Wissensmanagement. Ziel dabei ist es eine „interkulturell kompetente und an Vielfalt orientierte Mitarbeiterschaft“¹²² durch Sensibilisierung, Bewusstseinsstärkung und konsequente Umsetzung des Wissensmanagement zu schaffen.¹²³ Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll ein besseres Verständnis sowie eine zielgerechte Beratung für die Zielgruppe, Menschen mit Migrationshintergrund, erreicht werden. Dabei stehen das Erkennen des Potentials des jeweiligen Personenkreises sowie die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit im Vordergrund, um von vornherein Konflikte vermeiden bzw. vermindern zu können.¹²⁴

Im Bereich der Personalentwicklung ist die Arbeitsverwaltung bereits einiges angangen. Darunter zählen einerseits interkulturelle Trainings, die einen verbesserten Umgang und eine vereinfachte Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund fördern. Weiterhin werden vielfältige Fortbildungsangebote wahrgenommen, die sich u. a. auf das Thema der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentrieren. Auch werden kollegiale Beratungen eingerichtet, bei denen der Mitarbeiterschaft Ansprechpartner in den Teams zur Verfügung stehen und bei Fragen und Anliegen zum Thema Migration und den Umgang mit dem problembehafteten Personenkreis beratend tätig sind. Des Weiteren werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Arbeitsbereichen eingesetzt.¹²⁵ Nach der Teilnahme an Fortbildungen oder interkulturellen Trainings besteht dadurch die Möglichkeit die neu erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und

¹²⁰ Vgl. Stern et al. (2008), S. 8

¹²¹ Vgl. Stern et al. (2008), S. 22 ff.

¹²² Reinecke et al. (2010), S. 9

¹²³ Vgl. Reinecke et al. (2010), S. 9

¹²⁴ Vgl. ebenda, S. 17

¹²⁵ Vgl. Stern et al. (2008), S. 18

Erfahrungen zur interkulturellen Sensibilisierung mit den Kolleginnen und Kollegen zu teilen. Durch die Gründung einer eigenen „Arbeitsgruppe Migration“ wurde noch eine weitere Stelle geschaffen, bei der feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ansprechpartner in den Teams oder Leistungsabteilungen fungieren.¹²⁶

Im Bereich Personalpolitik wird sich überwiegend auf die Erhöhung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund konzentriert. Besonders wichtig ist die Einstellungen von neuen Beschäftigten, aber auch die Nachwuchsgewinnung und –förderung. Um Hemmnisse bei der Bewerbung abzubauen, bieten die Jobcenter nun mehrsprachige Bewerbungsverfahren an. Auch wurden bereits die Anforderungsprofile um die „interkulturellen Kompetenzen“ sowie die Anforderungen an die Bewerber um die Sprachfähigkeit ergänzt. Des Weiteren werden in diesem Bereich neue Stellen geschaffen und bereits bestehende Funktionen ausgebaut.¹²⁷ Ein Augenmerk wurde dabei auf die Stärkung der Chancengleichheitsbeauftragten gelegt. Dieser Arbeitsbereich nimmt eine wichtige Stellung bei internen Beratungen von Führungskräften ein, die als Vorbildfunktion tätig sein sollen. Es besteht hier die Möglichkeit des Austausches über Fragen zum Umgang, der interkulturellen Sensibilisierung oder spezielle Angebote und Förderungsmaßnahmen für Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund. Dadurch fällt es leichter das interne und externe Wissen zu sammeln und aufzuarbeiten sowie die Vernetzung mit Migrationsorganisationen voranzutreiben.¹²⁸

Im Bereich des Wissensmanagement geht es vor allem darum, das Thema Migration in die regelmäßigen Dienstbesprechungen zu verankern. Dabei werden zwei Schwerpunkte gesetzt. Zum einen sollen bei entstandenen Konflikten zwischen der Mitarbeiterschaft und den Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund Lösungen thematisiert und gefunden werden. Zum anderen wird dort die Möglichkeit gegeben sich über bestehende spezielle Angebote und Maßnahmen für diesen Personenkreis auszutauschen, um das Wissen darüber zu erweitern. Um auch weitere migrationsspezifische Informationen für alle bereitstellen zu können, wurde ein interkulturelles Intranet geschaffen. Dort sind bedarfsgerechte Antworten auf die von der Belegschaft gestellte Anfragen sowie eine Mitarbeiterauflistung zu finden.¹²⁹ In dieser werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewiesen, die entsprechende Sprachkenntnisse für erforderliche Dolmetscheraufgaben in Kundengesprächen oder schwierigen Situationen nachweisen.¹³⁰ Des Weiteren wird die vielfältige Trägerlandschaft sowie die hohe Anzahl an speziellen Angeboten und Maßnahmen, die auch außerhalb der Jobcenter zur Verfügung stehen, systematisiert, um einen besseren Überblick und eine passgenau Beratung und Betreuung der Kundinnen und Kunden gewährleisten zu können. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter noch weiter zu stärken, werden regelmäßig Informati-

¹²⁶ Vgl. ebenda, S. 14, 18

¹²⁷ Vgl. Stern et al. (2008), S. 18

¹²⁸ Vgl. ebenda, S. 15

¹²⁹ Vgl. Reinecke et al. (2010), S. 18

¹³⁰ Vgl. Stern et al. (2008), S. 16

onstage zum Thema „Migration“ angeboten, an denen sich die Belegschaft u. a. an Fachgesprächen und Workshops beteiligen kann.¹³¹

2.6 Psychologische Aspekte und Diversity Management

Im Kontrast zu den vorher beschriebenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Behörden stehen bestimmte Erfahrungen, die Menschen mit Migrationshintergrund mit deutschen Behörden machen. Besondere Aufmerksamkeit haben zwei in den Medien nachhaltig diskutierte Ereignisse erhalten. Ein politisches Magazin im Deutschen Fernsehen deckte den Fall eines Jungen mit türkischer Abstammung auf, der nach der 4. Klasse der Grundschule keinen Platz auf einem Gymnasium erhalten sollte, obwohl der einen Notenmittelwert von 1,8 erreicht hatte¹³². Alle deutschen Schüler mit einem Notendurchschnitt von mindestens 2,0 dagegen wechselten auf ein Gymnasium. Die Mutter des Jungen musste sehr lange kämpfen, bis auch er einen Platz im Gymnasium erhielt. Das Fernsehen hat den Fall verfolgt und später gezeigt, dass der zunächst abgewiesene Junge seine Schuljahre am Gymnasium erfolgreich absolvieren konnte.

Der zweite Fall ist aktuell Gegenstand intensiver parlamentarischer Aufklärungsarbeit. In den Jahren 2000 bis 2006 wurden 8 Kleinunternehmer mit Migrationshintergrund (8 Türken und 1 Grieche) ermordet. Die Morde erfolgten stets mit einer seltenen Schusswaffe und fanden in verschiedenen Städten Deutschlands von München im Süden bis nach Hamburg und Rostock im Norden statt. Die Polizei und andere beteiligte Sicherheitsbehörden klassifizierten diese Morde zwischen 2006 und November 2011 als „Dönermorde“ oder „Mordserien Bosphorus“. Erst nach dem Suizid von zwei polizeilich gesuchten Straftätern mit rechtsradikaler Einstellung im November 2011 wurde die Tatwaffe neben weiteren Indizien gefunden. Bevor bekannt wurde, dass die Täter der sog. Dönermorde aus dem nationalsozialistischen Milieu stammen, ging man davon aus, dass die Opfer in Drogengeschäfte verwickelt waren und die Morde von kriminellen Clans aus der Türkei begangen worden sind. Wie sich herausstellte, ein fataler Irrtum.

Dieser Irrtum ist auf spezifische Fallstricke im Prozess der menschlichen Wahrnehmung zurückzuführen. Die Psychologie und die Neurowissenschaften haben aufgezeigt, dass im Wahrnehmungsprozess eine dem menschlichen Bewusstsein nicht zugängliche Auswahl von Interpretationen der sinnlich erfahrenen Informationen erfolgt. Dabei werden bevorzugt Reize und Informationen wahrgenommen, die den Erwartungen entsprechen.¹³³ Damit beeinflussen auch Vorurteile die Wahrnehmung.

Der Umgang mit Migranten ist sehr stark geprägt von Vorurteilen. Ein gutes Beispiel dafür sind Meinungen über den Islam. Keine andere Religion steht hierzulande so im Fokus der Kritik, von keiner anderen Religion, so glaubt man, geht eine solche Gefahr aus wie beim Islam. Seit den Anschlägen vom 11. September 2001 und den darauffolgenden Anschlägen in London und Madrid gerät das gesellschaftliche Bild der monotheistischen Weltreligion immer weiter ins Abseits. Aktu-

¹³¹ Vgl. Reinecke et al. (2010), S. 18

¹³² http://www.youtube.com/watch?v=DI-OXXwB_Og&feature=related

¹³³ Vgl. Spitzer (2010)

ell sorgen Salafisten mit den Koran-Verteilungen für Unmut in Deutschland. Umso wichtiger ist es nun die kulturelle Vielfalt gerade mit muslimischen Mitbürgern in den öffentlichen Verwaltungen zu fördern, um zu einem neuen Status Quo zu gelangen. Einer der wichtigsten Aspekte, die zu Vorurteilen und sogar zur Bildung von Parallelgesellschaften führt, ist die Wahrnehmung. Das Tragen von Kopftüchern beispielsweise gehört zu den Symbolen, die negativ assoziiert werden. Da man wahrscheinlich davon ausgeht, dass das Kopftuch einen rein islamischen Ursprung besitzt, so ist die Assoziation dazu, dass es ein Symbol von Rückständigkeit und Repression des weiblichen Geschlechts ist. Man etikettiert und geht also keineswegs von der Möglichkeit aus, dass das Tragen eines Kopftuchs ein Zeichen der eigenen Identität ist.

In der Soziologie gibt es dafür den Begriff der Devianz. Die Devianz beschreibt eine bestimmte abweichende Handlung bzw. Eigenschaft, welche eine gesellschaftlich festgelegte Norm verletzt. Am Arbeitsplatz beispielsweise könnte dieses Vorurteil dazu führen das ein Kollege Mitleid mit seiner muslimischen Kollegin, jedoch dadurch auch seine muslimische Kollegin noch weniger ernst nimmt. Das Forschungsprojekt „Diskriminierung im Alltag, Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft“ durchgeführt von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ergeben, dass wenn es um Vorurteile gegenüber muslimischen Bürgern geht alle sozialen Milieus also nicht nur bildungsfernen, davon betroffen sind. Daraus kann man schlussfolgern, dass auch Personalchefs Vorurteile haben die zum Nachteil für Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund werden können. Einer Umfrage nach im bereits erwähnten Forschungsprojekt, sind 39 % der befragten deutschen Bundesbürger der Meinung, dass die meisten Muslime intolerant und sogar gewalttätig sind. Der Umfragewert beträgt zwar weniger als die Hälfte der Befragten, dennoch ist dieser alarmierend hoch. Das Problem der öffentlichen Wahrnehmung ist also ein gravierendes, wenn man das Beispiel der Muslime nimmt. Anders als bei anderen Religions- zugehörigkeiten wie etwa den Buddhisten oder Hinduisten von denen man wahrscheinlich ein friedlicheres Gesellschaftsbild hat, hat der Islam hierzulande ein schlechtes Image. Gerade Migranten muslimischen Glaubens, sind wichtig für die öffentliche Verwaltung, da diese keinen unerheblichen Anteil an der Bevölkerung in Deutschland ausmachen.

Die vermehrt negativen Debatten um Migranten führen dauerhaft zu einer Marginalisierung bestimmter Bevölkerungsgruppen und somit stellt dies eine Schwierigkeit zur Rekrutierung geeigneten Personals von Migranten für die öffentliche Verwaltung dar, da diese durch Diskriminierung weniger Chancen haben einen adäquaten Bildungsabschluss zu erreichen. Des Weiteren ist eine Rekrutierung von Migranten natürlich auch regionsabhängig. Um den Repräsentationszweck zu erfüllen, d. h. wenn vermehrt Migranten in der öffentlichen Verwaltung tätig sind und diese auch von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, so kann zu dies zu einem Gefühl der Akzeptanz unter Menschen mit Migrationshintergrund führen und somit die Verwaltung als Beruf attraktiv machen. Wie bereits erwähnt ist dies jedoch regionsabhängig, man muss unterscheiden zwischen Städten und Gemeinden, also dort wo einerseits ein hoher Migrantenanteil vorhanden ist und dort wo eher Einheimische Leben. Auch muss zwischen Bundesländern unterschieden werden. Beispielsweise ist der Stadtstaat Berlin das deutsche Aushängeschild kultureller

Vielfalt, im Kontrast dazu steht das Bundesland Sachsen wo sogar die rechtsgerichtete Partei NPD im Landtag vertreten ist. Ein weiteres Problem welches sich darstellt ist das öffentliche Bild von Migranten gegenüber staatlichen Institutionen.

Um Problemen wie diesen besser begegnen zu können, gibt es ein Konzept aus den USA, welches in den letzten Jahren auch in Deutschland immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Das Konzept des Diversity Managements, auch Management von Vielfalt genannt, soll soziale Vielfalt in Unternehmen hervorheben und Diskriminierungen von Minderheiten mindern. Durch die Globalisierung sowie Pluralisierung bekommt das Diversity Management immer mehr an Bedeutung und ist auch für die öffentliche Verwaltung interessant. Gerade für staatliche Institutionen die als wenig innovativ gelten kann das Vielfältigkeitsmanagement helfen einige Probleme verursacht durch Diskriminierung zu lösen. Das amerikanische Modell der Diversity Dimensionen nach Gardenswartz und Rowe verdeutlicht sogenannte Diversitätsfaktoren.

Die Innerste Dimension, also der Kern ist die Persönlichkeit. Diese fasst also alle charakterlichen Eigenschaften einer Person zusammen. Die Innere Dimension mit den Diversitätsfaktoren wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, etc. gilt als relativ unveränderbar. Diese Faktoren sind Gründe für Diskriminierung und werden deshalb in den Gleichbehandlungsgesetzen, in Deutschland ist es das AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz), geschützt. Gerade die Kerndimension sowie die Innere Dimension könnte eine Grund dafür sein, dass das Diversity Management in einer Verwaltung oder in einem Betrieb scheitert. Die darauffolgenden Dimensionen sind veränderbar und beschreiben die Zugehörigkeit zu einer Institution.

Das Problem, was sich an diesem Modell darstellt, da es ein Konzept aus der Wirtschaft ist, ist dass soziale Klassenunterschiede nicht ausreichend berücksichtigt werden. Gerade in Deutschland ist es für Migranten besonders schwer einen qualifizierten Bildungsabschluss zu erreichen. Ein weiteres Problem welches sich darstellt ist die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen in Deutschland. Es kommt nicht selten vor das beispielsweise ein Arzt, der sein Studium in der Ukraine absolviert hatte, hier lediglich als Krankenpfleger beschäftigt werden konnte. Zwar ist seit dem 01. April 2012 das Anerkennungsgesetz des Bundes in Kraft getreten, das die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse erleichtern soll, jedoch muss die Praxis erst beweisen, ob es in der Realität auch funktioniert. Die Hürden, die bei einer Implementierung eines Diversity Managements vorhanden sind, sind disbezüglich keine einfachen. Unabhängig davon empfiehlt die Fachliteratur einen Umsetzungsplan in fünf Schritten zur Einführung eines Diversity Managements, welches sich in der Praxis bewährt haben soll.

Die Einführung eines Diversity Managements beginnt mit der Definition der Ziele. Im ersten Schritt analysiert man den Kundenbestand, der Dienstleistungen in der Verwaltung in Anspruch nimmt. Im gleichen Schritt wird festgelegt, wie hoch der Anteil von z. B. Migranten sein soll. Im der nächsten Stufe wird der Status Quo ermittelt. Welche Diversität bzw. bei unserem Kernthema wie hoch ist der Migrantenanteil in der betreffenden Behörde? Die Ermittlung von kulturellen Hintergründen bei Mitarbeitern und Kunden wird durchgeführt sowie deren Zufrieden-

heit erfragt. Im dritten Schritt folgt dann die Definition der Maßnahmen sowie einen Vergleich mit dem Ist-Zustand, ob die Ziele überhaupt erreicht werden können. Die Maßnahmen sind in diesem Prozess festzulegen, zu evaluieren und zu beschließen. Die empfohlenen Kriterien, die zu bewerten sind, lauten: Dauer der Umsetzung, Opportunitätskosten, Kosten der Umsetzung und vor allem Risiken. Im vorletzten Schritt werden die beschlossenen Punkte umgesetzt. Dabei wird ein Umsetzungsplan entworfen und Verantwortlichkeiten an Mitarbeiter übertragen.

Ein Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen wird ebenso erstellt. Im fünften und letzten Schritt findet eine Evaluation des gesamten Prozesses statt. Dabei wird abhängig vom Erfolg der durchgeführten Maßnahmen entschieden, ob diese erweitert, variiert oder abgebrochen werden. Mit dem Diversity Management wollen Verwaltungen in Deutschland den Anteil von Migranten erhöhen. 2007 lag der Anteil von Jugendlichen Azubis mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst bei gerade einmal 9 %. Betrachtet man die Statistiken der einzelnen Bundesländer, erstellt durch die deutsche Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“, lag 2006 bspw. der Migrantenanteil in der Hamburger Verwaltung bei 6 % mit dem Ziel diese für das vergangene Jahr auf 20 % zu erhöhen. Der Stadtstaat Hamburg bietet als einer der wenigen Bundesländer unter der Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ jungen Migranten an, auch ohne deutsche Staatsbürgerschaft ein Studium oder eine Ausbildung mit gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis einzusteigen vorausgesetzt natürlich bei entsprechender Qualifikation und hier wird sich zeigen, ob das neue Anerkennungsgesetz des Bundes funktioniert. Trotzdem ist der Vorstoß des Stadtstaates Hamburg ein bahnbrechender.

Die Vorteile, die sich bei einem solchen Managementsystem ergeben können sind natürlich zu nennen. Zum einen wäre ein verbesserter Bürgerkontakt gewährleistet, die bei einer Besetzung heterogener Gruppen in der öffentlichen Verwaltung entsteht, da Bürger mit Migrationshintergrund besser repräsentiert würden. Dies führt zu einem positiven Image staatlicher Institutionen in der pluralisierten Gesellschaft. Wenn Diskriminierung intern bekämpft wird führt dies zu einer Leistungssteigerung bei Mitarbeitern die i. d. R. vorher mit den Vorurteilen der Kollegen und Kolleginnen zu kämpfen hatten, da diese nicht mehr ihre Energie für die Durchsetzung gegen die dominante Gruppe der Mitarbeiter aufbrauchen. Im Idealfall kommt es sogar zu einer Identifizierung mit dem Arbeitgeber. Die Empathie in heterogen-besetzten Verwaltungen ist besser und auch das Kreativitäts- und Innovationspotenzial ist hier als Vorteil zu nennen.

Demgegenüber stehen natürlich auch die Risiken eines Diversity Managements. Personeller Widerstand kann sich bilden, denn wie schon am Dimensionsmodell dargestellt, kommt es vor allem auf die Kern- sowie die Innere dimension an. Wie schnell können Gewohnheiten sowie Vorurteile gelöst werden. Ist es mit dieser Belegschaft überhaupt möglich oder besteht die Gefahr der Stereotypisierung, was zur Folge haben könnte für eine hohe Fluktuation zu sorgen? Somit ist die Effizienz natürlich dahin wenn es zu einer hohen Fluktuationsrate kommen würde, da ständig Zeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter benötigt werden würde. Ein weiteres Risiko sind die entstehenden Kosten für die Einführung, sowie für die auszuführenden Schulungen. Angesichts leerer Kassen in den Städten und Ge-

meinden ist es von vorneherein fragwürdig, ob ein Diversity Management überhaupt eingeführt wird.

Die bereits erwähnte Unternehmensinitiative wurde 2006 von der deutschen Bank, der Daimler AG, der Deutschen BP und der Deutschen Telekom in Leben gerufen. Die Initiative hat es sich zur Aufgabe gemacht Diversität in Unternehmen zu fördern. Dabei wird gezielt auf die Diversitätsfaktoren der Inneren Dimension eingegangen, also Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, religiöse bzw. weltanschauliche sowie der sexuellen Orientierung. Unterstützt wird sie durch die Beauftragung der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin unter Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel (Schirmherrin der Initiative), Prof. Dr. Maria Böhmer. Der Charta, die im Wesentlichen aus sechs Punkten besteht schließen sich nicht nur private Unternehmen an sondern auch öffentliche Verwaltungen. Die erwähnte Dachkampagne des Stadtstaates Hamburg ist eines der Ergebnisse der Initiative.

Die voranstehenden Ausführungen zeigen, dass die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund kein einfacher Prozess sein kann. Ein Student der HWR Berlin, der vor 11 Jahren nach Deutschland eingewandert ist, hat seine Erfahrungen wie folgt zusammengefasst: „Für mich war es vor 11 Jahren ein Kulturschock. Selbst bis heute kann ich immer noch nicht wahrnehmen, dass viele Menschen in diesem Land nach dem Prinzip leben ‚selbst der Tod ist nicht umsonst‘, obwohl ich mittlerweile Deutscher geworden bin. Ich weiß auch nicht, wie lange mein Integrationsprozess noch dauert, ob der Prozess jemals beendend sein wird? Jedoch eines habe ich erkannt, dass Integration nicht einseitig funktionieren kann. Dieser Prozess erfordert aktive Beteiligung sowohl von den Migranten als auch von den einheimischen Leuten.“ Für den Umgang miteinander verweist er auf ein Zitat von Mark Twain: „Freundlichkeit ist eine Sprache, die Taube hören und Blinde lesen können.“

2.7 Literaturverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2011a): *Statistischer Bericht A I 3 – j / 10. Bevölkerung in Berlin 2010*, Potsdam.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2011b): *Statistischer Bericht A I 5 – hj 2 / 10. Melderechtlich registrierte Einwohner im Land Berlin am 31. Dezember 2010*, Potsdam.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag, Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Nomos Verlag, Heidelberg

Binner, U. (2011): *Basisbericht ausgewählter Sozial- und Gesundheitsdaten des Bezirks Tempelhof-Schöneberg*. Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin Abteilung Gesundheit, Soziales, Stadtentwicklung (Hrsg.), Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012): *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht 03/2012*, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.) (2011a): *Zahlen, Daten, Fakten. Strukturdaten und -indikatoren Agentur für Arbeit Berlin Mitte*, Berlin

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.) (2011b): *Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder sowie gewährte Leistungen. Strukturdaten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II*, Berlin

Giddens, A. / Fleck, C. / Egger de Campo, M. (2009): Soziologie. Graz (3. Aufl.)

<http://www.charta-der-vielfalt.de/de/startseite.html>

http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Leitfaden-OeffentlicheHand-Web.pdf

<http://www.hamburg.de/contentblob/444176/data/flyer-dachkampagne-studium.pdf>

<http://www.sueddeutsche.de/bayern/rassismus-vorwuerfe-polizei-verbannt-karikaturen-kalender-1.1296089>

<http://www.tagesspiegel.de/berlin/auslaenderbehoerde-wie-buerger-vierter-klasse/6285814.html>

<http://www.tagesspiegel.de/zeitung/muslime-in-deutschland-innenminister-provoziert-mit-islamstudie/6279324.html>

<http://www.univie.ac.at/diversity/dimensionen.html>

Keilani, F. / Kerbel, B. (2011): *Arbeitslosigkeit in Berlin. Abstieg West*. In: Der Tagesspiegel, Berlin. URL: <http://www.tagesspiegel.de/berlin/arbeitslosigkeit-in-berlin-abstieg-west/3792272.html>

Reinecke, M. / von Bernstorff, C. / Stern, T. / Pahlke, J. (2010): *Interkulturelle Öffnung von drei Berliner JobCentern – Der erfolgreiche Prozess einer interkulturellen Organisationsentwicklung*. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.), Berlin.

Spitzer, M. (2010): Automatik im Kopf. Wie das Unbewusste arbeitet; in: Spitzer, M. / Bertram, W. (Hrsg.): *Hirnforschung für Neu(ro)gerige*. Stuttgart, S. 107-129.

Stern, T. / Wecking, C. / Reinecke, M. (2008): *Expertise zum Thema „Interkulturelle Kompetenz der Job-Center“*. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Berlin.

3 Integration von MigrantInnen in Österreich

Kerstin Egger, Clara Nelly Fischer, Tatjana Grogger, Veronika Gruber, Laura Marambio Escudero, Vladimir Mitar, Theresa Riedler, Claudia Schober
Prof. Dr. Kathrin Stainer-Hämmerle

3.1 Wertestudie 2010 - Österreichs Einstellungen zu MigrantInnen

ÖsterreicherInnen hegen im europäischen Vergleich die größte Antipathie gegenüber MigrantInnen. Das ergab eine Studie der Politikwissenschaftlerin Sieglinde Rosenberger und des Statistikers Gilg Seeber, die als Teil der Europäischen Wertestudie (European Value Study) im Herbst 2011 präsentiert wurde.

Die Europäische Wertestudie, die von einem internationalen Team durchgeführt wird, bietet einen Überblick über Langzeitentwicklungen der Wertelandschaft in Österreich und anderen europäischen Ländern. Für den bereits vierten Teil der Studie wurden in 45 Ländern repräsentative Befragungen durchgeführt: 67.774 Personen konnten zu 136 Fragen Stellung beziehen. Eine davon widmete sich der Einstellung gegenüber MigrantInnen.

Der sogenannte Antipathie-Index von Rosenberger und Seeber wird basierend auf Daten aus der Wertestudie aus der Zahl der Nennungen von als Nachbarn unerwünschter Personengruppen errechnet. Konkret wurden Menschen gefragt, welche Personengruppen sie sich nicht als Nachbarn wünschen. Unter MigrantInnen wurden dabei in der Studie "Menschen anderer Hautfarbe, Muslime und Zuwanderer / Gastarbeiter" verstanden.

Antipathie nahm in Österreich am meisten zu

Österreich liegt dabei bei dieser Fragestellung klar an erster Stelle, gefolgt von Italien, Finnland und den Niederlanden. Über den Zeitraum 1999 bis 2008 nahm die Antipathie laut Index in Österreich zudem am deutlichsten zu. 1999 lag Österreich noch im Mittelfeld der "Antipathielandschaft". Zwischen 1990 und 1999 war ein leichter Rückgang zu beobachten. Besonders deutlich zu Tage trat die Antipathie gegenüber Einwanderern im Jahr 2008.

Auch Minoritäten und Randgruppen unerwünscht

Neben MigrantInnen wurde zudem nach "Minoritäten", "Randgruppen" und "Links- & Rechtsextremen" gefragt. Ergebnis: Auch die Ablehnung gegenüber Minoritäten sowie gegenüber Randgruppen ist in Österreich sehr hoch: Bei der Frage nach der negativen Einstellung zu Minoritäten (laut Definition in der Studie "MigrantInnen, Juden und Romani") liegt Österreich an zweiter Stelle, bei der Ablehnung von Randgruppen ("Leute, die oft betrunken sind; psychisch instabile Personen; AIDS-Kranke und Drogenabhängige") ist Österreich europaweit Vierter.

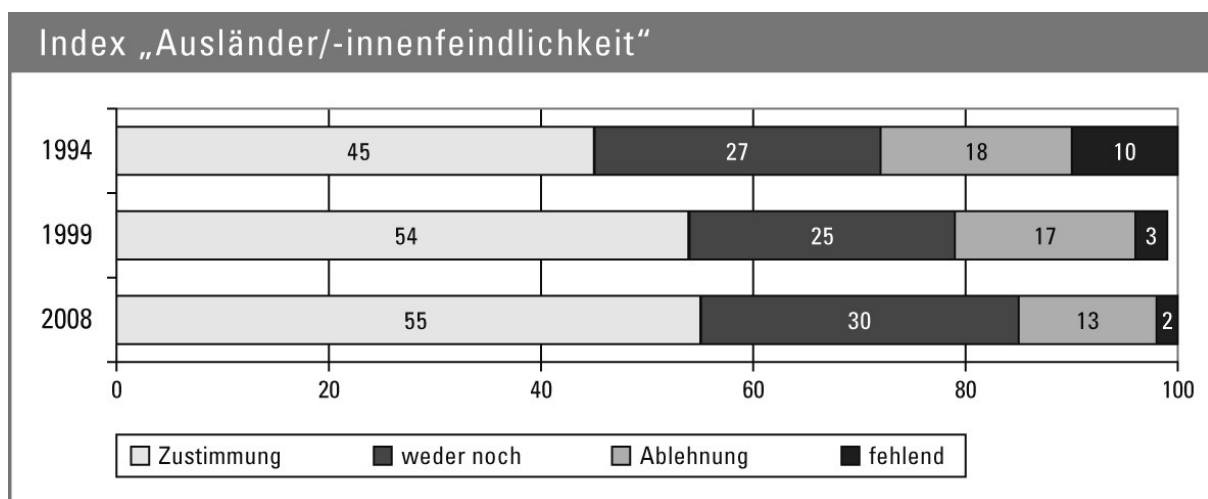
Die WissenschaftlerInnen Rosenberger und Seeber betonen im Text der Wertestudie-Publikation: "Unterstrichen wird dieses Bild der deklarierten Antipathie dadurch, dass in Österreich im Vergleich mit den westeuropäischen Demokratien der höchste Unerwünschtheitswert bei allen drei MigrantInnen-Gruppen zu finden ist – gegenüber Zugewanderten/ausländischen ArbeiterInnen, Muslimen und Menschen anderer Hautfarbe". Rosenberger und Seeber stellen für Österreich eine hohe Unerwünschtheit von MuslimInnen als Nachbarn fest. In Frankreich ist dieser

Wert trotz Kopftuch- und Burkadebatten, wie die WissenschaftlerInnen betonen, niedrig.

Die Studie ermittelte auch sogenannte Einstellungsnachbarn: Länder, in denen die Befragten ähnlich zu den österreichischen TeilnehmerInnen antworteten. Bei Österreich waren das: Italien und Finnland bei der Unerwünschtheit von MigrantInnen, Finnland und Deutschland bei der Unerwünschtheit von MuslimInnen und Italien und Griechenland bei der Unerwünschtheit von Minoritäten.

Politik und Medien als mögliche Faktoren

Die WissenschaftlerInnen weisen darauf hin, dass es laut Untersuchung keinen Zusammenhang zwischen der Zustimmung zur Aussage "zu viele Zugewanderte" und der Anzahl der Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft gibt – und zwar in keinem Land. "Aus diesem Nicht-Zusammenhang ist (...) der Schluss zu ziehen, dass die Politisierung durch Parteien und Medien ein wichtiger Erklärungsfaktor sein dürfte", heißt es in der Wertestudie-Publikation.



Quelle: www.medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/01/17/migrantinnen-in-osterreich-besonders-unerwünscht/ (Stand: 16. April 2012)

3.2 MigrantInnen in der öffentlichen Verwaltung

Geschätzte 20.800 von 278.400 Beschäftigten haben im österreichischen öffentlichen Dienst im Jahr 2010 laut einer Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria Migrationshintergrund gehabt. Das entspricht einem Anteil von 7,5 Prozent (der Anteil der MigrantInnen an der Gesamtbevölkerung beträgt 18,6 Prozent). Demnach hatten von 124.900 Frauen 12.700 (10,2 Prozent) und von 153.600 Männern 8.100 (5,7 Prozent) Migrationshintergrund.

Die Statistik Austria definiert Personen, die im Ausland geboren wurden, als MigrantInnen der Ersten Generation. Im Fall, dass beide Elternteile im Ausland geboren wurden, spricht man von der Zweiten Generation. Die Zuordnung zum öffentlichen Dienst erfolgte bei der Befragung nach eigener Auskunft. Bei mehr als einer Beschäftigung pro Person kann daher eine Verzerrung der Statistik nicht ausgeschlossen werden.

Laut dem Bundesministerium für Öffentlichen Dienst gab es im Jahr 2010 unter den BeamtInnen rund 350.000 Vollzeitkräfte. 132.804 sind im Bund, 142.798 in den Ländern und 74.922 in Gemeinden angestellt. Rechnet man Teilzeitbeschäftigte dazu, sind insgesamt mehr als 400.000 Personen im öffentlichen Dienst tätig. Nach Auskunft von Josef Stadler, Zuständiger für Mitgliederevidenz bei der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD), liegen der GÖD keine Informationen zum Migrationshintergrund ihrer Mitglieder vor.

Mehr Frauen, aber kaum Führungskräfte

Der Großteil der BeamtInnen entfällt laut Statistik Austria auf die Erste Generation. 15.100 BeamtInnen der ersten stehen 5.700 BeamtInnen der Zweiten Generation gegenüber. Letztere Zahl ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten, weil die Stichprobe relativ klein ist. Nach Geschlecht unterschieden stehen 10.100 Beamtinnen 5.100 Beamten der Ersten Generation gegenüber. Für die Zweite Generation gibt es keine nach Geschlecht unterschiedenen Zahlen.

Im Statistischen Jahrbuch 2011 des Integrationsfonds werden die Beschäftigungsformen von MigrantInnen näher beleuchtet. Drei Prozent der MigrantInnen der Ersten Generation sind demnach BeamtInnen oder Vertragsbedienstete. In der zweiten Zuwanderergeneration sind dies bereits 7,6 Prozent. Die Daten stammen ebenfalls aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010. Unter den Führungskräften im öffentlichen Dienst haben fünf Prozent einen Migrationshintergrund. Das ergibt der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich von Juli 2011.

Knapp 17.700 AusländerInnen in den Bereichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung

Laut der Grundlagenreferentin für Integration gibt es wenig empirisches Wissen zu den MigrantInnen im öffentlichen Dienst. Personaldaten würden höchstens nach Staatsbürgerschaft geführt und seien auch nicht immer zugänglich. Sie kann allerdings darauf verweisen, dass im Jahr 2010 von 451.278 AusländerInnen 17.675 in der österreichischen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung tätig waren. Davon sind 11.845 BeamtInnen und Angestellte (8.483 Frauen und 3.362 Männern). Sie führt des Weiteren an, dass für die Verrichtung sogenannter hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Dienst die österreichische Staatsbürgerschaft nötig ist. Darüber hinaus sind arbeits- und aufenthaltsrechtliche Aspekte zu bedenken, wenn man keine EU-Staatsbürgerschaft hat.

Mehr MigrantInnen bei der Wiener Polizei

2007 startete die Wiener Polizei mit der Kampagne "Wien braucht dich", die gezielt Menschen mit Migrationshintergrund anspricht. Ähnliche Initiativen sind in den anderen Bundesländern bereits angelaufen.

In Wiener Polizeiinspektionen arbeiten bereits fünf Mal so viele MigrantInnen wie vor 2007. Über 100 PolizistInnen mit Migrationshintergrund aus insgesamt 28 Staaten sind derzeit im Außendienst tätig. Vor vier Jahren betrug der Anteil der PolizeischülerInnen mit Migrationshintergrund 1,0 Prozent. Mittlerweile sind es etwa 7,0 Prozent. Die Wiener Polizei wolle bewusst die Potenziale und Zusatzfähigkeiten von MigrantInnen, wie vor allem kulturelles Hintergrundwissen und Sprachkenntnisse, nützen.

Der Österreichische Städtebund fordert ebenso eine verstärkte Einbindung von Zugewanderten in die Verwaltung und Blaulichtorganisationen. Für Linz wird eine verstärkte Einbindung von MigrantInnen etwa in der städtischen Kinderbetreuung oder in Abteilungen und Betrieben der Stadt mit starkem Kundenkontakt gefordert.

Zusammenfassend kann man in Bezug auf die Situation von MigrantInnen in der öffentlichen Verwaltung Österreichs festhalten:

- Statistik Austria: 20.800 Personen oder 7,5 Prozent haben Migrationshintergrund.
- Der Frauenanteil überwiegt.
- In absoluten Zahlen gehört der Großteil der Ersten Generation an.
- Ewa 17.700 AusländerInnen sind in der Verwaltung tätig.
- Die Zahl der MigrantInnen bei der Wiener Polizei steigt.

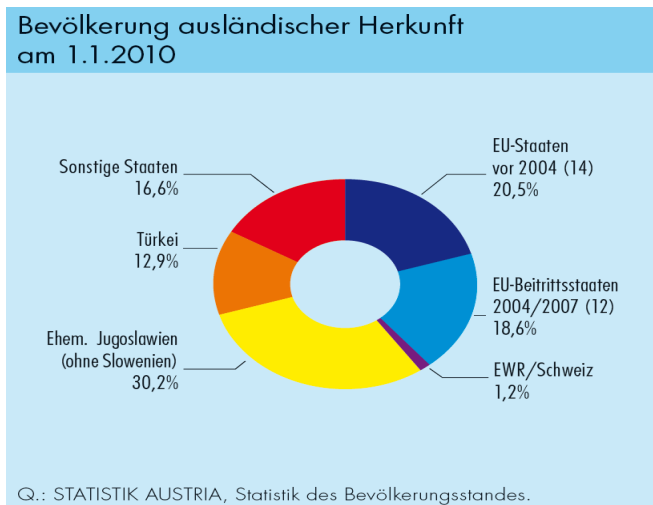
Einige Maßnahmen und Forderungen auf Bundesebene

Aus dem Integrationsbericht 2011 des Staatssekretariats für Integration sind umgesetzte und aktuelle Maßnahmen bekannt, die auf eine stärkere Einbindung von MigrantInnen in die Verwaltung abzielen. Das Bundeskanzleramt schlüsselt hier die gezielte Anwerbung von Gemeindebediensteten mit Migrationshintergrund ab 2011 auf. Das Finanzministerium möchte verstärkt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund einbinden, um seine Serviceleistungen zu verbessern. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gibt an, mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds MigrantInnen gezielt in die Verwaltung bringen zu wollen. Das soll durch die Förderung von Projekten erreicht werden.

Der Expertenrat des Staatssekretariats für Integration empfiehlt in seinem 20-Punkte-Programm im Integrationsbericht 2011 eine verstärkte Beschäftigung von Migrantinnen im öffentlichen Dienst. Besonders hervorgehoben werden Mangelberufe im Gesundheits- und Pflegebereich. Auch die Kindergarten- und Schulpädagogik wird genannt. Hier gebe es vergleichsweise wenige Migrantinnen, obwohl sie für den Anstieg an Kindern mit Migrationshintergrund und die „Alterung“ der Gesellschaft immer bedeutender werden.

Der öffentliche Sektor biete Migrantinnen die Möglichkeit der Beschäftigungsaufnahme in Kombination mit gezielten Bildungsmaßnahmen. Dazu zählt der Expertenrat etwa die Ausbildung zur Polizistin, Tätigkeiten in öffentlichen Spitälern, Pflegeheimen und Kindergärten. Um die Hürden der Aufnahmeprüfungen besser überwinden zu können, fordert der Expertenrat Schulungen und Förderunterricht.

AusländerInnen in Österreich¹³⁴



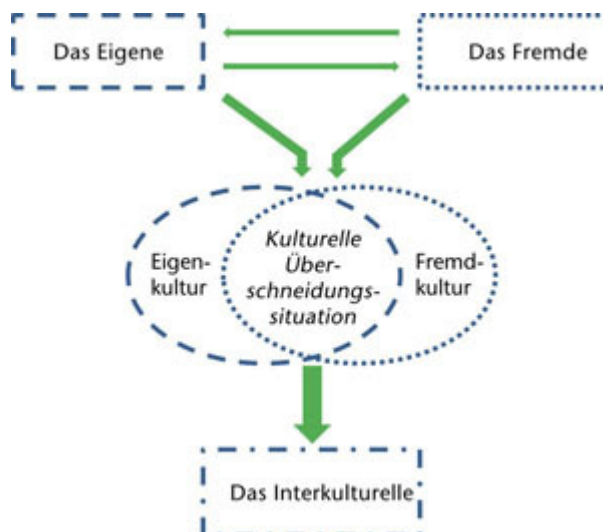
(Stand: 28. Februar 2012)

3.3 Theoretische Prinzipien

Definition Interkulturalität

Der Versuch, eine homogene Weltkultur entstehen zu lassen, steht im Widerspruch mit einer Vielzahl neuer ethnischer Konflikte. Dadurch verlieren die einzelnen Kulturen ihre fraglose Selbstständigkeit, ohne sich anzugleichen oder in einer Welteinheitskultur aufzugehen. Sie geraten auf eine neue Weise in ein beziehungsreiches und spannungsvolles Nebeneinander – in eine Situation, die als Interkulturalität bezeichnet werden kann.¹³⁵

Abbildung: Interkulturelle Überschneidungssituationen¹³⁶



¹³⁴ **Quelle:** http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2011/11/30/offentlicher-dienst-75-prozent-migrantinnen/ (Stand: 16. April 2012)

¹³⁵ Vgl. Marx 2006, S. 25

¹³⁶ <http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html> Stand: 28. Februar 2012

Vorurteile

Was sind Vorurteile? Definition

Nach Nafroth sind Vorurteile meist fehlerhafte Einstellung eines Menschen oder einer Gruppe. Diese Einstellung ist kaum veränderbar.¹³⁷ Der Begriff „Vorurteil“ darf aber nicht synonym mit dem Begriff „Stereotyp“ gebraucht werden. Ein Stereotyp ist neutral oder positiv. Ein Vorurteil hingegen ist meist negativ behaftet und trübt deshalb durch eine negative geistige Einschränkung den klaren Blick von Menschen. In den 50er Jahren entwickelte sich aufgrund der Sozialkonflikte zwischen Weißen und verschiedenen ethnischen Minderheiten in den USA die Vorurteilsforschung. „Vorurteile können zwar durch eine Primärerfahrung entstehen, werden aber durch eine Vermittlung verstärkt und generalisiert.“¹³⁸

Vorurteile als Orientierung

Durch die Entwicklung von Vorurteilen ist ein Individuum in der Lage, in neuen und unübersichtlichen Situationen den Überblick zu behalten und eine gewisse Eindeutigkeit der Situation herzustellen. Vorurteile verhelfen somit Entscheidungen relativ schnell und ohne viel Überlegung zu treffen. Dadurch fungieren Vorurteile als Orientierungshilfe im Alltag. Sie stellen eine gewisse Eindeutigkeit her und reduzieren Verhaltensunsicherheiten.¹³⁹

„Vorurteile ermöglichen Routinehandeln in einer komplizierten Umwelt, erleichtern alltägliche Entscheidungen, ohne dass jeweils erst eine `Denkpause` eingelegt [...] werden müsste.“¹⁴⁰

Gruppenbildung durch Vorurteile

„Vorurteile dienen der Gruppenbildung durch Ein- und Ausgrenzungen“¹⁴¹. Sie erzeugen ein positives Bild der Eigengruppe. Fremdgruppen werden als negativ gesehen. Das Wir-Gefühl der eigenen Gruppe und dadurch die Abgrenzung zu Fremdgruppen kann durch Vorurteile verstärkt werden.

Legitimation und Rechtfertigung von Herrschaftsausübung durch Vorurteile

Durch Vorurteile kann das Machtgefälle zwischen Majoritäten und Minoritäten gesichert werden. Minderheiten werden dadurch machtlos und „klein“ gehalten. Darüber hinaus dienen Vorurteile dazu Machtverhältnisse zu stabilisieren.¹⁴²

Die Kultur

Über Traditionen und Werte werden Vorurteile auch als Bestandteil des Kulturguts weitergegeben.¹⁴³ „Soziale (oder synonym verwendet, kulturelle) Stereotype oder Vorurteile sind Bestandteil eines gesellschaftlichen Wissens, das im Laufe der So-

¹³⁷ Vgl. Nafroth 2002, S. 28

¹³⁸ Lindner 2005, S. 8

¹³⁹ Vgl. Ahlheim/Heger 1998, S. 7

¹⁴⁰ Ahlheim/Heger 1998, S. 7

¹⁴¹ Schmalz-Jacobsen/ Hansen 1997, S. 247

¹⁴² Vgl. Schmalz-Jacobsen/Hansen 1997, S. 247

¹⁴³ Vgl. Davis 1964, S. 56

zialisierung aufgenommen wird. Sie sind der Teil des sozialen Erbes, den die Erwachsenen an die Kinder weitergeben.“¹⁴⁴

Kulturelle Vorurteile erweisen sich als sehr hartnäckig und sind dadurch schwer zu überwinden. Weitergegeben werden diese Vorurteile über Literatur (Schulbücher), Massenmedien oder die Sprache (Vgl. Davis 1964, S. 56). Darüber hinaus tragen auch Gesetze, staatliche Anordnungen und Gerichtsurteile zur Bildung und Weitergabe von Vorurteilen bei.¹⁴⁵

Der Abbau von kulturellen Vorurteilen ist mit einem gewissen Aufwand und Zeit verbunden. Hierbei geht es auch um einen gesellschaftlichen Fortschritt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob dies von der Gesellschaft und dem Staat erwünscht ist.¹⁴⁶

Interkulturelle Kompetenz

Was ist eigentlich Interkulturelle Kompetenz?

Aufgrund zunehmender Globalisierungstendenzen kommt es zu immer mehr interkulturellen Überschneidungssituationen. Menschen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten treten sowohl beruflich als auch privat in Kontakt. Diese Interaktionen verlaufen nicht immer konfliktfrei. Um sie angemessen zu gestalten, bedarf es interkultureller Kompetenz.

Begriffsdefinition: Interkulturelle Kompetenz

Damit Menschen in kulturellen Überschneidungssituationen autonom, kultursensibel und wirkungsvoll handeln können, benötigen sie interkulturelle Kompetenzen.¹⁴⁷ Somit ist unter interkultureller Kompetenz die Fähigkeit, effektiv mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten zu verstehen. Der Terminus „interkulturelle Kompetenz“ ist nicht als einzelne Fähigkeit sondern als ein Bündel von Fähigkeiten zu verstehen, wie die folgende Abbildung verdeutlicht.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Nestvogel 2002, S. 269

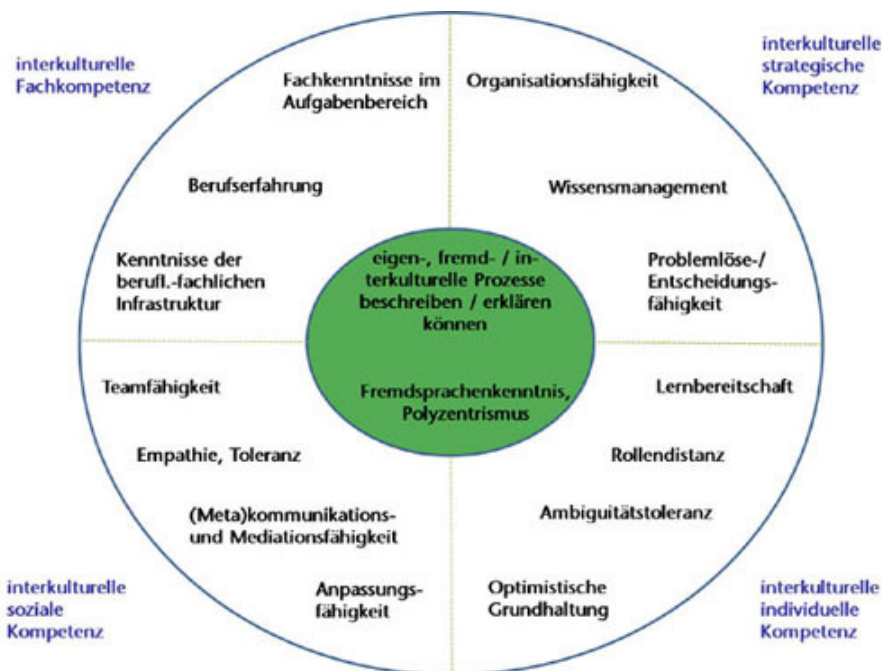
¹⁴⁵ Vgl. Heckmann 1992, S. 140

¹⁴⁶ Vgl. Davis 1964, S. 56

¹⁴⁷ Vgl. Simon-Hohm 2002, S. 39

¹⁴⁸ Vgl. Leenen 2002, S. 14

Abbildung: Komponenten interkultureller Kompetenz¹⁴⁹



Definition Assimilation

Die Assimilation ist ein Angleichungsprozess. Der Mensch gleicht sich seiner neuen Umgebung an, gibt einen Teil seiner Identität auf und passt sich somit der fremden Gesellschaft an. In Bezug auf kulturelle Assimilation bedeutet dies z. B., dass im Miteinander mit der einheimischen Bevölkerung sowohl die Sprache erlernt wird als auch Wissen um kulturelle Traditionen und Werte erworben sowie angewendet wird.¹⁵⁰

3.4 Nationale, regionale und kommunale Integrationsmaßnahmen

Integrationsmaßnahmen auf nationaler Ebene

Bundesministerium für Inneres

Das Bundesministerium für Inneres mit Hauptsitz in Wien ist in vier Sektionen unterteilt und steht unter der Leitung der Bundesministerin Mag.a Johanna Mikl-Leitner.¹⁵¹ Dieses Ministerium begründet sich auf das Bundesministeriumsgesetz von 1986 und ist gleichfalls für den Menschenrechtsbeirat zuständig.¹⁵² Der Bun-

¹⁴⁹ <http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html> Stand: 28. Februar 2012

¹⁵⁰ Vgl. Jean Piagets Theorie der geistigen Entwicklung: <http://www.uni-koblenz.de/~proedler/autsem/piaget.pdf> (Stand: 28. Februar 2012)

¹⁵¹ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaefteinteilung/organigramme/files/Organigramm_BMI_gesamt_210411.pdf [Stand: 22.02.2012]

¹⁵² Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_geschaefteinteilung/ [Stand: 22.02.2012]

desministerin direkt unterstellt ist der Staatssekretär für Integration Sebastian Kurz, welchem wiederum die vier Sektionen unterstellt sind.

Sektion eins beschäftigt sich mit Angelegenheiten des Präsidiums mit zwei Abteilungen, welche für Personalangelegenheiten, Organisation und Verwaltungsreform, Budget und Controlling, Sicherheitsakademie, Sicherheitspolitik, Internationale Angelegenheiten, EU – Angelegenheiten, sowie Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zuständig sind.¹⁵³

Sektion zwei beschäftigt sich mit Angelegenheiten der Generaldirektion für die Öffentliche Sicherheit, mit drei Abteilungen, welche sich mit Strukturentwicklung und Analyse, Einsatzangelegenheiten, Organisation, Dienstbetrieb, Ressourcensteuerung, Fremdenpolizei, Grenzkontrollwesen, Zivilschutz, Krisen- und Katastrophenschutzmanagement befasst. Das Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung, sowie das Bundeskriminalamt sind ebenfalls dem zweiten Sektor des Bundesministeriums für Inneres unterstellt.¹⁵⁴

Die dritte Sektion befasst sich mit Rechtsangelegenheiten welche wiederum in zwei Abteilungen gegliedert sind. Diese befassen sich mit der Legistik (Rechtsförmlichkeit), Personenstandsverwaltung, Sicherheitsverwaltung, Rechtsangelegenheiten, Datenschutz, Aufenthalts und Staatsbürgerschaftswesen, Asylwesen und Integration. Dieser Sektion sind auch der Menschenrechtsbeirat, sowie die Abteilung für Wahlangelegenheiten unterstellt.¹⁵⁵

Die vierte Sektion befasst sich mit Angelegenheiten des Service und Kontrolle und ist wiederum in zwei Abteilungen unterteilt. Diese befassen sich mit Interner Revision, Beschaffung, Gedenkstätten, Kriegsgräberfürsorge, EU-Fonds, technischer Ausrüstung, Bauangelegenheiten, Raummanagement und Kommunikations- und Informationstechnologie. Das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung fällt ebenfalls in diesen Sektor.¹⁵⁶

Staatssekretariat für Integration

Das Staatssekretariat für Integration, unter der Leitung von Sebastian Kurz, hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Thematik Integration aktiv aufzuarbeiten und neue Wege zur Integration aufzuzeigen und zu optimieren. Dies ist ein sehr wichtiger und notwendiger Schritt gewesen um eine Integrationspolitik zu verfolgen, welche sich an das 21. Jahrhundert anpasst. Die Aufgabe des Staatssekretariats für Integration ist es, „die Chancen und Herausforderungen von Integration aktiv anzugehen und zu einer Versachlichung des Themas beizutragen. [Denn; T.G.] Integration braucht sowohl Anstrengungen der zugewanderten als auch der aufnehmenden Bevölkerung. Sorgen und Ängste der Mehrheitsbevölkerung müssen ebenso berücksichtigt werden wie die Bedürfnisse und Anliegen der Bevölkerung

¹⁵³ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaefteinteilung/sektion_1/start.aspx [Stand: 22.02.2012]

¹⁵⁴ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaefteinteilung/sektion_2/start.aspx [Stand: 22.02.2012]

¹⁵⁵ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaefteinteilung/sektion_3/start.aspx [Stand: 22.02.2012]

¹⁵⁶ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaefteinteilung/sektion_4/start.aspx [Stand: 22.02.2012]

mit Migrationshintergrund“¹⁵⁷, so Kurz.¹⁵⁸ So beginnt laut Kurz Integration erst dann, wenn sich jemand in Österreich legal aufhält und mittelfristig oder auch langfristig bleiben will.¹⁵⁹ Dabei wird nach einem Leitbild gearbeitet, welches nicht die Herkunft des Menschen in den Vordergrund stellt, sondern die Leistung, welche jene Person erbringt, denn Integration geschieht durch Leistung.¹⁶⁰ Kurz fasst dabei die Aufgabe des Staatssekretariates wie folgt zusammen:

„Integration funktioniert durch Leistung. Nicht die Herkunft oder die Religionszugehörigkeit eines Menschen sind entscheidend, sondern der Charakter und die Bereitschaft, sich im Berufs- und Gesellschaftsleben anzustrengen und dadurch Anerkennung zu erlangen. Um das zu ermöglichen, braucht es eine Integrationspolitik, die Motivation unter den Einwanderern schafft und gleichzeitig Vorurteile bei der Aufnahmegesellschaft abbaut. Meine Aufgabe dabei ist es, treibende Kraft zu sein. Denn Integration ist ein Querschnittsthema: Wir wollen zu allen Bereichen und Institutionen Brücken schlagen, Wege finden und Vertrauen schaffen. Gemeinsam werden wir an Lösungen arbeiten und Bewegung in dieses sensible Thema bringen.“¹⁶¹

So wurde auch in Zusammenarbeit mit allen Verantwortungsträgern für Integration österreichweit ein Nationaler Aktionsplan für Integration erarbeitet, in welchen alle integrationspolitischen Maßnahmen von Gemeinden und Städten bis hin zu Ländern und Bund mitsamt allen Sozialpartnern vereinigt um einheitliche Rahmenbedingungen zu setzen und Integrationsmaßnahmen effektiv zu strukturieren und zu optimieren. Damit wurden generelle intergenerationspolitische Leitlinien, Herausforderungen, Grundsätze und Ziele formuliert. Diese wurden in folgende sieben Kategorien eingeteilt:

- „Sprache und Bildung
- Arbeit und Beruf
- Rechtsstaat und Werte
- Gesundheit und soziales
- Interkultureller Dialog
- Sport und Freizeit
- Wohnen und die regionale Dimension der Integration“¹⁶²

Um eine Nachhaltigkeit zu erzielen wurde zusätzlich ein Integrationsgremium eingerichtet, welches unter anderem auch eine optimale Umsetzung des Nationalen Aktionsplans für Integration ermöglichen soll. Anhand von eigens entwickelten In-

¹⁵⁷ http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_staatssekretaer/ [Stand: 22.02.2012]

¹⁵⁸ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_staatssekretaer/ [Stand: 22.02.2012]

¹⁵⁹ Vgl. http://www.integration.at/wir_ueber_uns/staatssekretaer/ [Stand: 22.02.2012]

¹⁶⁰ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_staatssekretaer/ [Stand: 22.02.2012]

¹⁶¹ http://www.integration.at/wir_ueber_uns/staatssekretaer/ [Stand: 22.02.2012]

¹⁶² http://www.integration.at/wir_ueber_uns/leitbild/ [Stand: 22.02.2012]

tegrationsindikatoren (siehe unten) soll der Integrationsprozess fortlaufend analysiert und optimiert werden.¹⁶³

Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration im Überblick

Sprache und Bildung	
1	Vorschulische Betreuungsquoten nach Alter des Kindes und Staatsangehörigkeit
2	Anteil der Kinder (im Alter 5) mit MH mit guten/unzureichenden Deutschkenntnissen an allen einzuschulenden Kindern mit MH (Sprachstandserhebung)
3	Schüler/-innen nach Schultyp und Staatsangehörigkeit
4	Studierende (Bildungsinländer) an Universitäten und Fachhochschulen nach Staatsangehörigkeit
5	Höchste abgeschlossene Bildung nach Staatsangehörigkeit/MH
6	Anteil der 15-20-Jährigen ohne Schulabschluss nach Staatsangehörigkeit/MH

Diese Abbildung wird auf der nächsten Seite fortgesetzt.

¹⁶³ Vgl. http://www.integration.at/wir_ueber_uns/leitbild/ [Stand: 22.02.2012]

Arbeit und Beruf	
7	Anteil der Erwerbstätigen (Erwerbsquote nach Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit/MH
8	Selbstständigenquote nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit/Herkunft
9	Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Alter und Qualifikation nach Staatsangehörigkeit/MH
10	Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Staatsangehörigkeit/MH
11	Anteil der über 1 Jahr Arbeitslosen an der auf dem Arbeitsmarkt aktiven Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit/MH
12	Jugendarbeitslosigkeit – Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an unter 25-jährigen arbeitslosen Personen
Soziales und Gesundheit	
13	Nettojahreseinkommen (Median) nach Staatsangehörigkeit/MH
14	Armutsgefährdung und manifeste Armut nach Staatsangehörigkeit/MH
15	Lebenserwartung bei der Geburt nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Geburtsland
16	Inanspruchnahme der Gesundheitsvorsorgeleistung (Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen und Brustkrebs-Screening)
Sicherheit (Rechtsstaat und Werte)	
17	Kriminalität nach Alter und Staatsangehörigkeit (Verurteilte bezogen auf Bevölkerung gleichen Alters und gleicher Staatsangehörigkeit)
18	Opferbelastungszahlen (Straftatenopfer) nach Staatsbürgerschaft
Wohnen und räumlicher Kontext	
19	Wohnfläche pro Kopf nach Staatsangehörigkeit/MH
20	Wohnkostenbelastung nach Staatsangehörigkeit/MH
21	Rechtsverhältnis der Wohnung nach Staatsangehörigkeit/MH des Haushaltsrepräsentanten
22	Anteil von Personen nach Staatsbürgerschaft/MH in räumlichen Einheiten (Gemeinden, Zählbezirke, Rasterzellen) mit einem bestimmten Zuwandereranteil
Soziale und identifikatorische Dimension	
23	Bi-nationale Ehen (Anteil der im letzten Jahr eheschließenden Ausländer mit österreichischen Ehepartnern an allen geschlossenen Ehen)
24	Zahl der Einbürgerungen im Verhältnis zur Zahl der Ausländer mit einer Aufenthaltsdauer von 10 Jahren und mehr nach Staatsangehörigkeit/MH
Subjektive Fragen zum Integrationsklima	
25	Stichprobenerhebung bei Personen mit und ohne MH

Unter dem Begriff „Herkunft“ wird der Migrationshintergrund (MH) subsumiert.

Fett gedruckt werden primäre Kernindikatoren - es handelt sich dabei um die Indikatoren 5, 7, 9, 13 und 14.

(Abbildung entnommen aus: Fassmann, Heinz (2011): Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration. Wien, S. 1)

Staatssekretär Sebastian Kurz

Sebastian Kurz, ein österreichischer Politiker der ÖVP, wurde am 27. August 1986 in Wien geboren. Nach Beendigung des Grundwehrdienstes beim österreichischen Bundesheer besuchte er die Universität Wien wo er ein Rechtswissenschaftsstudium abgeschlossen hat. Kurz war stets mittendrin im politisch Geschehen und wirkte aktiv mit. Seit 2003 ist er Mitglied der Jungen Volkspartei (JVP), 2007 wurde er zum geschäftsführenden Landesobmann und 2008 zum Landesobmann ernannt. Im Jahre 2010 kandidierte Kurz bei den Landtags- und Gemeinderatswahlen in Wien auf Platz 3 der ÖVP-Liste.¹⁶⁴ Im Rahmen einer Kabinettsumbildung wurde Kurz am 21. April 2011 als neuer Staatssekretär für Integration im Innenministerium angelobt. Seine Position als Integrations-Staatssekretär wurde aufgrund seines jungen Alters stark umstritten und oft kritisiert.¹⁶⁵



Die Arbeit des Staatssekretariates stellt Sebastian Kurz unter das Motto "Integration durch Leistung". Damit will er verdeutlichen, dass Menschen, die rechtmäßig in Österreich leben, nicht hinsichtlich ihrer Herkunft beurteilt werden sollten, sondern aufgrund ihrer Leistungen im Bereich der Bildung, dem Beruf und im Ehrenamt. Um dieses Motto zu verwirklichen und auch umzusetzen unterbreitete Kurz in den ersten Monaten seiner Tätigkeit als Staatssekretär verschiedene Vorschläge (z.B. ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr für Kinder mit Sprachdefiziten).¹⁶⁶ Hierzu legte er Anfang Juli 2011 einen „Integrationsbericht“ vor, welcher ein sogenannter Maßnahmenkatalog mit 20 Vorschlägen zur schrittweisen Verbesserung der Integration in Österreich ist.¹⁶⁷

Zusammen Österreich

Zusammen Österreich ist ein Projekt des Staatssekretärs Sebastian Kurz. Das Ziel der Aktion ist Motivation zu schaffen und Vorurteile abzubauen, denn Migranten und Migrantinnen sollen nicht nur auf dem Papier, sondern auch im Herzen Österreichischer sein.

Die Aktion Zusammen Österreich soll Mut zur Integration machen. Mithilfe von Menschen mit Migrationshintergrund, Organisationen, Schulen und Betriebe, stellen eine Vorbildfunktion dar und zeigen wie es geht. Hierbei wirken mehr als 100 Integrationsbotschafter und Integrationsbotschafterinnen mit und möchten mit ihrer persönlichen Geschichte zeigen, dass Integration durch Leistung möglich gemacht werden kann. Die Botschafter und Botschafterinnen besuchen Schulen in ganz Österreich, erzählen ihre Erfolgsgeschichte und begleiten die Schüler und Schüle-

¹⁶⁴ Vgl. http://junge.oevp.at/sebastian_kurz/ [Stand: 21.02.2012]

¹⁶⁵ Vgl. <http://diepresse.com/home/meinung/kommentare/leitartikel/652481/Gerechtigkeit-fuer-Sebastian-Kurz> [Stand: 21.02.2012]

¹⁶⁶ Vgl. http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wz_integration/politik_und_recht/85425_Zweites-verpflichtendes-Kindergartenjahr-angedacht.html [Stand: 21.02.2012]

¹⁶⁷ Vgl. http://www.integrationsfonds.at/nap/integration_durch_leistung/ [Stand: 21.02.2012]

rinnen bei der Entwicklung von Schulprojekten, die das Zusammenleben fördern.¹⁶⁸



Die Integration in Organisationen und Vereinen stellt einen weiteren wichtigen Faktor dar, da sie einen wertvollen Beitrag für die Eingliederung von Migranten darstellen. Integration wird Überall dort gelebt, wo Menschen zusammen helfen oder sich zusammen engagieren. Als Vorbildhafte Beispiele hierfür können die Freiwilligen Feuerwehren, das Rote Kreuz, Fußball-Vereine oder auch die Caritas genannt werden.¹⁶⁹

Doch auch an Orten wo Menschen zusammen arbeiten – in Unternehmen – soll Integration passieren. Hier soll nicht die Herkunft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von besonderer Bedeutung sein, sondern Werte wie Kollegialität und Hilfsbereitschaft. Nur dann ist es möglich, dass Leistung und Arbeit auch Freude macht.

¹⁶⁸ Vgl. <http://zusammenoesterreich.at/ueber/> [Stand: 21.02.2012]

¹⁶⁹ Vgl. <http://zusammenoesterreich.at/organisationen/> [Stand: 21.02.2012]

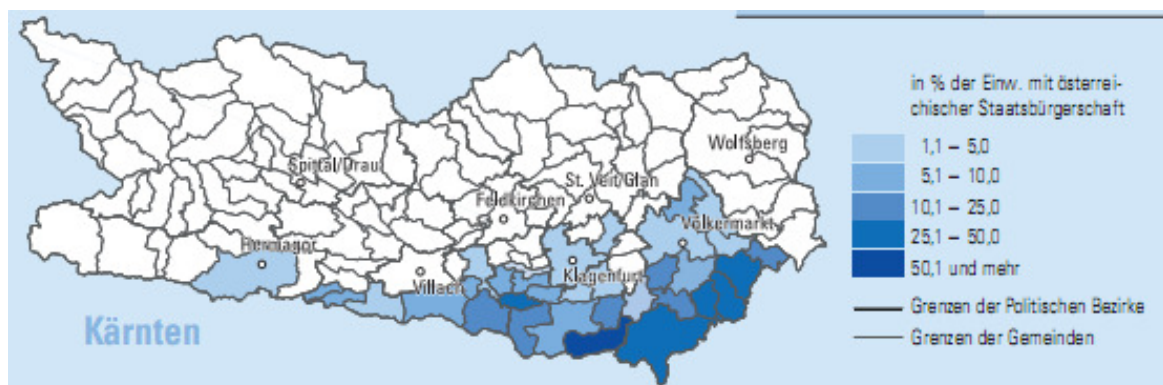
Viele Betriebe – große Konzerne als auch Klein- und Mittelbetriebe - zeigen wie dies möglich ist und stellen somit eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen dar. Exemplarisch hierfür kann McDonald's Österreich, Uniqa Versicherung, Rewe International, L'oréal Österreich u.a. genannt werden.¹⁷⁰

Integrationsmaßnahmen auf regionaler Ebene

Zweisprachigkeit in Kärnten

In Österreich gibt es eine Vielzahl an gesprochenen Sprachen. Deutsch ist die Amtssprache und wird von knapp 7 Millionen Menschen gesprochen. Anerkannte Minderheitensprachen sind mittlerweile Ungarisch, Slowenisch, Kroatisch, Tschechisch, Slowakisch, Romani sowie die österreichische Gebärdensprache. Weitere Sprachen, welche in Österreich häufiger gesprochen werden, sind Türkisch, Serbisch, Englisch, Bosnisch, Polnisch, Albanisch, Arabisch, Rumänisch, Italienisch, Persisch und Französisch.¹⁷¹

Österreich hat sich bereits mit dem Staatsvertrag am 15. Mai 1955 dazu bekannt, die Rechte der slowenischen und kroatischen Minderheiten in Kärnten, Burgenland und der Steiermark zu achten. Sie zählen als Österreichische Staatsbürger und haben daher dieselben Rechte wie jeder andere Bürger Österreichs. So gibt es das Recht auf Organisationen, Versammlungen, Presse und Elementarunterricht in der eigenen Sprache. In Verwaltungs- und Gerichtsbezirken, in denen eine gemischte Bevölkerung wohnt, muss Slowenisch und Kroatisch zusätzlich zu Deutsch als Amtssprache zugelassen sein und auch alle Bezeichnungen und Aufschriften sollen in diesen Sprachen verfasst werden. Dementsprechend sind Organisationen, welche darauf abzielen, dieses Recht der slowenischen und kroatischen Bevölkerung zu verweigern, zu verbieten.¹⁷²



(Abbildung entnommen aus Statistik Austria (2010): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten. Wien, S. 17)

In Kärnten sind es die Slowenen, welche als ethnische Minderheit nach der oben genannten Gesetzgebung zu achten sind. Diese werden hier Kärntner Slowenen

¹⁷⁰ Vgl. <http://zusammenoesterreich.at/unternehmen/> [Stand: 21.02.2012]

¹⁷¹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Minderheitensprachen_in_%C3%96sterreich [Stand: 21.02.2012]

¹⁷² Vgl. <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=33764> [Stand: 21.02.2012]

genannt und leben vor allem in den Bezirken Völkermarkt, Klagenfurt Land und Villach Land, also im Süden des Landes. Nach der Volkszählung im Jahr 2001 waren dies rund 2,4% der Kärntner Bevölkerung.¹⁷³

So gibt es eine Vielzahl an zweisprachigen Volksschulen (vom 6. bis zum 10. Lebensjahr) jedoch nur mehr wenige Hauptschulen (vom 10. bis 14. Lebensjahr) in den Bezirken Völkermarkt (31 VS, 6 HS), Klagenfurt Land (16 VS, 1 HS) und Villach Land (20 VS 5 HS).¹⁷⁴ In Klagenfurt gibt es als einzigen Bezirk die Möglichkeit, eine höhere Schule zu besuchen: das Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium für Slowenen in Klagenfurt, die zweisprachige Bundeshandelsakademie in Klagenfurt, sowie die private zweisprachige höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe des Konvents der Schulschwestern in St. Peter bei St. Jakob im Rosental.¹⁷⁵ Obwohl es das Recht der slowenischen Minderheit hier in Kärnten ist, dass ihre Sprache als Amtssprache anerkannt wird, ist es in vielen Fällen leider nicht so. In positiven Fällen kann man mittels einer Antragsstellung beispielsweise eine Gerichtsverhandlung in slowenischer Sprache erwirken, geht man jedoch auf ein Amt, so gibt es kaum die Gelegenheit eine Beratung auf Slowenisch in Anspruch zu nehmen. Basisinformationen sind zumeist als Informationsblätter in der eigenen Sprache zu erhalten, jedoch wird das Gespräch in der Regel auf Deutsch geführt.

Erschreckend ist auch, dass viele Österreicher gar nicht wissen, dass es regional anerkannte Amtssprachen gibt. Ein sehr gutes Beispiel für die Rechte der slowenischen Minderheiten ist der sogenannte „Kärntner Ortstafelstreit“. Dies ist eine jahrzehntelange Kontroverse, ob in den Gebieten mit einem hohen Anteil slowenischer Minderheiten die topographischen Aufschriften auf den Verkehrsschildern (Ortstafeln und Wegweiser) sowohl auf Deutsch als auch auf Slowenisch abgedruckt werden sollten oder nicht. Diese Kontroverse gab es seit den 1970er Jahren und wurde erst im Vorjahr politisch gelöst. Bereits 1972 ließ der damalige Bundeskanzler Bruno Kreisky die ersten zweisprachigen Ortstafeln aufstellen. Die Reaktionen der Bevölkerung waren öffentliche Randalen, was als sogenannter „Ortstafelsturm“ bekannt wurde. Hierbei wurden Ortstafeln beschmiert, demoliert und abmontiert. Die Konflikte und Versuche, Kompromisse zu finden, zogen sich über Jahre. 2001 forderte schließlich der Verfassungsgerichtshof zweisprachige Ortstafeln bei Gemeinden mit 10 % slowenischer Minderheiten. Im Juni 2006 verkündete Landeshauptmann Dr. Jörg Haider, dass dem Beschluss des Verfassungsgerichtshofes von 2001 stattgegeben wird und es wurden erneut zweisprachige Ortstafeln aufgestellt. Im August desselben Jahres wurden die zweisprachigen Ortstafeln wieder von Landeshauptmann Dr. Jörg Haider entfernt, da die slowenische Bezeichnung als Zusatztafel mit wesentlich kleinerem Format unter die deutschsprachige Ortstafel montiert werden sollte. Hierzu gab es wiederum einige Debatten bis schließlich Landeshauptmann Georg Dörfler im Juli 2010 die zwei-

¹⁷³ Vgl. Statistik Austria (2010): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten. Wien. 6. Auflage

¹⁷⁴ Vgl. <http://www.landesschulrat-kaernten.at/default.aspx?Slid=15&ARid=44&pagetype=main> [Stand: 21.02.2012]

¹⁷⁵ Vgl. <http://www.landesschulrat-kaernten.at/default.aspx?Slid=15&ARid=45&pagetype=main> [Stand: 21.02.2012]

sprachigen Ortstafeln in Gemeinden mit 17,5% slowenisch-sprachiger Bevölkerung aufstellen ließ.¹⁷⁶



Integrationsmaßnahmen auf kommunaler Ebene

Das österreichische Gesundheitssystem im Überblick

Das österreichische Gesundheitssystem ist öffentlich organisiert. Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherung und gesetzliche Interessenvertretungen (Kammern, Patientenanwaltschaft) tragen die Verantwortung für die verschiedenen Teilbereiche des Gesundheitswesens. Die Gesundheitsleistungen werden jedoch von öffentlichen und privaten Einrichtungen erbracht. Die Gesamtausgaben für Gesundheit betragen in Österreich 11 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (276,89 Mrd. € im Jahr 2009). Die höchsten Anteile der Gesundheitsausgaben in der EU verzeichnen die Niederlande mit 12 Prozent.¹⁷⁷

Programm „Sprache für Gesundheit – Gesundheit ohne Grenzen“ im Landeskrankenhaus Villach in Kärnten

Das LKH Villach liegt zentral im Alpen-Adria-Raum und bezieht deshalb bis zu 3.000 Patienten aus den Nachbarländern Italien und Slowenien. Es wurde ein Notfallabkommen zwischen Kärnten und zwei italienischen Regionen beschlossen, um Patienten schnellstmöglich die beste Versorgung zu ermöglichen. Dabei kommt es zwangsläufig zu Sprachbarrieren, die überwunden werden müssen. Deshalb entstand ein Netzwerk von Krankenanstalten zur Stärkung interkultureller Kooperation und Förderung sprachlicher Kompetenzen. In Zusammenarbeit mit SprachexpertInnen und SprachtrainerInnen wurden 12- bis 14- wöchige Sprachkurse auf Italienisch, Slowenisch, Englisch, Kroatisch und Deutsch als Fremdsprache angeboten und dafür sogar Skripten und CDs entwickelt, deren Inhalte speziell auf Gesundheitsberufe ausgerichtet sind. Neue Lernmethoden wie Lernpartnerschaften und der Einsatz neuer Medien, z.B. Skype, sowie Seminare zur Stärkung interkultureller Kompetenz führten zum gewünschten Erfolg. Für die Patienten wurde ein mehrsprachiges Leitsystem entwickelt, das für eine bessere Orientierung im Krankenhaus sorgt. Außerdem stehen hausinterne DolmetscherInnen zur Verfügung.¹⁷⁸

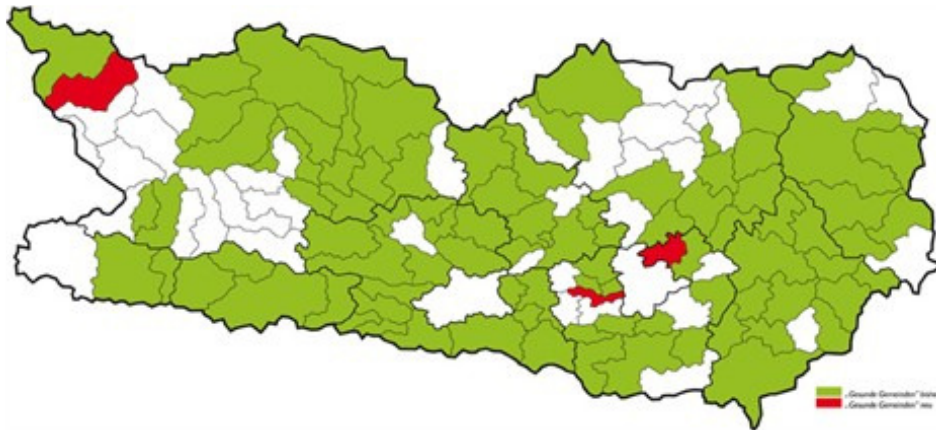
¹⁷⁶ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Ortstafelstreit> [Stand: 21.02.2012]

¹⁷⁷ Vgl. https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/gesundheitswesen_LN.html

¹⁷⁸ Vgl. Europasiegel für innovative Sprachprojekte, http://www.oesz.at/download/esis/esis_auszeichnungen2009_web.pdf, S.11

Gesunde Gemeinde – Healthy Community

Gesunde Gemeinde ist eine Initiative des Vereines Gesundheitsland Kärnten, mit dem Ziel der Förderung, Verbesserung und Erhaltung der Gesundheit der Kärntner Bevölkerung.



Die Initiative Gesunde Gemeinde in Kärnten zählt bereits 100 Kommunen als Mitglieder mit folgenden Angeboten:

- Gesundheitsbezogene Veranstaltungen
- Sportveranstaltungen
- Suchtprävention
- Trainingsprogramme für Senioren
- Diabetikerschulungen
- Ernährungsprogramme etc.

Ziele der Gesunden Gemeinde sind:

a) Schaffung von Rahmenbedingungen zur Gesundheitsförderung: Die Gemeinde stellt jährlich ein Budget für die Arbeit in der Gesundheitsförderung zur Verfügung und bietet organisatorische Unterstützung. Sowohl Vereine und Organisationen als auch jeder einzelne Bürger sind aufgerufen, im Arbeitskreis „Gesunde Gemeinde“ mitzuarbeiten.

b) Zu Beginn wird der IST-Zustand erhoben und je nach Handlungsbedarf werden Maßnahmen ergriffen. Die Entwicklung der „Gesunden Gemeinde“ wird dokumentiert und evaluiert.

c) Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen:

- Verhaltensprävention – Veränderung des Lebensstils: Die Verhaltensprävention setzt am einzelnen Menschen an. Das Verhalten der GemeindebewohnerInnen (ihr Lebensstil) soll positiv beeinflusst werden, z.B. Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten, Rauchen, Alkoholkonsum oder Umgang mit Stress.

- Verhältnisprävention – Veränderung der Lebensbedingungen: Die Verhältnisprävention setzt an den Strukturen an. Es geht darum, die Lebensbedingungen (z. B. Kindergarten, Schule, Arbeitsplatz, Gemeinde insgesamt, usw.) von Menschen so zu gestalten, dass sie gesund leben können. Wichtig ist auch, dass die betroffenen GemeindebürgerInnen bei der Gestaltung mitbestimmen können.¹⁷⁹

Kindergarten Sonnenschein

Auf der kommunalen Ebene haben wir als weiteres Beispiel den Kindergarten Sonnenschein gewählt. Bei diesem handelt es sich um einen internationalen, multikulturellen Landeskindergarten im Bundesland Niederösterreich. Im Kindergarten Sonnenschein gibt es nur eine Kindergruppe mit insgesamt 23 Kindern. Davon besitzen zwölf Kinder einen Migrationshintergrund. Sie sind entweder türkischer, bosnischer, kroatischer oder serbischer Herkunft.

Diese Gruppenzusammensetzung erfordert ein speziell darauf ausgerichtetes und dementsprechend geschultes Betreuungsteam. Im Kindergarten Sonnenschein sind demzufolge folgende Betreuungspersonen beschäftigt: Eine Kindergartenpädagogin, welche auch zugleich die Leitung des Kindergartens innehat und aus diesem Grund täglich im Kindergarten präsent ist. Des Weiteren eine Kindergartenhelferin, die ebenfalls die ganze Woche in der Einrichtung anwesend ist. Neben einer Sonderkindergartenpädagogin, welche einmal wöchentlich kommt und speziell mit Kindern mit besonderem Förderbedarf arbeitet, gehört auch eine interkulturelle Mitarbeiterin mit türkischem Migrationshintergrund zum Team. Zu ihrem Sprachenrepertoire zählt sie Deutsch, Türkisch, Englisch, Französisch, Spanisch und Arabisch. Die interkulturelle Fachkraft kommt mindestens zwei Mal pro Woche sowie zu Elterngesprächen und zu besonderen Aktivitäten wie Festen oder Veranstaltungen in den Kindergarten, wo sie vor allem Integrations- und Übersetzungsarbeit leistet. Eine weitere Besonderheit des Kindergartens Sonnenschein ist der wöchentliche Besuch der Englisch-Trainerin, welche mit den Kindern ausschließlich auf Englisch kommuniziert. Die Kinder können nach Belieben an den angebotenen Aktivitäten teilnehmen oder sich selbstständig anderwärtig beschäftigen.

Im vom Kindergarten team selbst erarbeiteten Konzept steht vor allem ein offener Umgang mit Mehrsprachigkeit und Interkulturalität im Mittelpunkt. Spielerisch und mit zahlreichen Unterstützungsangeboten sollen sowohl die Muttersprache als auch die deutsche Sprache erlernt werden. Nebenbei nehmen die Kinder zugleich erste Wörter auf Englisch und der anderen im Kindergarten vertretenen Sprachen schnell und ohne große Anstrengungen in ihr Sprachrepertoire auf. Damit diese Möglichkeiten gut ausgeschöpft werden können, gelten professionelle, interdisziplinäre Zusammenarbeit und intensive Kooperation mit den Eltern als wichtiger Aspekt in der Arbeitsweise des Kindergartenpersonals.

Des Weiteren herrscht im Kindergarten das Recht auf Selbstbestimmung und ein großes Anliegen ist die Unterstützung der Kinder bei ihrer Autonomieentwicklung. Aus diesem Grund ist der Kindergartenalltag von größtmöglicher Freiheit und Freiwilligkeit geprägt. Die Kinder dürfen alles tun oder lassen, was sie wollen, so lange sie die einzige Regel des Kindergartens befolgen. Diese lautet:

¹⁷⁹ vgl. www.gesundheitsland.at, 23.02.2012

„Verletze niemand anderen, verletze dich nicht selbst und zerstöre auch nichts.“

Jedes Kind darf in der Sprache sprechen, die es selbst in der jeweiligen Situation bevorzugt. Diese Möglichkeit führt bei den Kindern auch immer wieder zu „code-mixing“ und „code-switching“, was aber nicht als negativ gesehen wird. Indem versucht wird, alle repräsentierten Sprachen als gleichwertig zu betrachten und gleichermaßen zu fördern, lernen die Kinder schon von klein an eine größtmögliche Offenheit für andere Kulturen und Sprachen. Auch das Kindergarten-Team bemüht sich, mit den Kindern, soweit wie möglich, in verschiedenen Sprachen zu sprechen. Es werden anderssprachige Lieder und Gedichte gelernt, sowie spezielle Kinderbücher vorgelesen. Aber nicht nur durch Bücher werden den Kindern Interkulturalität und Mehrsprachigkeit näher gebracht, sondern auch mithilfe zahlreicher anderer Spiel- und Bastelmaterialien sowie der Gestaltung und Dekoration der Räumlichkeiten.

Als besonders wichtig werden auch die Thematisierung und das Feiern von Festen aller im Kindergarten vertretenen Religionen erachtet. So bildet sich schon früh Verständnis und Toleranz für Sitten und Bräuche anderer Kulturen und eine Gemeinschaft trotz herkunftsbedingter Unterschiedlichkeit entsteht. Interkulturalität und Multilingualismus werden im Kindergarten Sonnenschein somit in folgenden Bereichen repräsentiert:

- In der Anordnung und Ausstattung der Räumlichkeiten
- In der Konstellation der Kindergartengruppe
- Im Gebrauch der unterschiedlichen Sprachen
- In der Interaktion mit der interkulturellen Mitarbeiterin
- Sowie im täglichen Morgenkreis, der als interkulturelle, mehrsprachige Aktivität gesehen werden kann

Aufgrund der genannten Erläuterungen kann dieser Kindergarten als gelungenes Beispiel für die praktische Integration von Kindern mit Migrationshintergrund in Österreich gesehen werden. Ähnlich aufgebaute Konzepte finden sich zwar schon seit Jahrzehnten in ganz Österreich, jedoch leider nur vereinzelt und eher in Form von Pilotprojekten. Es wäre wünschenswert, wenn derartige Kindergärten nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel in unserem Land darstellen würden, denn gerade im Kindesalter herrscht noch große Offenheit für Neues und Fremdes und kann spielerisch sowie aufgrund eigener Erfahrungen eine wertschätzende Grundeinstellung gegenüber aller Kulturen aufgebaut werden. So kann es gelingen, eine positivere, offenere Haltung der gesamten Gesellschaft zu erreichen, bei welcher interkulturelle Vielfalt als Bereicherung und Chance erkannt wird.¹⁸⁰

¹⁸⁰ vgl. Wondraczek 2009

3.5 Literaturverzeichnis

Ahlheim, Klaus/Heger, Bardo: Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit. Handreichungen für die politische Bildung der Polizei. Schwalbach/Ts.

Fassmann, Heinz (2011): Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration. Wien, S. 1

Davis, E.E. (1964): Vorurteile - ihre Erforschung und Bekämpfung. Frankfurt am Main, Europäischer Verlag

Heckmann, Friedrich (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation: Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart, Lucius + Lucius

Lindner, Sarah (2005): Auslandsberichterstattung: Das Eigene und das Fremde – Mediale Stereotypisierung in der inter- und transnationalen Berichterstattung. Hauptseminararbeit, Universität Hamburg

Marx, Nicole (2006): Interkulturelle Kompetenz – Eine Schlüsselqualifikation für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Diplomarbeit. GRIN Verlag

Nafroth, Katja (2002): Zur Konstruktion von Nationenbildern in der Auslandsberichterstattung. Das Japanbild der deutschen Medien im Wandel. Frankfurt am Main, Lit Verlag

Nestvogel, Renate (2002): Aufwachsen in verschiedenen Kulturen - weibliche Sozialisation und Geschlechterverhältnisse in Kindheit und Jugend. Weinheim, Beltz Verlag

Schmalz-Jacobsen, Cornelia/Hansen, Georg (1997) (Hrsg.): Kleines Lexikon der ethnischen Minderheiten in Deutschland. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für München: C.H. Beck

Statistik Austria (2010): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten. Wien. 6. Auflage

Statistisches Jahrbuch 1945 - 1999; Bundesministerium für Inneres: Hauptwahlbehörde, URL: <http://www.wien.gv.at/statistik/daten/rtf/nrstimanteil.rtf>, Stand: 16. April 2012

Wondraczek Ines Anna (2009): „Mehrsprachigkeit und Interkulturalität im Kindergarten. Fallstudie am Beispiel eines Landeskinder Gartens in Niederösterreich.“ (Diplomarbeit), Wien, URL: <http://others.univie.ac.at/4052/>

http://de.wikipedia.org/wiki/Politisches_System_%C3%96sterreichs, Stand: 16. April 2012

http://www.medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/01/17/migrantinnen-in-osterreich-besonders-unerwünscht/, Stand: 16. April 2012

http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2011/11/30/offentlicher-dienst-75-prozent-migrantinnen/, Stand: 16. April 2012

http://de.wikipedia.org/wiki/Minderheitensprachen_in_%C3%96sterreich, Stand: 21.02.2012

<http://de.wikipedia.org/wiki/Ortstafelstreit>, Sand: 21.02.2012

<http://diepresse.com/home/meinung/kommentare/leitartikel/652481/Gerechtigkeit-fuer-Sebastian-Kurz>, Stand: 21.02.2012

http://junge.oevp.at/sebastian_kurz/, Stand: 21.02.2012

<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=33764>, Stand: 21.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_geschaeftseinteilung/, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/organigramme/files/Organigramm_BMI_gesamt_210411.pdf, Stand 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/organigramme/files/Organigramm_BMI_gesamt_210411.pdf, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/sektion_1/start.aspx, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/sektion_2/start.aspx, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/sektion_3/start.aspx, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Geschaeftseinteilung/sektion_4/start.aspx, Stand: 22.02.2012

http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_staatssekretaer/, Stand: 22.02.2012

<http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html>, Stand: 28.02. 2012

http://www.integration.at/wir_ueber_uns/leitbild/, Stand: 22.02.2012

http://www.integration.at/wir_ueber_uns/staatssekretaer/, Stand: 22.02.2012

http://www.integrationsfonds.at/nap/integration_durch_leistung/, Stand: 21.02.2012

<http://www.landesschulrat-kaernten.at/default.aspx?Slid=15&ARid=44&pagetype=main>, Stand: 21.02.2012

http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wz_integration/politik_und_recht/85425_Zweites-verpflichtendes-Kindergartenjahr-angedacht.html, Stand: 21.02.2012

<http://zusammenoesterreich.at/unternehmen/>, Stand: 21.02.2012

4 Ethnische und nationale Minderheiten in Polen

Tatiana Andrusevych, Magdalena Boniec, Ksenia Głowinkowska,
Malwina Księżniakiewicz, Artur Pohl, Marcelina Truszkowska,
Michał Turowicz, Jeroen Van den Bosh
Dr. Przemysław Osiewicz

4.1 Einführung

Polen hat viele Minderheiten, sowohl ethnische als auch nationale. Ihre Existenz ist eng mit Polens Vergangenheit als europäische Großmacht und der Teilung durch seine Nachbarn verbunden. Trotz Polens turbulenter Geschichte, die so multiethnisch war, hat es nie sein „Polnischsein“ verloren, auch wenn dieser Begriff sehr strapaziert und verändert wurde, um verschiedenen Realitäten zu unterschiedlichen Zeiten gerecht zu werden. Da die neusten Migrationen Polens mit dem Fall der Sowjetunion zusammenhängen, entschieden wir uns für einen historisch-kulturellen Ansatz, um eine genauere Sicht auf Polens derzeitige Situation zu erhalten. Trotz der unterschiedlichen Größen und Formen der Minderheiten in Polen, haben wir den theoretischen Einheitsrahmen der „Identitätstheorien“ verwendet, um sie zu untersuchen. Dieser deduktive Ansatz machte es möglich, die verfügbaren Informationen über die ausgewählten Fälle herauszufiltern und sie in drei Gruppen zu sortieren. Darüber hinaus erlaubt uns dieser Rahmen, aktuelle Probleme und Schwierigkeiten unter den Gruppen zu untersuchen.

Die erste Gruppe umfasst historische polnische Minderheiten, in der Breite kategorisiert als „ethnische Minderheiten“, obwohl einige von ihnen vor allem religiös sind, z. B. Polens jüdische Bevölkerung, und andere sind sehr klein, sie sind alle historische Gruppen, die in der polnischen Geschichte Jahrhunderte zurückreichen.

Die zweite Gruppe enthält die nationalen Minderheiten, in dem Sinne, dass sich die Minderheiten mit ihrer Nation in einem anderen Staat oder Heimatland assoziieren, um in Polen ihre neue Identität zu schaffen. Ihre Identität ist mehr als ein Tausch ihrer Nationalität gegen das Polnischsein: Einige von ihnen entwickeln eine sehr unterschiedliche neue Identität.

Die letzte Gruppe besteht aus zwei Gruppen, eine davon eine Nation auf dem Vormarsch und die andere eine historische Minderheit: Die Schlesier und die Kaschuben. Obwohl die letztere als Vorbild für die erstere dient, zeigt der theoretische Rahmen, dass unterschiedliche Faktoren die Dynamiken der Identitätsbildung der Schlesier verändert haben.

In Anbetracht der Anwesenheit von Minderheiten im öffentlichen Sektor ist diese Studie gezwungen, einen anderen Ansatz zu verfolgen: Die meisten Minderheiten (ethnische, historische oder andere), die im öffentlichen Sektor arbeiten, haben sich der polnischen Gesellschaft so weit angepasst oder identifizieren sich in diesem Zusammenhang so mit ihrer polnischen Identität, dass soziale Theorien der Integration und Diskriminierung gegen diese Gruppen hinfällig sind. Darum konzentriert sich diese Studie darauf, wie diese Minderheiten dazu kamen, sich so eng mit der polnischen Kultur zu identifizieren und welche Stellung sie in der polnischen Gesellschaft genießen. Eine nennenswerte Ausnahme sind die nationalen

Minderheiten, die sich innerhalb der polnischen Gemeinschaft und dem öffentlichen Sektor mehr unterscheiden. Diese Arbeit untersucht, auf welche Weise sie es geschafft haben, auf dem politischen Schauplatz vertreten zu sein.

Bevor wir uns die Fälle ansehen, sind zwei Elemente notwendig, um die Situation Polens heute zu verstehen: Eine kurze Geschichte Polens, um die Fakten und Daten zu sortieren und den polnischen Zusammenhang in eine breitere europäische Perspektive zu bringen. Dieser kurze Überblick über polnische Ereignisse ist ein notwendiges Verbindungsstück zwischen seiner Vergangenheit und Gegenwart. Das zweite Element ist eine Einführung in Identitätstheorien, ihre Ideen und Dynamiken, auf die wir unseren theoretischen Rahmen gegründet haben.

Identitätstheorien

Identität ist ein Begriff, der schwer zu definieren ist. Je nach Zusammenhang und Untersuchungsblickwinkel kann er unterschiedliche Bedeutungen haben. Wir sollten den Gesamtzusammenhang im Auge behalten, wenn wir uns die einzelnen Bestandteile ansehen und die „soziale Landkarte“ von der Ebene des einzelnen aus bis hin zur Ebene von Nationen erklären. Auf jeder Ebene ist Identität ein wenig anders, aber darum nicht weniger wichtig angesichts eines bestimmten Zusammenhangs.

Wenn wir von der menschlichen Rasse reden, wird am Ende immer das bemerkenswerte menschliche Gehirn stehen. Wenn wir die „soziale Landkarte“ im Lichte der Biologie, Soziologie und Psychologie beschreiben, behauptet John Bone folgendes:

“...current understanding indicates that the morphology of the brain is shaped by its environment, both natural and social, and continues to adapt in response to experience throughout life. However, this does not entail that the brain and its contents are wholly shaped by a one-way process of social constructionism and environmental determinism and, thus, as many social scientists would have it, we need only refer to external conditions to understand both inner and outer processes. Rather, there are crucial and fixed characteristics of the brain's overall structure - suggested to be largely unchanged since the Pleistocene era - that place limits and tendencies in the way in which we experience, gather, store and employ social knowledge and, thus, interact with our world. Thus, human brains, and human beings themselves, are best thought of as being co-constructed, through a dialectical and symbiotic relationship between biology and culture, where memories and experiences are inscribed in our neural connections, but where the operating systems that gather and use information continue to function in patterns that were shaped in and by our evolutionary past.”¹⁸¹

Er führt es weiter, dass Emotionen der Schlüssel für diesen Erfahrungsprozess sind: Ihre grundsätzliche Funktion ist es, unsere Aufmerksamkeit auf die wichtigsten Reize zu lenken, die uns jederzeit angeboten werden. Obwohl neue Erfahrungen ein höheres Maß an emotionaler Erregung hervorrufen werden, werden zukünftige Begegnungen dieses Gefühl betäuben, weil sie es zur vertrauten Erfahrung machen. Dieses System der Identifizierung wird gleichermaßen in Beziehun-

¹⁸¹ Bone 2006: 349

gen zu anderen verwendet und spaltet die Gesellschaft, wie man sie kennt, in bekannt und fremd. Folglich werden Sachen und Situationen, die positiv bezeichnet werden, geschätzt und erstrebt, während diejenigen mit negativen Assoziationen gemieden werden.¹⁸²

Wenn wir älter werden und die Realität, die uns umgibt, komplexer wird, wollen Menschen die Komplexität der Welt reduzieren, indem sie Verhaltensregeln für soziale Situationen aufrichten, um negative emotionale Erregung zu vermeiden. Dieses emotional angetriebene Bedürfnis nach Einfachheit, kognitiver Klarheit und Beständigkeit treibt die Menschen dazu, sich gegenseitig Einigkeit aufzuerlegen.¹⁸³ In diesem Prozess ist Selbstdefinition erforderlich. Wir definieren uns selbst in Bezug auf das soziale Wissen, das wir angehäuft haben, einschließlich unseres Verständnisses anderer Menschen und ihrer Einstellungen uns gegenüber. Das bildet sich durch Sozialisierung, wobei wir gleichzeitig uns selbst in Bezug auf den Rahmen der Bedeutung aufbauen.¹⁸⁴

Im Wesentlichen reduzieren wir die Realität auf eine Gruppe, die uns vertraut ist und mit der wir uns im Gegensatz zu anderen identifizieren. Wenn Menschen alt werden, wird die Realität komplizierter und sie entwickeln noch mehr Identifizierungen: z. B. ein Vater kann sich im Gegensatz zu seinem Chef mit seinen Kollegen von der Arbeit im Büro identifizieren, zu Hause wird er seine Elternfunktion im Nebeneinander mit seinen Kindern erfüllen, er wird für seine Frau der Ehemann sein, ein Freund für seine alten Schulfreunde, mit denen er die Kindheit verbracht hat, aber sehr wahrscheinlich wird er sich auch mit größeren Menschengruppen identifizieren, zu denen er eine emotionale Verbundenheit spürt: lokale Identifizierung, wenn er sich mit seiner Nachbarschaft oder Stadt verbunden fühlt, mit seiner Kirche, eine regionale und/oder nationale Identifizierung, etc. Es ist sogar möglich, eine transnationale Identifizierung zu verspüren, z. B. das gemeinsame Gefühl, europäisch zu sein; oder das Gefühl, in einem völlig anderen kulturellen Umfeld aus dem Westen zu sein.

4.2 Polnische Geschichte

Mieszko aus der Piasten-Dynastie war der erste Herrscher Polens. Er konvertierte 966 zum Christentum. Das war zu jener Zeit eine politische Entscheidung, um den Einfall aus Magdeburg abzuwenden. Das gab Polen während der ersten Jahrhunderte eine starke westliche Orientierung. Darüber hinaus eroberte er Westpommern (was jetzt der nordwestliche Teil Polens ist) und Schlesien. Diese Länder sollten wieder verlorengehen und waren eigentlich nur vor dem 13. Jahrhundert Teil des polnischen Staates. Wie woanders auch wurden die polnischen Länder von verschiedenen Zweigen der Piasten-Dynastie nach einem typisch mittelalterlichen Feudalsystem regiert. Im Jahr 1138 führte Graf Bolesław Krzywousty das Senioratsprinzip ein, gemäß dem das älteste Mitglied der Piastenfamilie das Oberhaupt der Krone und der Primus inter pares wurde.

¹⁸² Bone 2006: 351

¹⁸³ Bone 2006: 352

¹⁸⁴ Bone 2006: 352-353

Als Folge davon sind die frühen Jahrhunderte polnischer Geschichte verseucht von innerer Unruhe, Bürgerkrieg und Konkurrenz unter Brüdern. Wegen der schwachen zentralen Macht konnten die Adligen mehr Einfluss ausüben, wenn sie diesen oder jenen Kandidaten unterstützten, bis sie am Ende darüber entschieden, welcher Graf der Piastendynastie der oberste sein würde. Seltsamerweise wird diese politisch instabile Zeit auch mit wirtschaftlichem Aufschwung in Zusammenhang gebracht: gewaltige deutsche Migration nach Polen, Abschaffung der Knechtschaft, Innovationen und mehr Privatisierung brachten Polen Wohlstand. Die katholische Kirche baute ihren Einfluss aus und strukturierte das Reich, während der niedrigere Adel sich seine Identität bewahrte, die von polnischer Kultur bestimmt war, um der aufkommenden Germanisierung standzuhalten. Bedrohungen aus dem Ausland, wie von den Mongolen, vereinten alle Polen und schufen die Grundlage für ein nationales Bewusstsein.¹⁸⁵

Während anfangs die Krone zwischen polnischen, ungarischen und böhmischen Dynastien hin- und herging, erkannten die polnischen Adligen, dass es ihren Interessen am besten dienen würde, wenn ein Mitglied der Piastendynastie sie tragen würde. 1382 kamen sie in Radom zusammen und bestimmten die zehnjährige Jadwiga zur Königin, wenn sie ihre Ehe mit Wilhelm von Österreich (aus der Habsburger Dynastie) brechen würde. 1385 fanden sie einen Ehemann für sie, den Großherzog von Litauen, Władysław II Jagiełło. Diese dynastische Vereinigung von Polen und dem Großherzogtum Litauen (das von der Ostsee bis zum Schwarzen Meer reichte) war mehr als nur eine politische Entscheidung. Indem der heidnische litauische Adel zum Katholizismus konvertierte, konnte er die wachsende Bedrohung der Deutschritter in Preußen und Livland abwehren. Ihre gemeinsame militärische Stärke machte es ihnen möglich, den Rittern, den Tataren auf der Krim und rivalisierenden westlichen Dynastien entgegenzutreten. Ein rühriges Moskowien brachte Polen dazu, sich erstmals nach Osten auszurichten. Die persönliche Verbindung sollte 1569 in einer konstitutionellen Vereinigung besiegelt werden, nachdem König Zygmunt II August ohne Erbe blieb. Während das Zeitalter der Jagiellonen von der Expansion nach Osten gekennzeichnet war und die polnisch-litauische Vereinigung die meisten Bedrohungen aus dem Ausland abgewehrt hatte, dezentralisierten die vielen Konzessionen an den Adel die regierende Macht. 1569 erwarb der Adel der königlichen Republik beider Nationen (*Rzeczpospolita Obojga Narodów*) das Recht, ein Parlament einzuberufen (*Sejm*), um einen eigenen König zu wählen. Dieser Bund der Adligen kämpfte vom Schwarzen Meer aus. Das Volk der Adligen bezeichnete sich selbst als die von Gott auserwählte Nation, um die katholischen Völker Europas vor den orthodoxen Russen und Kosaken, den muslimischen Türken, den protestantischen Schweden und den heidnischen Volksstämmen zu schützen. Polen war das *Antemurale Christianitis*, das christliche Bollwerk der westlichen Zivilisation und die Szlachta hatte eine Mission, Katholizismus und Nationalismus gingen Hand in Hand. Der Sarmatismus¹⁸⁶ hatte starke Auswirkungen auf den polnischen Adelsstand und

¹⁸⁵ Vos 2005: 29-58

¹⁸⁶ Paradoxically, the Polish nobility indulged in cultural orientalism to emphasize this Sarmatic descent. By shaving their head, growing a drooping mustache, wearing colored skirts fixed with a sash over the belly, they look so much like Turks that they had to wear cockades of straw so the

den Staat als solchen: Polen wurde zu einer Bastion, einer Festung der Gegenreformation, die diese Bedrohungen aus dem Ausland abwehrte. Gemeinsam mit diesem Sarmatismus wuchs eine Abneigung gegen alles Fremde. Daher kommt das Klischee des katholischen Polen. Die Kultur breitete sich aus zum Bürgertum in den Städten, aber konnte die Bauern nicht erreichen, deren wirtschaftliche Situation sie noch mehr von der Szlachta oder den Juden trennte, die in ihren abgeschlossenen Gemeinschaften blieben und ihre Identität auf Religion gründeten.¹⁸⁷

Am Ende des 18. Jahrhunderts ließ die Macht der Szlachta nach und machte dem aufgeklärten Republikanismus Platz. Das führte zu der Verfassung vom 3. Mai 1791. Doch leider wurde die Verfassung zu einem nationalen Mythos, als Polen zwischen Russland und Preußen (und später auch Österreich) zerteilt wurde. Die Samen für diese Tragödie säte die Szlachta selbst: Ihre Bemühungen, ihre Privilegien zu bewahren und die Macht zu dezentralisieren machten die polnischen Könige immer abhängiger von ausländischen Mächten, um ihre Autorität im Krieg aufrechtzuerhalten. Dieser ausländische Druck auf die einheimische polnische Politik wurde klar, als Habsburg oder Russland ihre Kandidaten auf den polnischen Thron setzten. Das politische Chaos hatte bereits zur ersten Annektierung des polnischen Gebiets durch seine drei Nachbarn im Jahr 1772 geführt. Die revolutionäre polnische Verfassung (die zweitliberalste auf der Welt nach der amerikanischen) wurde gefürchtet, weil sie das Potenzial hatte, die Krankheit des Republikanismus bei den Nachbarn zu verbreiten und zu neuen Annektierungen führen konnte. Die Teilungen von 1792 und 1795 schlugen die letzten polnischen Aufstände nieder und Polen verschwand von der Landkarte. Diese existenzielle Bedrohung der polnischen Identität in Kombination mit der natürlichen Bedrohung der Vernichtung des Staates führte dazu, dass die polnische Identität sich auf die gesamte Bevölkerung ausbreitete. Polnisches Volkstum lebte weiter, auch wenn der Staat aufhörte zu existieren.¹⁸⁸

Obwohl Polen immer eine Festung des Christentums gewesen war, gründete die polnische Elite ihr nationales Bewusstsein ursprünglich nicht ausschließlich auf ethnische oder religiöse Fundamente. Die Identität wurzelte in der multireligiösen und multiethnischen Wirklichkeit des Staatenbundes. Sogar ein beachtlicher Teil der Szlachta lebte in den östlichen Teilen des Landes und war nicht katholisch. Nach den Teilungen wechselte der Gedanke des „Polnischseins“ zu einer noch breiteren Interpretation. Das Versagen der Aufstände und die Vertreibung zwang das nationale Bewusstsein dazu, nationale Identität auf einen „kulturellen“ Gedanken zu gründen, der sich eine überlegene polnische Kultur vorstellte, die durch Sprache und Brauchtum definiert wurde. Und so ergoss sich die nationale Identität, die zunächst nur einer „Klasse“ zu eigen gewesen war, auf die Nation als Ganzes. In diesem nationalen Bewusstsein gab es auch ein starkes „internationalistisches“ Element: Die Polen waren vielleicht die begeistertsten Unterstützer des universellen Freiheitsgedankens. Die polnische Nationalhymne rühmt immer noch Napoleon: „Za wolność waszą i naszą.“ (Für eure und unsere Freiheit). Dieses

Habsburg troops could distinguish them during the battles against the Turks. (Wagner 2003: 203; Vos 2005: 121-123)

¹⁸⁷ Wagner 2003: 202-203; Vos 2005: 120-124

¹⁸⁸ Vos 2005: 136-160; Wagner 2003: 203-204

Gefühl ließ nach, als der Westen dem polnischen Schicksal gegenüber teilnahmslos blieb.¹⁸⁹

Da es keinen Staat gab, mit dem man sich identifizieren konnte, mussten die intellektuellen Nachfolger der Szlachta mit diesem negativen Privileg klarkommen. Sie gaben dem sarmatischen Mythos eine revolutionäre und entgegengesetzte Bedeutung. Ihre widerstandsfähige Identität forderte die Gegenwart heraus, indem sie eine utopische Vergangenheit als neues Ziel setzte. Der polnisch-litauische Romantiker Adam Mickiewicz, der einen Großteil seines Lebens im Exil verbrachte, interpretierte die Tragödie des polnischen Staates als ein messianisches Opfer für Europa als Ganzes. Er verknüpfte die Geschichte und das Schicksal Polens mit dem Leben Jesu. Die polnische Nation wurde wie Jesus getötet und würde wiederauferstehen, um die Völker Europas zu befreien. So wurde das unveränderliche Muster der messianischen Rolle Polens als Bewahrer des europäischen Katholizismus durch die historischen Ereignisse seiner Teilung neu interpretiert. Mit seinem neuen revolutionären Schwung wurde die alte sarmatische Idee der Überlegenheit und Exklusivität Polens durch die Opferrolle und eine Kultur des Widerstandes ersetzt. Mit der Unterstützung der Kirche und des polnischen Papstes breitete sich der messianische Nationalismus und die polnische Identität aus auf alle Schichten der polnischen Nation und versahen den Lauf der Dinge der *Solidarnosc* mit Antrieb, Legitimation und Berechtigung.

Nach mehr als einem Jahrhundert der ausländischen Belagerung und vielen fehlgeschlagenen Aufständen wurde die polnische nationale Identität immer enger definiert. In der Zwischenkriegszeit, als Polen wieder ein eigener Staat wurde und von Marschall Józef Piłsudski angeführt wurde, wurde ein neuer Versuch unternommen, die nationale Identität auf ein multiethnisches, bundesstaatliches Modell zu bauen. Aber da die Grenzgebiete (*kresy*) verloren gingen und die Beziehungen zu den Minderheiten angespannt waren, war der Gedanke des „Polnischseins“ in einer Krise. Und in gleicher Weise auch der Gedanke des polnischen Staates: Für Piłsudski sollte Polen ein wieder zum Leben erwecktes *Antemurale Christianitis* gegen den russischen Bolschewismus sein. Für seinen politischen Gegner, Roman Dmowski, sollte sich Polen an die Seite Russlands stellen und sich auf Kosten Deutschlands nach Westen ausdehnen. Beide gingen davon aus, dass Polen wieder eine große Macht sei, die das Potenzial habe, das Mächtegefüge in Europa zu beeinflussen. Weiter glaubten sie, dass Polen sich gebietsmäßig nicht nur auf das ethnographische Polen beschränken solle, um seine Stellung beizubehalten. Die Traumata des Zweiten Weltkriegs zwangen der Idee des „Polnischseins“ eine engere Deutung auf. Nationale Identität wurde jetzt ethnisch und religiös definiert. Und der Krieg war wirklich ein nationales Phänomen, das alle Schichten der Gesellschaft betraf und in der gesamten polnischen Bevölkerung tiefes nationales Bewusstsein verwurzelte.¹⁹⁰ Eine ganze Reihe an Werten wie Einstellungen gegen die Gesellschaft und eine bestimmte Feindseligkeit gegenüber einem oder mehreren Staaten wurden auf tiefsitzende historische Ausrichtungen gesetzt.¹⁹¹ Ein zentrales Ziel hat die Nation gekennzeichnet: das Streben nach einem Staat.

¹⁸⁹ Prizel 1998: 40-42

¹⁹⁰ Prizel 1998: 68-74

¹⁹¹ Sanford 2003: 178

Während Jahrhunderten der fremden Belagerung wurde die nationale polnische Identität vereint in ihrem Streben nach Unabhängigkeit.¹⁹²

Das territoriale Ergebnis nach dem Zweiten Weltkrieg

Die Regionen Weißrusslands, der Ukraine und die baltischen Gebiete, die einmal polnisch gewesen waren, wurden fester Bestandteil des Sowjetreiches. Darüber hinaus begünstigte die ethnische Situation und die neue Oder-Neiße-Grenze die Piasten-Konzeption: Nach der Besetzung durch die Nazis und die Kommunisten wurde die polnische Volksrepublik zu 97% ethnisch homogen und römisch-katholisch. Der Verlust von sechs Millionen Einwohnern, die völlige Zerstörung Warschaus und anderer Städte und die Auslieferung Polens an die Sowjetzone durch die westlichen Alliierten machte die Polen zu bitteren Realisten.¹⁹³ Trotz des Falls der Sowjetunion blieb immer noch ein sehr starkes Russland an der östlichen Grenze Polens bestehen; die Expansion nach Osten war also außerhalb der Diskussion.

Während der kommunistischen Herrschaft war es physisch und psychologisch unmöglich, die polnische Identität gemäß der alten Paradigmen wieder aufleben zu lassen: Das Polen nach Yalta war in sich anders und seine politische Elite wanderte aus, wurde vertrieben oder in Katyń hingerichtet. Und die Kirche wurde in die Defensive gedrängt, als Papst Pius XII sich im Kampf gegen das Übel des Kommunismus mit Deutschland verbündete. Während der ersten beiden Jahre der kommunistischen Regierung sicherte das Regime eine widerwillige Fügung der polnischen Bevölkerung mit einer Mischung aus Terror und sozialen Versprechen. Darüber hinaus boten sie der neuen regierenden Elite eine wichtige Quelle der Legitimation in dem enthaupteten Polen. Der Ausbruch des Kalten Krieges führte dazu, dass der konforme sowjetische Stil allen Lebensbereichen aufgezwungen wurde und eine bittere Reaktion verursachte. Die Stalinisierung Polens war verhältnismäßig frei von schweren Gräueltaten wie in der Sowjetunion und anderen Ostblockstaaten. Dennoch waren die katholische Kirche und die Intellektuellen, die damit in Verbindung gebracht wurden, mit die ersten Opfer des Kalten Krieges. Die wachsende Desillusionierung der Arbeiterklasse und der Rückgang der unterworfenen Wirtschaft führten zu Spannungen.¹⁹⁴

Der Tod von Stalin im Jahr 1953 bot nur eine kurze Verschnaufpause, in der ein Modus Vivendi mit der Katholischen Kirche eingerichtet wurde. Nach 1960 war klar, dass das Regime den totalitären Charakter aufrechterhalten wollte. Alle polnischen Versuche, die Spannung zu verringern, die durch das bipolare System entstanden, wurden ignoriert oder abgeschmettert. Als der Osten und der Westen begannen, sich wiederanzunähern, geschah das unter der Maßgabe einer bleibenden Trennung. Als Reaktion darauf überdachte die polnische Regierung ihre Ziele und Taktiken neu. Als die Wirtschaft sich immer mehr verschlechterte, verbanden sich die Intelligenzia, die Kirche und die Arbeiterklasse und begannen, eine gemeinsame Vision und ein gemeinsames Ziel zu entwickeln, indem sie das Regime immer mehr an den Rand und in die Defensive drängten. Die Kluft zwi-

¹⁹² Sanford 2003

¹⁹³ Sanford 2003: 190

¹⁹⁴ Prizel 1998: 75-85

schen Staat und Gesellschaft wurde unüberbrückbar. Das Regime musste der Opposition immer mehr nachgeben, die sich in der Gewerkschaft Solidarność organisierte. Als ein Pole Papst wurde und der Reformer Michail Gorbatschow an die Macht kam, taute der Kalte Krieg auf und die Sowjetunion brach unerwartet zusammen.¹⁹⁵ Plötzlich entstand ein neuer, demokratischer polnischer Staat mit einer Nation, die ihre Identität aus einer qualvollen Geschichte wiederaufbauen musste.

Wie bereits erwähnt, ist die polnische Bevölkerung seit dem 2. Weltkrieg und nach dem Holocaust und dem Verlust der Grenzgebiete (die jetzt überwiegend zur Ukraine und zu Weißrussland gehören) zu 97% homogen. Die erste Generation von Migranten aus anderen Ostblockstaaten, die nach dem 2. Weltkrieg nach Polen kamen, hatte eine ähnliche Identitätsveränderung hinter sich wie die Polen. Von Anfang an war die Sowjetunion der große „Andere“, über den sie ihre eigene Identität definierten. Als die kommunistischen Regimes in ihren Stammländern fielen, hatten sie ähnliche Gefühle der Hoffnung und des Sieges. Die erste Generation von Migranten hat eine andere Identität entwickelt, die sich oft als widersprüchlich zu der neuen Generation von Migranten erweist, sogar wenn sie aus demselben Heimatland stammen.

4.3 Der rechtliche Status nationaler und ethnischer Minderheiten in Polen

Der Status nationaler und ethnischer Minderheiten in Polen wird von vielen Rechtsinstrumenten geregelt. Die Republik Polen hat viele internationale Verträge unterzeichnet, z. B. die internationale Übereinkunft zu Bürgerrechten und politischen Rechten (am 3. März 1977 von Polen unterzeichnet) und ihr Fakultativprotokoll (unterzeichnet am 14. Oktober 1991), die es dem Einzelnen möglich machte, eine internationale Beschwerde beim Komitee für Menschenrechte einzureichen, darüber hinaus das UNESCO-Abkommen gegen Diskriminierung in der Bildung (unterzeichnet am 15. September 1964), das internationale Abkommen zur Abschaffung aller Formen rassistischer Diskriminierung (unterzeichnet am 9. Oktober 1968), die europäische Charta für regionale oder Minderheitssprachen (unterzeichnet am 12. Februar 2009) und das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten des Europarats (unterzeichnet am 10. November 2000)¹⁹⁶.

Auch im nationalen polnischen Rechtssystem gibt es viele Regelungen. Davon sind die wichtigsten in Bezug auf die Festlegung des Status nationaler und ethnischer Minderheiten die Verfassung der Republik Polen (2. April 1997) und das Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und die Regionalsprachen vom 6. Januar 2005.

Artikel 35 der Verfassung sieht folgendes vor:

"1. Die Republik Polen gewährleistet polnischen Bürgern, die zu nationalen und ethnischen Minderheiten gehören, die Freiheit, ihre eigene Sprache zu behalten und zu entwickeln, ihre Gebräuche und Traditionen beizubehalten und ihre eigene Kultur zu entwickeln.

¹⁹⁵ Prizel 1998: 86-108

¹⁹⁶ mswia.gov.pl: 23/03/2012.

2. Nationale und ethnische Minderheiten haben das Recht, Bildungs- und kulturelle Einrichtungen sowie Einrichtungen, die ihre religiöse Identität bewahren sollen, zu errichten und darüber hinaus am Beschluss von Dingen teilzuhaben, die mit ihrer kulturellen Identität einhergehen."

Andere Passagen der Verfassung beziehen sich direkt oder indirekt auf den Schutz von Minderheitenrechten und insbesondere:¹⁹⁷

- Artikel 27 sieht vor, dass die Amtssprache in Polen Polnisch ist. Doch diese Klausel verletzt nicht die nationalen Minderheitsrechte, die aus den unterzeichneten internationalen Verträgen hervorgehen.
- Artikel 13 verbietet politische Organisationen, die die Entfaltung von Rassen- oder Nationalhass zum Ziel haben.
- Artikel 25 führt die Rechtsgleichheit bei Kirchen und anderen religiösen Organisationen ein
- Artikel 53 gewährleistet Glaubens- und Religionsfreiheit.
- Artikel 54 gewährleistet Meinungsfreiheit und die Freiheit, Informationen zu erhalten und zu verbreiten
- Artikel 57 sieht die Versammlungsfreiheit und Artikel 58 die Koalitionsfreiheit vor
- Artikel 60 sieht vor, dass polnische Bürger nach dem Grundsatz der Gleichheit das Recht auf öffentliche Leistungen haben
- Artikel 32 bestätigt die Gleichheit aller vor dem Gesetz und das Verbot von Diskriminierung

Im Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprachen vom 6. Januar 2005 wird die Definition von nationalen und ethnischen Minderheiten aufgenommen. Eine nationale Minderheit wird definiert als eine Gruppe polnischer Bürger, die gemeinsam folgende Kriterien erfüllen:

- Sie ist zahlenmäßig kleiner als der Rest der Bevölkerung der Republik Polen
- Sie unterscheidet sich von den übrigen Bürgern in Sprache, Kultur oder Tradition
- Sie strebt danach, ihre Sprache, Kultur oder Tradition zu bewahren.
- Ist sich ihrer eigenen historischen, nationalen Gemeinschaft bewusst und orientiert sich in Richtung ihres Ausdrucks und ihrer Bewahrung
- Ihre Vorfahren lebten seit mindestens 100 Jahren auf dem derzeitigen Gebiet der Republik Polen.
- Sie identifiziert sich mit einer Nation, die über einen eigenen Staat verfügt.

Der Unterschied zu ethnischen Minderheiten liegt bei dem letzten Kriterium. Ethnische Minderheiten identifizieren sich nicht mit einer Nation, die als eigener Staat

¹⁹⁷ sejm.gov.pl: 23/03/2012.

organisiert ist. Weiter unten folgt eine erschöpfende Aufstellung beider Arten von Gruppen, entweder nationale oder ethnische Minderheiten in Polen:

Nationale Minderheiten sind:

- Weißrussen
- Tschechen
- Litauer
- Deutsche
- Armenier
- Russen
- Slowaken
- Ukrainer

Ethnische Minderheiten sind:

- Juden
- Karaiten
- Lemken
- Roma
- Tataren

Das Gesetz sieht u. a. auch die Fähigkeit vor, eine Minderheitensprache als Hilfsmittel in Beziehung mit den städtischen Behörden zu benutzen und darüber hinaus die Fähigkeit, die traditionellen Namen in der Minderheitensprache neben den amtlichen Namen von Orten und physiografischen Objekten zu benutzen, z. B. in Form von zusätzlichen Straßennamen, etc. Das Gesetz macht es Behörden zur Auflage, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Schritte zu fördern, die den Schutz, die Aufrechterhaltung und Entwicklung von kultureller Identität von Minderheiten zum Ziel hat. Es ermöglicht auch finanzielle Mittel für Minderheiten. Dieses Gesetz schuf die Gemeinsame Kommission nationaler und ethnischer Minderheiten, die ein beratendes Gremium des Ministerpräsidenten ist¹⁹⁸.

4.4 Ethnische Minderheiten in Polen

Dieses Kapitel beschreibt die unterschiedlichen ethnischen Minderheiten. Die erste Gruppe, die genauer beschrieben wird, sind die Juden. Obwohl diese Gruppe sowohl als ethnische als auch als nationale Minderheit angesehen werden kann, entschieden wir uns, sie nach polnischem Recht als ethnische Minderheit einzusortieren. Die Gründe sind zweierlei: Die meisten polnischen Juden haben sich in solch einem Maße assimiliert, dass sie ihre polnische Bürgerschaft und ihren jüdischen Hintergrund gleichermaßen völlig annehmen und nicht im Kampf zwischen den beiden stehen. Darüber hinaus sind die Juden schon seit dem Mittelalter ein wichtiger Bestandteil der polnischen Gesellschaft, bis die Tragödie des Zweiten

¹⁹⁸ msw.gov.pl: 23/03/2012.

Weltkrieges ihre Anzahl durch Vernichtung, Umsiedlung und Exil reduzierte. Der jüdische Staat Israel wurde 1948 gegründet und nicht alle polnischen Juden besitzen die doppelte Staatsbürgerschaft. Polnische Juden betonen ihren gemeinsamen Hintergrund mit der polnischen Geschichte und identifizieren sich mit der historischen ethnischen Minderheit.

4.4.1 Die jüdische Minderheit

Die frühe Geschichte der Juden in Polen

Bereits im 11. Jahrhundert zogen die ersten Juden in das Gebiet Polens.¹⁹⁹ Sie waren bereits zu Beginn der polnischen Souveränität zugegen. Jüdischen Siedlern wurden bestimmte Privilegien und Immunitäten eingeräumt, die ihnen, ihren Gemeinschaften und ihrem Besitz vollste Sicherheit gewährten – zunächst auf einer lokalen Ebene im Jahr 1264 (die sogenannte Carta von Kalisz); später im 14. Jahrhundert wurden diese Rechte auf das Gebiet des gesamten Staates ausgeweitet.²⁰⁰ Die polnischen Regenten schätzten die vielfältigen Talente der jüdischen Einwanderer, die in den schlecht entwickelten polnischen Ländereien, die keine Kaufleute und Handwerker hatten, benötigt wurden.²⁰¹ Die Juden richteten sich im polnischen Königreich ein und bildeten eine der Säulen in einer strukturierten Gesellschaft. Sie betrieben hauptsächlich Handel und erfüllten die Rolle der Vermittler zwischen dem Adel und den Bauern. Das 16. und 17. Jahrhundert waren ein goldenes Zeitalter für die polnischen Juden. Das Hereinströmen von jüdischen Siedlern aus dem Westen riss nicht ab und führte zu dem bedeutenden Wachstum der jüdischen Bevölkerung, das auf 400 Tausend in der zweiten Hälfte des 17. Jahrhunderts geschätzt wurde.²⁰² Sie begannen, Siedlungen im östlichen Teil des polnischen Königreiches zu errichten: in der Ukraine, Podolien, Rothreußen und Litauen. Sie bildeten ein Drittel der städtischen Bewohner, ihre größten Gemeinschaften in Lwów (Lemberg), Posen und Krakau. Seit Ende des 16. Jahrhunderts wird die jüdische Gemeinschaft vertreten von dem sogenannten „Ausschuss der vier Länder“ (Waad Arba Aracot), die zuständig war für gerichtliche, wirtschaftliche, religiöse und soziale Angelegenheiten.²⁰³ Das kulturelle jüdische Leben konzentrierte sich auf Religionsschulen, Yeshivas genannt, die während des friedlichen 16. Jahrhunderts aufblühten. Zahlreiche jüdische Verlage brachten Bücher über die Religiosität und die Traditionen von polnischen Juden heraus. Die Situation der jüdischen Gemeinschaft in Polen verschlechterte sich Mitte des 17. Jahrhunderts als Ergebnis der Kriege, die Polen gegen Schweden und die aufständischen Kosaken aus der Ukraine führte.²⁰⁴ Zu der Zeit traten die ersten Pogrome auf. In schweren Zeiten ist der Mystizismus auf dem Vormarsch, darum kam in dieser Periode der Geschichte im südöstlichen Teil des polnischen Gebiets die religiöse Bewegung des Chassidismus auf. Obwohl diese Nachfolger des Chassidismus nur einen Teil aller Juden ausmachten, konnten Juden im Allgemeinen

¹⁹⁹ Żbikowski 2008: 88

²⁰⁰ info.kalisz.pl: 27/01/2012

²⁰¹ info.kalisz.pl: 27/01/2012

²⁰² Żbikowski 2008: 87

²⁰³ Żbikowski 2008: 88

²⁰⁴ Żbikowski 2008: 87

durch ihre religiösen Traditionen, Gebräuche, Kleidungsstücke und ihre Sprache (Jiddisch) einfach vom Rest der Gesellschaft unterschieden werden.²⁰⁵

Das 19. Jahrhundert

Vom Ende des 18. Jahrhunderts und der Teilung Polens durch seine drei Nachbarreiche bis zur zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, unternahmen die Juden alle Versuche, um Unabhängigkeit zu erlangen; sie kämpften im Aufstand von Kościuszko 1794, im Novemberaufstand 1830 und schließlich im Januaraufstand 1863.

Das Leben der jüdischen Gemeinschaft im Polen des 19. Jahrhunderts wurde von einem Assimilierungsprozess gekennzeichnet. Vor allem nachdem ihnen im Jahr 1863 die vollen Bürgerrechte zugestanden worden waren. Das heißt nicht, dass alle Juden assimiliert werden wollten, aber der Prozess war eine Realität und sie wurden alle dazu gezwungen, eine bestimmte Position gegenüber diesem Phänomen einzunehmen. Darüber hinaus war die Tatsache, dass ein beträchtlicher Teil der jüdischen Bevölkerung sich mit der polnischen Kultur identifizieren wollte, ziemlich einzigartig. Wenn man in Betracht zieht, dass die Juden in den meisten Fällen, in denen sie sich assimilierten, dazu neigten, die Kultur der politisch dominanten Nation zu übernehmen²⁰⁶, wäre das für die Juden aus dem Gebiet Kongress-Polens die russische Kultur gewesen, aber aus irgendeinem Grund entschieden sie sich für die polnische Kultur.

Assimilierung und Beziehungen zwischen den Ethnien

Unter den Befürwortern der Assimilierung können wir drei Gruppen ausmachen:²⁰⁷

- Befürworter der gemäßigten Assimilierung (gemäßigte Fraktion)
- Polen jüdischen Glaubens
- Befürworter der radikalen Assimilierung

Die erste Gruppe war offen für schrittweise Assimilierung und verurteilte nicht die traditionellen jüdischen Einrichtungen (hauptsächlich im Zusammenhang mit Judentum). Sie:

- befürworteten die Säkularisierung in bestimmten Lebensbereichen
- entschieden sich für eine Assimilierung der Sprache
- wollten die Gruppenbande mit anderen Juden erhalten
- behielten soziale Aktivitäten in der jüdischen Gemeinschaft bei
- unterstützten das allgemeine Programm der "minimalen Assimilierung"²⁰⁸

Die zweite Gruppe betrachtete sich als Polen jüdischen Glaubens.²⁰⁹ Sie befürworteten die Assimilierung mit der Nation und der Identität (sie betrachteten sich

²⁰⁵ Żbikowski 2008: 88

²⁰⁶ Zieliński 2010: 13

²⁰⁷ Cała 1989: 49

²⁰⁸ Cała 1989: 42

²⁰⁹ Cała 1989: 49-86

selbst als Polen), obwohl sie einige Verbindungen mit den jüdischen Traditionen aufrechterhielten mittels dem reformierten/modernen Judaismus und der sozialen Aktivität unter Mitgläubigen, wobei ihre Einstellung gegenüber traditionellen, orthodoxen Juden eher bevormundend war, sogar noch stärker als die der Gemäßigten. Für sie diente die polnische Intelligenzia als Bezugspunkt. Weil sie selbst die Hochschulreife besaßen, betonten sie die Rolle der Bildung als ein Weg, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Sie betonten die Notwendigkeit, die polnische Sprache zu lernen: ihre Einstellung gegenüber Jiddisch war unfreundlich und Hebräisch reservierten sie nur für das religiöse Leben. Sie glaubten fest, dass die Assimilierung der Juden in die polnische Gesellschaft für beide Seiten von Nutzen wäre.

Die radikale Assimilierung bedeutete ein Bruch mit allen Verbindungen zu ihrer jüdischen Herkunft. Sie unterzogen sich normalerweise einer christlichen Taufe. Diese formelle Identifizierung ist strenggenommen keine Assimilierung mehr, sondern eine Fusion. Die Juden, die sich dafür entschieden, waren nicht in Parteien oder Gruppen organisiert, hatten keine Programme und wollten auch niemanden überzeugen, dasselbe zu tun. Obwohl die Anzahl der Juden klein blieb, wurden sie von den Gemäßigten und den Polen jüdischen Glaubens stark kritisiert.²¹⁰

Natürlich wurden Polen jüdischen Glaubens von den orthodoxen Juden als Verräter und Abtrünnige angesehen. Anders herum gesehen betrachteten die Polen jüdischen Glaubens die orthodoxen Juden als zurückgeblieben, fanatisch, obskur und kritisierten ihr mangelndes Interesse an gesellschaftlichen Fragen und ihre autoritäre Hierarchie im Inneren ihrer isolierten traditionellen Gemeinden.²¹¹ Die polnische öffentliche Meinung zu Polen jüdischen Glaubens oder assimilierten Juden blieb gespalten.²¹² Das mangelnde Vertrauen und nachteilige Klischees zwangen die assimilierten Juden dazu, ständig unter Beweis zu stellen, dass sie genauso gute Bürger sind wie die ethnischen Polen. Antisemiten betrachteten sie einfach als Gefahr für die Nation. Am Ende des 19. Jahrhunderts und während der ersten Jahrzehnte des 20. war der Glaube weit verbreitet, dass die Assimilierung der Juden in die polnische Gesellschaft fehlgeschlagen sei.²¹³ Die Historiker versuchten eine Antwort zu finden, warum die Assimilierung kein Massenphänomen wurde und nur einen relativ kleinen Teil der jüdischen Gemeinschaft beinhaltete. Sie erwähnen die folgenden Faktoren:²¹⁴

- Eine ethnozentrische Haltung, sowohl der polnischen Mehrheit als auch der jüdischen Minderheit halfen nicht im Assimilierungsprozess
- Kulturelle und religiöse Unterschiede (Judaismus)
- Der allgemeine Faktor ihres verdächtigen Andersseins
- Die Juden waren eine autochthonische Gruppe (die Assimilierung ist schwieriger als im Fall der Einwanderer)

²¹⁰ Cala 1989: 87- 101

²¹¹ Cala 1989: 25

²¹² Cala 1989: 175-186

²¹³ Cala 1989: 167

²¹⁴ Cala 1989: 7-8

- Eine der stärksten Minderheiten, wenn auch gebietsmäßig verteilt – sie waren isoliert und bewahrten sich auf diese Weise
- Die Juden bildeten eine separate Klasse in der feudalistischen Gesellschaftsstruktur und dienten als „Übergangsminderheit“, diese Rolle blieb ihnen sogar in der kapitalistischen Gesellschaft erhalten.

In dem zunehmenden Antisemitismus und Nationalismus im Polen der Zwischenkriegszeit gingen sowohl die Polen als auch die traditionelle jüdische Gemeinschaft davon aus, dass die Vorstellung von einem „Polen“ und einem „Juden“ unterschiedlich seien.²¹⁵ Man konnte nur eins von beiden sein. Die Vorstellung eines Polens mit jüdischem Glauben hörte im Bewusstsein der polnischen Gesellschaft auf zu existieren.²¹⁶ Die assimilierten Juden waren eigentlich die einzigen, die diese Einstellung nicht übernahmen und eine separate Gruppe bildeten. Das Gefühl der Entwurzelung war in den Erinnerungen der Menschen jener Zeit einfach festzustellen.²¹⁷

Zwischenkriegszeit

Nach wiedererlangter Unabhängigkeit wurde Polen 1918 die drittgrößte Konzentration von Juden weltweit. Nur die USA und die Sowjetunion hatten eine noch größere jüdische Bevölkerung. 1931 lebten gemäß einer Volkszählung 3.113.933 Juden in Polen. Mehr als 57% der Juden lebten in den zentralen Provinzen, mehr als 25% im ehemaligen Galizien, mehr als 16% in den östlichen Provinzen und nur 1% in dem ehemals preußischen Teil. Ein wichtiges Merkmal des politischen Lebens in der jüdischen Minderheit im Zwischenkriegspolen war eine zersplitterte politische Szene und eine fehlende einheitliche Repräsentation.²¹⁸

Es gab fünf konkurrierende politische Trends:

- Orthodoxe – vertreten durch den Interessenverband Israel, dessen Hauptziel die Stärkung des Glaubens und die Aufrechterhaltung des unveränderten, traditionellen Lebensstils war
- Zionisten – eine Gruppe aus unterschiedlichem politischem Hintergrund mit dem Ziel der Gründung eines jüdischen Staates in Palästina
- Sozialisten – vertreten durch die allgemeinen jüdischen Arbeitervereinigungen, die das kapitalistische System stürzen und durch Sozialismus ersetzen wollten und den Juden in Polen ein Stück kulturell-nationaler Autonomie gewähren wollten
- Folkistowski – in Polen vertreten durch die jüdische Volkspartei, ihr Ruf war, den Juden in Polen eine national-kulturelle Autonomie zu gewähren und das Streben nach der Entwicklung einer Sozialgesetzgebung.

²¹⁵ Landau-Czajka 2006: 440

²¹⁶ Landau-Czajka 2006: 440

²¹⁷ Landau-Czajka 2006: 440

²¹⁸ Jagiello 2001: 28

- Assimilierte – lehnten die Vorstellung der nationalen jüdischen Unabhängigkeit ab und forderten die schrittweise Verschmelzung mit der polnischen Nation.²¹⁹

In den Zwischenkriegsjahren gab es zwei Haupt-Schultypen, in denen jüdische Kinder unterrichtet wurden. Die meisten besuchten öffentliche Schulen, in denen Polnisch Unterrichtssprache war, oder die sogenannten multireligiösen „*Szabasówki*“-Schulen. In diesen Bildungseinrichtungen profitierten die jüdischen Kinder von vielen Einrichtungen, die mit ihrer Religion in Verbindung gebracht wurden – Judaismus. Zum zweiten Schultyp gehörten private religiöse Schulen und säkulare Schulen, die auf Jiddisch oder Hebräisch unterrichteten, und „*Utrakwistyczne*“-Schulen, die von politischen Organisationen gegründet und geleitet wurden, religiöse Schulen oder kulturelle Schulen. Viele polnische Dichter, Schriftsteller und Künstler hatten eine jüdische Herkunft, z. B. Julian Tuwim – der bekannte polnische Dichter (in polnischen Schulen sind seine Gedichte immer noch Teil des Lehrplans) oder Bruno Schulz, ein begabter Grafiker.²²⁰

Der Zweite Weltkrieg und der Holocaust

Während des Zweiten Weltkriegs wurde die jüdische Bevölkerung in Polen der Verfolgung und Vernichtung durch die nationalsozialistischen deutschen Besatzer überlassen. Zunächst mussten die Juden in die 400 Ghettos umziehen, die überall in Polen verteilt waren – das größte befand sich in Warschau (dort waren 400.000 Menschen eingesperrt).²²¹ Im Frühjahr 1943 fand im Warschauer Ghetto ein Aufstand gegen die Nazis statt. Der Kampf war aussichtslos, da sich die Front zum damaligen Zeitpunkt noch im Gebiet der UdSSR befand. Der Aufstand dauerte vier Wochen, bevor er niedergeschlagen wurde. Danach wurde das Ghetto dem Erdboden gleichgemacht. Ab dem Ende des Jahres 1943 wurde die Mehrheit der polnischen Juden, die vormals in Ghettos gepfercht worden waren, in die Todeslager nach Belzec, Auschwitz, Majdanek, Sobibor, Treblinka geschickt und dort umgebracht. Das letzte große Ghetto im besetzten Polen befand sich in Łódź und wurde im Sommer 1944 aufgelöst.²²²

Nur zehn Prozent der Juden (300.000), die vor Kriegsausbruch in Polen gelebt hatten, überlebten die Verfolgung.²²³ Die Überlebenden waren hauptsächlich geflüchtet oder waren schon vor 1941 in die Sowjetunion deportiert worden.²²⁴ Nur 50.000 Juden überlebten auf dem Gebiet des besetzten Polen in Verstecken in den Städten oder auf dem Land. Die Mehrheit der Kriegsüberlebenden verließen Polen, da sie einen weiteren Antisemitismus von der polnischen Seite fürchteten, vor allem nach dem Pogrom in Kielce am 4. Juni 1946, als 42 Juden von einer

²¹⁹ Chałupczak; Browarek 2000

²²⁰ Idzik; Ptaszkiewicz 2001: 38

²²¹ ushmm.org: 16/02/2012

²²² Żbikowski 2008: 92

²²³ Żbikowski 2008: 93

²²⁴ Żbikowski 2008: 93

aufgebrachten Menge getötet wurden.²²⁵ Viele zogen nach Israel und beteiligten sich am Aufbau eines souveränen jüdischen Staates im Nahen Osten.

Nach dem Zweiten Weltkrieg

Nach der Gründung Israels in den Jahren 1948 bis 1950 verließen ungefähr 30.000 Juden Polen. Eine weitere Auswanderungswelle fand in den Jahren 1956-57 statt. Die Bevölkerung des Landes verringerte sich auf 30.000 Juden.

Im März 1968 verschafften die studentischen Demonstrationen in Warschau Gomułkas Regierung eine Entschuldigung, ein öffentliches, gegen die Regierung gerichtetes Gefühl in eine andere Richtung zu versuchen und zu kanalisieren. Darum nutzte sein Sicherheitsminister, Mieczysław Moczar, die Situation als Vorwand, um eine antisemitische Pressekampagne zu starten (obwohl der Ausdruck "Zionist" bereits öffentlich verwendet wurde). Die staatlich unterstützte „antizionistische“ Kampagne führte dazu, dass die Juden aus der Vereinigten Polnischen Arbeiterpartei und von Lehrerstellen in Schulen und Universitäten ausgeschlossen wurden. Unter wirtschaftlichem und politischem Druck und dem Einsatz der Geheimpolizei wurden 1967-1971 14.000 polnische Juden gezwungen, Polen zu verlassen und ihre polnische Staatsbürgerschaft aufzugeben. Die Anführer der kommunistischen Partei versuchten die andauernden Proteste und Unruhen zu unterdrücken und die Juden zu Sündenböcken zu machen. Gleichzeitig gab es einen fortwährenden Machtkampf innerhalb der Partei selbst, in der die antisemitische Kampagne von einzelnen Splittergruppen gegeneinander benutzt wurde. Die sogenannte „partisanische“ Splittergruppe gab den Juden die Schuld (die während der stalinistischen Periode im Amt waren und für die Ausschreitungen verantwortlich war). Das Endergebnis war, dass die meisten verbleibenden polnischen Juden zur Zielscheibe der kommunistischen Behörden wurden, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren politischen Vorlieben.²²⁶

Während der späten 70er engagierten sich einige jüdische Aktivisten in einer anti-kommunistischen Opposition. Einer der bekanntesten von ihnen ist Adam Michnik (Gründer der *Gazeta Wyborcza* – das immer noch eine wichtige Zeitung in Polen ist). Er gründete auch das Arbeiter-Verteidigungs-Komitee (KOR). Als der Kommunismus 1989 zusammenbrach, waren nur noch 5.000 – 10.000 Juden in Polen zurückgeblieben. Viele von ihnen verheimlichten gerne ihre jüdische Herkunft.²²⁷

Das Jahr 1989 war ein Wendepunkt. Der Zusammenbruch des Kommunismus verursachte eine stille Revolution innerhalb der jüdischen Gemeinschaft. Die neue Freiheit gab den Juden die Möglichkeit, ihr kulturelles Erbe zu entdecken und eine Gelegenheit, sich frei zu entscheiden, welcher jüdischen Gruppen sie angehören wollten: der religiösen, zionistischen oder der in der Diaspora lebenden.²²⁸

Laut den Ergebnissen der Volkszählung von 2002 (die neusten verfügbaren Daten; die allerletzte Volkszählung fand 2011 statt, aber ihre Ergebnisse werden erst im November 2012 veröffentlicht werden) betrug die Anzahl der Juden in Polen

²²⁵ Żbikowski 2008: 93

²²⁶ Tomaszewski 1991: 35 - 36

²²⁷ un.org: 05/03/2012

²²⁸ nationalarchives.gov.uk: 09/03/2012

1055.²²⁹ Diese Zahl weicht stark von den Schätzungen diverser Institute ab, die die jüdische Bevölkerung in Polen auf 10 bis 40 Tausend schätzen.²³⁰ Um zu beweisen, dass die Zahlen der Volkszählung nichts mit der Realität zu tun haben, muss man sie nur mit der Anzahl der jüdischen Organisationen in Polen vergleichen, die mindestens doppelt so hoch ist.²³¹

Was ist der Grund für diese Abweichung? Grundsätzlich kommt sie von der Tatsache, dass es viele komplexe Kriterien gibt, um zur jüdischen Minderheit zu gehören. Man glaubt, dass eine Koexistenz von verschiedenen Ebenen der kulturellen Identifikation in der Identität eines Menschen im Fall der jüdischen Minderheit natürlich ist.²³² Abgesehen davon kann offene Identifikation mit der jüdischen Minderheit innerhalb des Rahmens, in dem der ethnische Diskurs in Polen vorherrscht, als Konkurrenz zur polnischen Identität angesehen werden und darum leider manchmal zum Ausschluss führen.²³³

Dennoch kann nach 1989 das Phänomen der **Dissimilierung** (ein Prozess, der der Assimilierung entgegengesetzt ist) festgestellt werden.²³⁴ Dieser Prozess betrifft Juden, die in katholischen Familien aufgewachsen sind und erst als Erwachsene ihre jüdischen Wurzeln entdeckt haben. Der Trend zeigt, dass diese Menschen nach ihren Wurzeln suchen und unbedingt etwas über die Kultur, die Traditionen und die Religion ihrer Vorfahren erfahren wollen.

Wenn wir die Mitgliedschaft in diversen jüdischen Organisationen und das „sich selbst als Jude bezeichnen“ als Kriterien der Identifikation mit der jüdischen Minderheit nehmen, kann man annehmen, dass die Zahl zwischen 15 und 20 Tausend Juden beträgt.²³⁵ Die Mehrheit von ihnen (37,6%) lebt in Warschau, weil fast alle jüdischen Organisationen ihre Zentrale in der polnischen Hauptstadt haben.²³⁶ Auch das Durchschnittsalter ist interessant: Fast 50% aller Mitglieder der jüdischen Minderheit sind älter als 50 Jahre.²³⁷

Öffentliche Debatte, Kultur und Bildung

Zu Beginn des letzten Jahrzehnts entfachte das Buch des polnisch-amerikanischen Historikers Jan Tomasz Gross eine lange und lebhafte Debatte über die Beziehungen zwischen Polen und ihren jüdischen Nachbarn während und kurz nach dem Zweiten Weltkrieg.²³⁸ Die Betonung liegt auf der Einstellung der Polen zum Holocaust.²³⁹ In dem Buch „Nachbarn“ argumentierte der Autor, dass es Fälle gab,

²²⁹ Mateńko 2010: 170

²³⁰ Mateńko 2010: 171

²³¹ Mateńko 2010: 171

²³² Mateńko 2010: 172

²³³ Mateńko 2010: 172

²³⁴ Mateńko 2010: 173

²³⁵ Mateńko 2010: 174

²³⁶ Mateńko 2010: 175

²³⁷ Mateńko 2010: 175

²³⁸ Full title: *Neighbours: The Destruction of the Jewish Community in Jedwabne, Poland and Fear: Anti-Semitism in Poland After Auschwitz.*

²³⁹ Forecki 2008: 5

in denen Polen, wenn die deutschen Soldaten es zuließen, freiwillig an der Verfolgung und Ermordung von Juden teilnahmen. Als Beispiel nennt er die Ereignisse in der Stadt Jedwabne am 10. Juli 1941.

Ein sehr wichtiges Merkmal des jüdischen Bewusstseins ist die Sprache. Die jiddische Umgangssprache entstand im fünfzehnten Jahrhundert. Jiddisch war für ungefähr 12 Millionen Juden im Ostteil Europas eigenständiges und universelles Kommunikationsmittel.²⁴⁰ Es bestand aus hebräischen, deutschen und slawischen (hauptsächlich polnischen) Elementen. Einige Forscher verwenden sogar den Begriff „Jiddischland“, das Land der jiddischen Sprache und Kultur, um das Gebiet, das wirklich von den osteuropäischen Juden bewohnt wurde, sowie das gesamte intellektuelle Erbe in dieser Sprache zu beschreiben.²⁴¹

Die jiddische Kultur entwickelte sich bis zum Zweiten Weltkrieg. Der Holocaust zerstörte fast alles, was die Juden 800 Jahre lang aufgebaut hatten. Hebräisch wurde für die ursprüngliche jüdische Literatur wie Philosophie und Religion verwendet.²⁴² Zurzeit gibt es in Polen keine öffentlichen Schulen, an denen Hebräisch als Muttersprache unterrichtet wird. 1989 wurde ein Kindergarten für jüdische Kinder gegründet und 1994-95 wurde eine jüdische Grundschule geschaffen – die Morasch-Lauder-Schule in Warschau, in der die Schüler Hebräisch lernen können.²⁴³ Die andere jüdische Kultur zeigt sich normalerweise in der Ausübung der Religion.

4.4.2 Karaiten und Tataren²⁴⁴

Die Karaiten und die Tataren sind laut dem Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprachen vom 6. Januar 2005 zwei der vier offiziellen ethnischen Minderheiten in Polen. Die Definition der ethnischen Minderheit besagt, dass ein Mitglied einer ethnischen Minderheit auch polnischer Bürger sein sollte, was in beiden Fällen ein Problem für die Betrachtungsweise ihrer Identität in der Gesellschaft darstellt (Tataren und Karaiten). Sowohl Karaiten als auch Tataren sind Gruppen türkischer Abstammung. (Im Fall der Karaiten ist es komplizierter, da ihre Ursprünge sogar auf die Iraner zurückgehen). Sie kamen vor langer Zeit aus der Krimgegend nach Polen – 1397 gewährte Prinz Witold ihnen Siedlungsrechte in Trakai und 32 anderen Städten, um sich und sein Herzogtum zu sichern.

Die Geschichte der Tataren und Karaiten in Polen ist sehr verwickelt. Im Mittelalter waren sie angesehene Mitglieder der polnisch-litauischen Gesellschaft. Sie wurden in Gruppen hervorragender Soldaten vereint, die Fremdsprachen kannten (vor allem östliche) – sie erfüllten die Rolle der Diplomaten, Übersetzer und Berater. Sie erhielten Privilegien und waren unter den Bürgern die lokale Elite. Leider verloren die Tataren im 17. Jahrhundert immer mehr ihre Sprache und Identität – im-

²⁴⁰ adale.org: 24/02/2012

²⁴¹ Kurcz 1997: 68

²⁴² Kurcz 1997: 75

²⁴³ jewishmuseum.org.pl: 24/02/2012

²⁴⁴ Miśkiewicz 1993; Pelczyński 2004; Tokarczyk 2006; Tyszkiewicz 1989; Dz.U.05.17.141; karaimi.org; tatarzy.pl.

mer mehr Mitglieder der tatarischen Gesellschaft wurden durch Eheschließungen mit ethnischen Polen polnifiziert. Angesichts ihres Glaubens war das für die Karaiten verboten. Nach der Teilung Polens und Litauens verließen viele Tataren und Karaiten trotz der vielen Privilegien, die die Zaren ihnen gewährt hatten, ihre Heimat, um der Annektierung durch das Russische Reich zu entgehen.

Diejenigen, die sich entschlossen zu bleiben, mussten während des Ersten Weltkriegs wegen der anfänglichen deutschen Siege an der Ostfront ins Landesinnere ziehen. Nach dem Krieg kamen sie in eine veränderte Realität zurück: 1918 war Polen erneut unabhängig geworden und die Orte, an denen die Karaiten und Tataren gelebt hatten, wurden jetzt dem neu geschaffenen Staat zugeschlagen. 1921 gründeten die Karaiten die Vilnius Karaiten-Vereinigung und die Tataren 1925 die muslimisch-religiöse Vereinigung.

Der Zweite Weltkrieg veränderte fast alles. Glücklicherweise überlebten die meisten Karaiten, obwohl viele glaubten, sie seien irgendeine jüdische Sekte. Nach dem Krieg war das Hauptproblem die Ziehung der neuen Grenzen. Da für die meisten Karaiten und Tataren ihre Gotteshäuser (Moscheen bei den Tataren und Kenesas bei den Karaiten) die Grundlage ihrer Kultur und wichtiger als ihre Zugehörigkeit zu Polen waren, blieben sie an diesen Orten, an denen sie ihr ganzes Leben lang gelebt hatten. Eine erwähnenswerte Ausnahme waren diejenigen Tataren, die 1945 kurz aus der Sowjetunion nach Polen zurückzogen und sich in Danzig, Stettin und Landsberg an der Warthe niederließen, aber in den 60er-Jahren sollten sie nochmals umziehen in den östlichen Teil Polens. Für die Karaiten war die Situation schwieriger, da Trakai immer noch das Zentrum ihrer Kultur und Religion war, obwohl 200 Karaiten in den Städten Danzig, Krakau und Warschau blieben.

Die wichtigste "karaitische" Stadt in Polen ist heute Breslau. Dort befindet sich der Sitz der polnischen Karaiten-Vereinigung. Auch ihr Leiter, Mariola Abkowicz lebt dort. Dass Breslau die karaitische Hauptstadt ist, bedeutet jedoch nicht, dass es noch viele Karaiten gäbe: Statistiken schätzen, dass zwischen 12 und 1000 Menschen (von 38 Millionen Einwohnern) in Polen Karaiten sind. Die größte Anzahl von Tataren lebt in der Region von Białystok und in Danzig. Auch von ihnen gibt es nur noch wenige, ungefähr 500 – 5000 Menschen.

Eine Einschätzung ihrer Lage ist nicht so optimistisch. Das polnische Innenministerium verkündete, dass weder Tataren noch Karaiten Vertreter im polnischen Parlament oder in lokalen Regierungen habe. Es ist schwierig zu beurteilen, ob die Republik Polen in der öffentlichen Verwaltung überhaupt Karaiten und Tataren beschäftigt. Das hohe Maß an Polnifizierung (viele Menschen wissen, dass sie tatarischer oder karaitischer Herkunft sind, aber sprechen die Sprache nicht mehr), Endogamie (eine bedeutende Säule der karaitischen Religion, die nur Ehen zwischen zwei Karaiten erlaubt) oder schlechtformulierte Studien hinterlassen uns keine eindeutigen Daten zu diesem Thema. Gegenwärtig ist der einzige Weg, um die Rolle einzuschätzen, die Karaiten und Tataren in der öffentlichen Verwaltung spielen, sich die Annäherung von freiwilligen Organisationen und Vereinigungen auf diesem Gebiet anzusehen. Karaiten und Tataren sind bedrohte Minderheiten und sollten den besonderen Schutz des Staates erhalten.

4.4.3 Roma in Polen

Die Roma kamen aus Indien (aus der Nähe des Ganges). Ende des 7. Jahrhunderts begannen die Araber, sich auf dieses Gebiet auszudehnen und so zogen die Roma langsam von Indien weg. Zwischen dem 11. und 14. Jahrhundert tauchten sie in Europa auf. Im 15. Jahrhundert und nach der großen Auswanderung aus Westeuropa kamen sie in der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts nach Polen.

Im 18. Jahrhundert erreichten die europäischen Staaten den Höhepunkt ihres Absolutismus und versuchten die völlige Kontrolle über das Leben ihrer Bürger auszuüben. Man versuchte, die Roma aus der Gesellschaft loszuwerden. In Polen wurde jedoch eine Stelle für einen Roma-Gouverneur geschaffen.

Bis 1772 wurde Polen durch seine drei Nachbarn aufgeteilt. In jeder Region wurde eine ähnliche Politik gegen die Roma aufgestellt: Registrierungsgesetze (1916, 1849), Kopfgeld für gefangene Roma, Unterdrückung ihrer Sprache (1782 im österreichischen Teil) und eine wirtschaftliche Einschränkung, die sie vom Pferdehandel ausschloss.²⁴⁵

Zweiter Weltkrieg

Im 19. Jahrhundert kam die europäische Anthropologie unter den Einfluss der darwinistischen Theorien. Sie verschmolz mit der Denkweise der kolonialen Überlegenheit und schuf sehr rassistische biologische Theorien. In dieser westlichen Weltanschauung sollte die Ungleichheit der menschlichen Rassen die Roma als eines ihrer ersten Opfer aussortieren. Im September 1935 stellten die Nürnberger Gesetze die Roma auf die gleiche Stufe wie die Juden und entzogen ihnen alle Bürgerrechte. 1938 verkündete Heinrich Himmler den Spruch „Kampf der Zigeunerplage“.

Nach dem Angriff auf Polen im September 1939 beschlossen die Nazis, alle lebenden Roma aus den eroberten Gebieten zu deportieren.²⁴⁶ Um die 25.000 Roma wurden deportiert. 1942 begannen die Nazis damit, die Roma von den Ghettos in die Todeslager in Chelm und Nerem umzusiedeln (als Teil ihrer „Endlösung der Judenfrage“).

Noch über die Todeslager hinaus wurden die Roma an ihren Wohnorten umgebracht. Berichte sprechen davon, dass in der Gegend von Warschau um die 115 Menschen und in Łochaczu mehr als hundert Kinder umgebracht wurden. Normalerweise kamen die meisten Roma nicht in Auschwitz oder anderen KZs ums Leben, sondern wurden nach vorheriger Denunzierung in Massen hingerichtet.

Von den 930.000 Roma, die vor dem Krieg in Europa lebten, kamen im Krieg mehr als 217.000 ums Leben (allein in Polen um die 35.0000). Leider erinnert sich das kollektive polnische Gedächtnis selten an die Vernichtung der Roma.

²⁴⁵ Tuchołka 2007

²⁴⁶ Tuchołka 2007

1945-1989

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Polen ein mono-ethnisches Land. Es stellte sich heraus, dass in der Volksrepublik Polen kein Platz für die Roma war. 1952 beschloss die Regierung, alle Roma zu polnifizieren, weil sie nicht sesshaft waren und nicht arbeiteten – sogar das Leben in Lagern ist Teil des Romalebens. Die polnische Polizei begann damit, die umherziehenden Roma zu überprüfen und zu registrieren. Die Polizei und die Regierung versuchten, sie zu überzeugen, einen sesshaften Lebensstil und eine regelmäßige Arbeit aufzunehmen und sie mit den Polen zu assimilieren.

Diese anfängliche Politik zeigte keine Wirkung, also ging man dazu über, diejenigen Roma einzuschränken, die immer noch umherzogen. Das reduzierte die Zahl der nomadischen Familien im Jahr 1964 von 1146 (ungefähr 10.000 Menschen) auf 34.²⁴⁷ Eine weitere politische Maßnahme war die Schulpflicht. Doch auch das brachte nicht die erhofften Ergebnisse aufgrund der weitverbreiteten Abwesenheit von Romakindern und ihren Problemen mit der polnischen Sprache.

Während des Ausnahmezustands zwischen 1981 und 1983 begannen die Regierungskräfte, umherziehende Roma zu "jagen", indem sie ihre Lagerstätte ausfindig machten und sie zwangen, sich niederzulassen. Das Resultat dieser Politik war eine große Zerstreuung der Romafamilien in Polen. Darüber hinaus ist es erwähnenswert, dass einige der Roma, die im sozialistischen Polen arbeiteten, nach dem Sturz des Kommunismus ihre Arbeitsstelle verloren und von der Sozialhilfe abhängig wurden.

Status und Kultur

Nach dem polnischen Recht sind Roma eine ethnische Minderheit. Gemäß der Volkszählung von 2002 bestand ihre Gruppe aus 12.855 Bürgern. Darüber hinaus wird laut Ethnologen die Romasprache von mehr als 35.000 Menschen in Polen gesprochen.²⁴⁸

Zurzeit können wir in Polen vier Gruppen von Roma unterscheiden:

- Polska Roma (17.000 Mitglieder, die seit dem 15. Jahrhundert im Zentrum und in Nordpolen)
- Bergitka Roma – Cyganie Karpaccy (30.000 Mitglieder, die seit dem 18. Jahrhundert im südlichen Polen leben)
- Romagruppen, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts aus Rumänien nach Polen kamen (einige Tausend Mitglieder, in allen Teilen Polens, unterschiedliche Gruppen: Kelderaszowie, Lowarowie, Wlachowie)
- Verschiedene andere Gruppen, z. B. Chaładytka Roma aus Russland (einige Tausend Mitglieder, in allen Teilen Polens)²⁴⁹

Viele Roma reisen weiterhin in Wohnwagen umher, aber nicht mehr so viele wie in der Vergangenheit. Sie reisen oft zu ihren Familien, die überall in Europa verstreut

²⁴⁷ Tuchołka 2007

²⁴⁸ Tuchołka 2007

²⁴⁹ Tuchołka 2007

sind, nicht nur aus sozialen Gründen, oder um die Familienbande aufrechtzuerhalten, sondern auch, weil sie kein Geld haben. Meistens verkaufen sie ihre Ware: Pferde, Autos, Antiquitäten, Gold, Wertgegenstände, Stoffe etc. Sie haben normalerweise keine Schulbildung, aber neigen zur Flexibilität.

Es ist für alle Kulturen wichtig, dass sie ihre Identität herausfinden, so auch für die Roma. Der einfachste Weg, um die Identität zu bestimmen ist durch die Sprache, doch als Folge ihres Nomadentums existiert keine kodifizierte Romasprache.

Das ist der Grund, warum es überall in Europa unterschiedliche Dialekte gibt. Der Gebrauch ihres eigenen Romadialekts ist die hauptsächliche Methode ihrer Clan-Identität. Roma kann man auch noch an anderen Merkmalen erkennen: Einhaltung der Reinheitsgesetze und der Romani-Philosophie (Romanipen), Respekt für die Mitglieder der Gruppe, ihre religiösen, sozialen Gewohnheiten und Gesetze, anthropologische Merkmale (Haar-, Haut-, Augenfarbe), Vermeidung von regelmäßigen Arbeiten und ihre räumliche Mobilität.

Für Roma ist die innere Organisation sehr wichtig: Sie ist eine Möglichkeit, ihre Identität auszudrücken. Die wichtigsten sind die Identifizierung mit der Gemeinschaft, Endogamie, arrangierte Eheschließungen, die Entführung einer zukünftigen Ehefrau, das Patriarchat, das „Pacziwa“-Fest, ihre Hierarchie, die auf dem Ältesten aufbaut, der „Mageripen“-Kodex (rituelle Reinheit) und die Wahl ihrer Anführer (Baro Szero – großes Haupt).

Roma fühlen sich permanent kulturell bedroht. Das ist der Grund, warum sie sich innerhalb der polnischen Gesellschaft isolieren. Die Romakultur unterscheidet sich stark: neben den oben genannten haben sie (in den Augen der Nicht-Roma) eine irrationale Einstellung gegenüber Tieren (untragbare unreine Tiere – die ihr Fell lecken, z. B. Katze, Hund, Fuchs, etc.) Reinheitsgesetze sind für die Roma sehr wichtig.

Identität und Kultur beruhen oft auf dem Glauben und der Religion. Die meisten polnischen Roma sind Katholiken (1982 schuf die Kirche in Polen einen speziellen religiösen Feiertag für die Roma – Matki Boskiej Romów na Jasnej Górze). Andere sind orthodox, pfingstlich oder bei den Zeugen Jehovas.

Diskriminierung

Die meisten Probleme für die polnischen Roma stehen im Zusammenhang mit sturen Klischees und einer langen Geschichte der Verfolgung. In Polen haben die Roma eigentlich erst seit 1989 eine echte Chance, sich völlig in die Gesellschaft zu integrieren, aber die Zeit, die seither vergangen ist, ist immer noch zu kurz, um diese Jahrhunderte der Feindseligkeit auf beiden Seiten zu begraben. Viele Roma nutzen diese Chance nicht und wählen in der neuen Gesellschaft Exil und Isolation.

Verschiedene Klischees der Polen gegenüber den Roma haben zu unterschiedlichen Reaktionen geführt. Meistens handelt es sich um negative, so wie verbale oder körperliche Aggression. Die letzten fünf Jahre gab es in Polen einige Vorfälle,

die in die Schlagzeilen kamen: Fälle in denen Roma angegriffen oder diskriminiert wurden.²⁵⁰

Bildung

Die Arbeitslosenzahlen bei den Roma sind beängstigend. Ausschließlich auf Grundlage der Informationen, die in der Volkszählung zusammengestellt wurden, gehen wir davon aus, dass nur 8,29% der Roma überhaupt arbeiten. Unter den vielen Gründen ist einer der Hauptgründe das dramatisch niedrige Maß der Schulbildung bei den Roma.²⁵¹

Roma haben Angst, ihre Kultur zu verlieren und sind daher zurückhaltend, ihre Kinder zur Schule zu schicken. Romakinder haben Probleme mit der polnischen Sprache, darum ist es schwieriger für sie, dem Unterricht zu folgen. Sie treffen schnell auf Probleme in der Schule und sind dann entmutigt. Polnische Lehrer sind nicht bereit, ihnen zu helfen und wissen oftmals gar nichts über die Kultur der Roma. Vor einigen Jahren wurde in Malopolska eine spezielle Klasse für Roma eingerichtet, doch die Kinder hatten ein unterschiedliches Alter und unterschiedliches Bildungsniveau. Das führte zu schlechten Ergebnissen, denn das Lehrpersonal war nicht darauf vorbereitet und ungeduldig.

Fehlende Schulbildung und kulturelle Abneigung gegen feste Arbeitsplätze führt zu einer gewaltigen Arbeitslosenrate unter den Roma. Ein weiteres Problem, um die Arbeitslosigkeit anzugehen ist die Diskrepanz zwischen den formalen und gesetzlichen Rahmenbedingungen der polnischen Regierung. Zusätzlich zur Widersprüchlichkeit der polnischen Politik gibt es fehlende positive Vorbilder in den Bereichen Arbeit und Unternehmerschaft. Das ist wiederum das Ergebnis von Langzeitarbeitslosigkeit und ein Nebeneffekt der Abhängigkeit von der Sozialhilfe.

4.5 Nationale Minderheiten in Polen

In diesem Kapitel werden Polens nationale Minderheiten diskutiert. Diese ethnischen Gruppen unterscheiden sich von ethnischen Minderheiten in dem Punkt, dass sie außerhalb des polnischen Gebietes ein Heimatland besitzen. Obwohl verschiedene Formen der Integration stattfanden und immer noch stattfinden, neigen diese Gruppen dazu, besser organisiert zu sein als einige der ethnischen Minderheiten. Im Gegensatz dazu besitzen sie ein gemeinsames kollektives Gedächtnis mit ihrem Heimatland, das nicht von der polnischen Gesellschaft beeinflusst werden kann. Darüber hinaus führen internationale Zusammenarbeit und bilaterale Abkommen zu einer besseren Organisation der kulturellen und politischen Aktivitäten.

4.5.1 Die deutsche Minderheit in Polen nach 1989

Wenn wir den Begriff der deutschen Minderheit in Polen diskutieren, müssen wir ihn als Gruppe von Menschen verstehen, die seit 1945 und in den folgenden Jahren in Polen lebten, die einen deutschen Elternteil hatten, die am 1. September 1939 die polnische Staatsbürgerschaft hatten, die als deutsche Bürger östlich der

²⁵⁰ nigdywiecej.org

²⁵¹ arturpaszko.blogspot.com

Oder-Neiße-Grenze lebten und die in den Jahren 1939 – 1945 in Gebieten wiederangesiedelt wurden, die Polen in Potsdam zugestanden wurden.²⁵²

Nach dem Fall des Kommunismus in Polen im Jahr 1989 begannen sich die dogmatischen und ideologischen Thesen, die die inneren und äußeren Angelegenheiten betrafen zu verändern. Diese Tatsache wurde am 12. September 1989 in eine Aussage von Premierminister Thaddeus Mazowiecki getroffen, der behauptete, dass „Polen nicht nur Heimatland für die Polen, sondern auch für nationale Minderheiten“ sei.²⁵³ Laut Dariusz Matelski, einem anerkannten Historiker und Archivisten, werden Deutsche, die in der Republik Polen gelebt haben, korrekterweise „die größte Minderheit“ genannt.²⁵⁴ Es sollte betont werden, dass die Anzahl der Minderheiten, die in der Zeit zwischen 1989 und 1990 in Polen lebten, 300 – 400 Tausend Menschen erreichte.²⁵⁵ (Die kommunistischen Behörden behaupteten bis 1989, dass diese Zahl höchstens 3-5 Tausend betrage)²⁵⁶. Doch deutsche Behörden schätzten die Zahl der Menschen dieser Herkunft, die in Polen lebten, auf ca. 400.000 bis zu einer Million.²⁵⁷ Gemäß der Volkszählung von 2002 erreichte die Zahl der deutschen Minderheit 147.094 Menschen.²⁵⁸ Vertreter der deutschen Minderheit leben in: Oppeln²⁵⁹ - 30.531, in Niederschlesien - 1.792, in Ermland-Masuren - 4.311, in Pommern - 2.016, in Westpommern - 1.014, in Großpolen - 820, in Kujawien-Pommern - 636, in Lebus - 513, in Lublin - 84, in Heiligkreuz – 42, im Karpatenvorland – 76, in Podlachien - 65, in Masowien - 351, in Lodz – 263. 2011 wurde eine neue Volkszählung durchgeführt, aber neben den traditionellen Methoden gab es die Möglichkeit, sich online einzutragen und Umfragen, die per Telefon von qualifizierten Demoskopern durchgeführt wurden, doch die Ergebnisse werden erst im Juli 2012 veröffentlicht.

Die angeschobenen Veränderungen machten einen leichten Rückgang der Spannung möglich und schufen bessere Bedingungen, um die Entwicklung der Situation zu verbessern. Die organisatorische Dynamik der deutschen Minderheit war vor allem in den Jahren 1989-1990 sichtbar²⁶⁰, als 380 von 500 Vertretern der örtlichen Behörden deutscher Herkunft waren.²⁶¹ Während der Wahlen zum Sejm im Oktober 1991 wurde von dem Wahlkomitee in Oppeln ein bedeutender Erfolg erzielt. Sieben Parlamentsmitglieder und ein Senator wurden gestellt.²⁶² Doch in

²⁵² Adler: 65-81; Matelski: 485-495; Matelski 1999: 222; Chałupczak, Browarek 1998: 123-126.

²⁵³ Diariusz Sejmowy 1989: 4; Mohlek, Hošková 1994: 59; Matelski 1999: 270-273.

²⁵⁴ Matelski 1999: 273.

²⁵⁵ Sakson, 1991: 4; Deutsche Studien, 1992: 227; Matelski, 1999: 232; Chałupczak, Browarek, 1998: 126.

²⁵⁶ Ibidem: 232 and 269.

²⁵⁷ Sakson, 1991: 33 - 25, Matelski, 1999: 273. Also member of the German Parliament E. Lintner claimed that in 1990 there have been nearly one million Germans living in Poland; Lintner, 1991: 796; Chałupczak, Browarek 1998: 126.

²⁵⁸ Main Statistical Office, Results of Census In 2002, 24/02/2012.

²⁵⁹ Ibidem.

²⁶⁰ Łodziński, 1992: 4

²⁶¹ Ibidem.

²⁶² Ibidem: 5.

der Gegend von Oppeln spielen Minderheiten bis zum heutigen Tag eine wichtige Rolle in der Regional und Lokalpolitik.²⁶³

Die angeschobenen Veränderungen schufen die Gelegenheit, alle sich bildenden Organisationen zu registrieren, wo 1989 einige sozio-kulturelle Organisationen gegründet wurden und in ihnen einige, die von der deutschen Minderheit geleitet wurden.

- 16.01.1990 – soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in der Region Kattowitz
- 23.01.1990 – soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in der Region Czeszochowa
- 14.02.1990 – soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in der Region Schlesien
- 15.03.1990 – Vereinigung polnischer Bürger deutscher Herkunft

Weiterhin erwähnenswert sind die soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in Ermland und Masuren mit dem registrierten Büro in Biskupiec Reszelksi. Die Gesellschaft der deutschen Minderheit in Allenstein, die unabhängige Gesellschaft der Deutschen Minderheit „Wurzeln“ und die deutsche kulturelle Gesellschaft des ehemaligen Ostpreußen mit Büro in Leśny Dwór nahe Ortelsburg (Szcztyno). Auch in der Gegend von Großpolen wurden einige Gesellschaften registriert. In Lubon in der Nähe von Posen entstand die soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit von Großpolen, die soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in Landsberg an der Warthe mit Büro in Choszczno, die soziokulturelle Gesellschaft der deutschen Minderheit in Nowa Sól und die Vereinigung deutscher Bürger in Piła. Deutsche Vereinigungen in Elbląg, Gdynia, Jelenia Góra, Lubin, Słupsk, Breslau, Bydgoszcz, Łódz, Tarnów and Toruń²⁶⁴ entstanden. Am 12. September 1990 gründeten die oben genannten Organisationen die Hauptversammlung deutscher Gesellschaften in Polen mit Büro in Kattowitz, das umgewandelt wurde in die soziokulturelle Vereinigung deutscher Gesellschaften in Polen²⁶⁵ und 1992 wurde die Vereinigung junger Deutscher in Polen eingetragen. Heute hat die soziokulturelle Gesellschaft von Deutschen im schlesischen Oppeln die größte Gruppe von Mitgliedern vor allen anderen im Land. Sie beinhaltet ungefähr 330 regionale Vereinigungen (DFK – Deutscher Freundeskreis) der Region Oppeln und der Regionen von Lublinitz in Schlesien. Die regionalen Vereinigungen werden in 50 Distrikten organisiert (In einer Zahl von 70 pro Region). Es ist wichtig zu erwähnen, dass es immer noch 50 Tausend aktive Mitglieder dieser Vereinigungen gibt.

Sogar in jüngster Zeit werden noch viele Vereinigungen gegründet, doch sie erhalten nicht die Unterstützung anderer deutscher Minderheitengesellschaften, was der Tendenz verdorbener Beziehungen zwischen Polen und Deutschen geschuldet ist, z. B. die extremistische Vereinigung *Eigentümerbund Ost*, die von Polen finanzielle Zahlungen fordert zum Ausgleich für die Vertreibungen während des 2.

²⁶³ Electoral Committee of the German Minority, 24/02/2012.

²⁶⁴ *German Minority after 1989*, 23/02/2012.

²⁶⁵ Ibidem

Weltkriegs,²⁶⁶ aber diese Themen sind bereits von dem Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg abgewiesen worden. (indem er *ratione temporis* nannte (zeitliche Gründe), die Regelungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte sind für Polen seit 1994 bindend. Äußerst wichtig ist die Tatsache, dass der Gerichtshof seine frühere Aussage bestätigte, um zu betonen, dass die Vertreibungen, die während des Zweiten Weltkriegs stattfanden, nicht als dauerhafte Verletzungen gewertet werden können. Andererseits betonte der Gerichtshof, dass die Entscheidungen bezüglich Umsiedlungen und gebietsmäßiger Veränderungen nicht von Polen getroffen worden waren, sondern ein Ergebnis des Potsdamer Abkommens waren. Es wurde festgestellt, dass die ersten Umsiedlungen eine bestimmte Form der Evakuierung aus kriegsgefährdeten Gebieten waren. Am Ende betonte der Gerichtshof für Menschenrechte, dass die Einverleibung früherer deutscher Gebiete durch Polen keine Rechtsverletzung war).²⁶⁷

Die Organisationen der deutschen Minderheit in Polen werden sowohl von der polnischen als auch der deutschen Regierung gegründet, aber auch aus verschiedenen Spenden, Wettbewerben und Mitgliedsbeiträgen finanziert, das Haus der polnisch-deutschen Zusammenarbeit in Gliwice erhielt beispielsweise 2010 eine Spende in Höhe von 135 Tausend Zloty. Die polnische Seite erhöhte die Anzahl der Regierungsmittel zur Förderung von Identität und Sprache der Minderheiten, die sichtbar waren, indem Schilder mit den polnischen und deutschen Städtenamen aufgestellt wurden. 2011 reservierte ein Projekt des Innenministeriums eine Summe von 15 Millionen Zloty für alle Minderheiten, 2 Millionen und 150 Tausend Zloty sollten die deutsche kulturelle Identität fördern. Außerdem wurden seit dem 1. Januar 2011 die Verfahren für die Einreichung und Verantwortlichkeit von finanziellen Mitteln vereinfacht.²⁶⁸ Das Innenministerium versucht mit Hilfe von Ministern mit der deutschen Minderheit in Sachen Tradition, Kultur und Geschichte zu kommunizieren, z. B. durch das jährliche Seminar in Kamień Śląski. Auch das Bildungsministerium und das Verwaltungs- und Digitalisierungsministerium schufen bezogen auf die Zusammenarbeit zwischen zentralen Regierungsabteilungen, Minderheiten und Experten eine brandneue Bildungsmöglichkeit, nämlich das Studium der ethnologischen Philologie nationaler und ethnischer Minderheiten²⁶⁹.

Der Anfang der rechtlichen Maßnahmen der soziokulturellen deutschen Vereinigungen gab den Anstoß für eine deutsche Kulturbewegung. Deutsche Bibliotheken und Presse, die in Polen herausgegeben wird, wurden zu einem bedeutenden Element in der Aufrechterhaltung deutscher Tradition und Sprache. Die Vereinigung der deutschen Minderheit in Allenstein hat zum Beispiel begonnen, mit Unterstützung der Regierung ihr eigenes Magazin herauszugeben, das sich an ehemalige Bewohner der Stadt richtet, die jetzt in Deutschland leben und an alle, die an den lokalen Angelegenheiten interessiert sind.²⁷⁰ Diese Vereinigung hat eine andere wichtige Aufgabe, nämlich die deutschen Denkmäler und andere Orte, die mit deutscher Kultur in Zusammenhang gebracht werden, zu bewahren.

²⁶⁶ *The German minority is cut off from the claims of the expelled Eigentümerbund Ost*, 18/02/2012.

²⁶⁷ Żaczekiewicz - Zborska, „Gazeta Prawna”, 08/10/2008.

²⁶⁸ Ministry of Foreign Affairs and Administration, 24/02/2012.

²⁶⁹ Philologies of minorities in Higher Education, 25/02/2012.

²⁷⁰ Allensteiner Nachrichten 2012, 23/02/2012.

Es gibt Gottesdienste in deutscher Sprache, Tanz und Musik verbinden die Menschen über ihr Alter und ihre Nationalität hinweg. Das ist ein sicherer Weg, um zu verbinden und zu versöhnen. Darum wurden Amateurchöre und Bands gegründet. Diese Vereinigungen sind auch Orte, an denen sich Polen und Deutsche am Abend treffen und zusammen singen und tanzen, was es ermöglicht, dass sich ein Band zwischen beiden Nationen bildet. Es werden viele Projekte durchgeführt, z. B. die „deutschen Kulturtage“ in Oppeln, Wettbewerbe der deutschen Sprache, Gesangswettbewerbe, Weihnachtsmärkte, Ausstellungen wie „Zwei Sprachen Europa“ etc.

Es werden viele Treffen für junge Polen und Deutsche organisiert. Früher war die Vereinigung der deutschen Minderheit in Allenstein und die Gruppe junger Polen und Deutscher durch entsprechende Gelder dazu in der Lage, viele internationale soziopolitische Treffen junger Menschen in Deutschland, Polen und der Tschechischen Republik zu organisieren, an denen 400 Menschen teilnahmen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die heutigen Anführer der deutschen Minderheit die Tatsache betonen, dass der Kampf um die Wiedergewinnung einer Identität vernachlässigt wurde: „unser größtes Problem ist das zunehmende Fehlen eines Bewusstseins, deutsch zu sein unter den Mitgliedern (...) die Anzahl der aktiven Mitglieder wird geringer, die älteren haben einen bestimmten Motivationsmangel und die jüngeren sind nicht bereit weiterzumachen und zu kämpfen. Darüber hinaus brauchen wir einen Prominenten, der das weiterführt.“²⁷¹ Die Anführer erwähnen auch mangelnde Kenntnis der deutschen Sprache, einer von ihnen behauptet, dass „(...) zu Hause keiner mehr Deutsch spricht, heutzutage werden die Kinder in der Schule unterrichtet und anschließend unterrichten sie zu Hause ihre Eltern, obwohl wir wissen, dass es genau anders herum sein sollte.“²⁷²

4.5.2 Ukrainer und Weißrussen

Zunächst werfen wir einen Blick auf die derzeitige Lage der Weißrussen. Ihre Stellung im öffentlichen Sektor kann als Ergebnis des geschichtlichen Hintergrunds gesehen werden.

Ich möchte Ihre Aufmerksamkeit auf die Tatsache richten, dass der historische Hintergrund eine wirklich wesentliche Rolle im Leben solcher nationaler Minderheiten spielte wie den Ukrainern, Russen und Weißrussen. Bis zum Jahr 1989 gab es eine Block-Haltung gegenüber diesen Minderheiten. Für den normalen Polen waren diese Minderheiten einfach nur Russen. Für Polen gab es keinen sichtbaren oder anderen Unterschied zwischen ihnen. Unter diesen Minderheiten waren die Ukrainer die unbeliebtesten, auch wegen der gemeinsamen historischen Kriege und Konflikte, die vor vielen Jahrhunderten stattfanden. Sie wurden eher negativ empfunden und mit der kommunistischen Ideologie in Zusammenhang gebracht. Der öffentliche Sektor war ihnen so gut wie verschlossen. Doch nach 1989 veränderte sich die Situation aufgrund der derzeitigen politischen Bewegungen in der Ukraine, in Russland und Weißrussland.²⁷³

²⁷¹ Pszon 2010

²⁷² Ibidem.

²⁷³ Zaniewska 2010: pp 30-31

Laut der Volkszählung von 2002 besteht die weißrussische Minderheit in Polen aus 48.700 Menschen. Die Weißrussen leben vor allem in der Region Podlachien.²⁷⁴ Die Region liegt in der Nähe des Heimatlandes ihrer Vorfahren.

In der folgenden Statistik können wir sehen, dass die Weißrussen versuchen, eine Stigmatisierung zu verbergen. Wir wissen nicht, warum dieser Prozess angefangen hat, aber er ist offensichtlich.²⁷⁵

	<i>Number of people according to official Polish census 2002(thousands)</i>	<i>The number of those who took part in the census 2002 (%)</i>	<i>The number of people according to the sociological census(thousands)</i>	<i>The number of those who took part in the sociological census(%)</i>
<i>The general number of people in Poland</i>	38 230,1	100,000		
<i>The general number of minorities</i>	268,85	0,7		
<i>Belarusians</i>	48,7	0,13	200-300	0,52 – 0,78

Die Weißrussen versuchen das Stigma zu verbergen, weil es einfach ist, das zu tun. Es gibt fast keine sichtbaren Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Der beliebteste Trick ist, den Zweitnamen zu verstecken. Es gibt eine seltsame Ähnlichkeit zwischen weißrussischen und polnischen Zweitnamen. Darüber hinaus werden auch die Namen oft geändert. Einige Namen sind sich ziemlich ähnlich. Einige von ihnen haben eine Entsprechung im katholischen Kirchenkalender. Es ist ziemlich schwierig festzustellen, warum dieser Prozess begonnen hat, sich auszubreiten.

Während den Kriegen gab es einen Prozess, als Eltern Angst hatten vor der potenziellen Bedrohung, wie die anderen behandelt zu werden und solche Namen vergaben, die die Zugehörigkeit zur bestimmten Gruppe betonen sollten.

Neben den Vor- und Nachnamen und natürlich der Sprechweise kann die Zugehörigkeit zur Gruppe durch den Geburtsort verstanden werden, denn es gibt bestimmte Gebiete, die die Nationalität hervorheben würden. Im Falle der Weißrussen sind Ihnen diese Gebiete bereits bekannt.

Das besondere Beispiel ist ein bekannter polnischer Politiker, Waldemar Włodzimierz Cimoszewicz. Er ist unter denjenigen, die viel erreichen konnten, um ihre Herkunft zu verbergen. Er bezeichnet sich selbst als Pole, aber in der tiefsten weißrussischen Provinz ist jeder darüber verwirrt. Man sagt auch, dass er als Weißrusse nicht so viel erreicht hätte.²⁷⁶

²⁷⁴ stat.gov.pl 14/04/2012

²⁷⁵ Zaniewska 2010: 41-43

²⁷⁶ Zaniewska 2010: 29-47

Warum versuchen Weißrussen, das Stigma zu verbergen? Die Frage kann nicht klar beantwortet werden, aber die Tatsache, dass die Minderheit versucht, sich zu verstecken, ist offensichtlich.

Vielleicht liegt der Grund in der Einstellung der Polen gegenüber anderen.²⁷⁷

	<i>Poland</i>	<i>France</i>	<i>Great Britain</i>
<i>Criminals</i>	68	25	21
<i>Muslims</i>	24	11	16
<i>Immigrants</i>	24	9	12
<i>Jews</i>	25	5	6
<i>The families with many children</i>	11	6	10

Das wichtigste Ereignis, das die Situation von Minderheiten in Polen nach 1989 verändert hat, ist, dass Polen der Europäischen Union beigetreten ist und Mitglied wurde. Die Durchsetzung neuer Regeln und Gesetze gewährt den Minderheiten in Polen lebhaftere Rechte. Das erste, das sich aufgrund der Einhaltung von demokratischen Rechten von Minderheiten in Polen veränderte, ist ein politisches Leben der Weißrussen in Polen.

In der weißrussischen Minderheit gibt es einige aktive Politiker, die sich an der Arbeit des polnischen Parlaments beteiligen. Seit 2011 gibt es ein Mitglied im Parlament, das als Vertreter der weißrussischen Minderheit angesehen wird. Eugeniusz Czykwin hat in den Wahlen 14.181 Stimmen erhalten. Hauptsächlich Weißrussen stimmten für ihn.²⁷⁸

Darüber hinaus haben Minderheiten (nicht nur Weißrussen) aufgrund der gemeinsamen Kommission von nationalen und ethnischen Minderheiten ihre Vertreter in der Regierung. Das wird per Gesetz vom 6. Januar 2005 geregelt. Diese Kommission ist eine beratende Organisation des Ministerpräsidenten. In der gemeinsamen Kommission muss es zwei Vertreter der weißrussischen Minderheit geben.²⁷⁹

1990 bildete sich in Białystok auch eine Partei der weißrussischen Minderheit. Das Hauptziel der Partei war die Bewahrung und Entwicklung der nationalen Rechte der Minderheit. Die Demokratische Union der Weißrussen besitzt auch Zugang zu den Massenmedien, jedoch verfügt sie nicht über ein eigenes Presseorgan. Die Partei trug wesentlich dazu bei, den Weißrussen zu helfen, die Namen der Regionen, Straßen usw. in ihrer eigenen Sprache geschrieben zu haben und aufgrund der Partei haben die Weißrussen jetzt die Möglichkeit, Dokumente in den Regierungsbüros in ihrer eigenen Sprache einzureichen, zu schreiben oder zu erhalten.²⁸⁰

Darüber hinaus haben Weißrussen im öffentlichen Sektor zahlreiche Rechte. Wie bereits erwähnt, leben die meisten Weißrussen in der Woiwodschaft Podlachien. Laut der Volkszählung von 2002, die in vier Städten durchgeführt wurde, werden

²⁷⁷ Zaniowska 2010: 32-35

²⁷⁸ bip.gov.pl/16/03/2012

²⁷⁹ msw.gov.pl/16/04/2012a

²⁸⁰ Ratajczyk, 1994: 21

die Weißrussen als eine absolute Mehrheit angesehen, die sich von den anderen in Polen lebenden Minderheiten unterscheidet. In 12 Kommunen (und in zwei Städten) gibt es mehr als 20% Weißrussen, was bedeutet, dass sie dem Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprache nach vom 6. Januar 2005 die Möglichkeit haben²⁸¹, die Dokumente der Regierungsbüros in ihrer eigenen Sprache auszufüllen und zu erhalten.

Artikel 9.1 Die Sprache der Minderheit kann als Nebensprache verwendet und behandelt werden.

Artikel 9.3 Eine Gelegenheit, eine Nebensprache zu verwenden bedeutet, dass die Minderheit das Recht hat:

- Im Regierungsbüro in der Nebensprache mündlich oder in schriftlicher Form vorzusprechen.
- Die Antwort mündlich oder schriftlich in der Nebensprache zu erhalten.

Neben dem politischen Leben sind Weißrussen auch sehr aktiv im sozialen Leben. 1956 wurde eine weißrussische kulturelle und soziale Vereinigung gegründet. Das Hauptziel dieser Organisation liegt darin, mitzuhelfen die Identität der Weißrussen in Polen zu bewahren und zu entwickeln und zu versuchen, die Zusammenarbeit zwischen Polen und Weißrussen zu verbessern. Sie veröffentlicht einmal im Monat eine Zeitung in weißrussischer Sprache, „Niwa“. Unter den Weißrussen wird sei als ein großartiges Element angesehen, das Weißrussen verbindet. Darüber hinaus organisiert diese Vereinigung verschiedene Konferenzen und Wettbewerbe für Jugendliche, die die weißrussische Sprache lernen.²⁸²

Die weißrussische Literaturvereinigung "Białowieża" wurde 1958 gegründet. Diese Literaturvereinigung spielt eine wichtige Rolle im kulturellen polnischen Leben. Sie hat ihre eigene Stellung in der Geschichte der weißrussischen und polnischen Literatur. Sie ist ein sehr originelles literarisches Phänomen, eine poetische Form einer kompakten Gemeinschaft; sie verbindet ein starkes Band, was in vielen Bereichen ihres kreativen Lebens beobachtet werden kann. Keine andere Minderheit in Polen hat eine Entsprechung in der Form einer literarischen Gruppe, und es ist wahrscheinlich schwierig, so etwas unter den vielen Dichtern zu finden, die in ihrer eigenen Muttersprache schreiben.²⁸³

Der Fernsehsender Belsat TV ist ein Projekt, das im Juni 2006 ins Leben gerufen wurde. Das Hauptziel des Projektes ist die Demokratisierung der weißrussischen Gesellschaft. Er wird betrachtet, als wäre er etwas Ähnliches wie die Stimme Amerikas.

Folglich hat Belsat TV zum Ziel, die weißrussische Gesellschaft mit Zugang zu unzensurierten Informationen zu versorgen, der wahren Berichterstattung über die Geschichte ihres Landes, dem vollen Bild der internationalen Situation um Weißrussland herum und es bietet Kultur- und Unterhaltungssendungen in der weißrus-

²⁸¹ msw.gov.pl 16/04/2012b

²⁸² Zaniowska 2010: 9-29

²⁸³ Zaniowska 2010: 121-161

sischen Muttersprache. Interessanterweise hat Belsat bereits eines seiner Ziele erreicht. Zu Anfang war es der einzige Fernsehsender, der ausschließlich auf weißrussisch sendete. Unter diesem Einfluss und dem anderer weißrussischer Sprachmeiden – hauptsächlich unabhängige, im Ausland stationierte Radiosender – wurde der Anteil der weißrussischen Sprache schrittweise auch in Sendungen der staatlichen Radio und Fernsehsender mehr. Auf diese Weise taucht die Muttersprache der Weißrussen aus der Verborgenheit auf und kehrt zum alltäglichen Gebrauch zurück. Am 20. Januar 2011 erließ das Europäische Parlament das vierte Mal in seiner Geschichte einen Erlass, der die Europäische Kommission drängte, den Sender Belsat TV politisch und finanziell zu unterstützen.²⁸⁴

Jetzt wenden wir uns den Ukrainern zu, die nach den Deutschen und Weißrussen die zahlenmäßig größte Minderheit in Polen sind. Die nationale ukrainische Minderheit in Polen besteht gemäß der Volkszählung von 2002 aus 27.172 Menschen.²⁸⁵ Diese Minderheit unterscheidet sich von den anderen, denn die Ukrainer sind über ganz Polen verstreut. Sie unterscheiden sich von anderen Minderheiten wie den Litauern oder den Weißrussen, weil sie fern von einem etablierten Heimatland ihrer Vorfahren sich zerstreut haben. Das heißt sie sind mehr wie eine Diaspora.²⁸⁶

Vor dem Zweiten Weltkrieg waren Ukrainer die zahlenmäßig größte Minderheit in Polen. Vor 1947 waren sie eine normale Minderheit, die sich über ein etabliertes Heimatland ihrer Vorfahren zerstreute. Die Ukrainer lebten entlang der ukrainischen Grenze. Das war ziemlich natürlich. Doch aufgrund der Operation „Vistula“ veränderte sich das und jetzt können wir beobachten, wie sich die Minderheit in Polen neu verteilt hat. Das bedeutet, dass Ukrainer im ganzen Land zerstreut sind, was der Minderheit nicht gerade hilft. Ich meine damit, dass es in Landstrichen, Städten und Regionen, in denen die Minderheit als Mehrheit betrachtet wird, eine Gelegenheit gibt, mehr Rechte und Garantien im öffentlichen Sektor zu haben. Ukrainer haben zum Beispiel nicht die Möglichkeit, dass Straßenschilder in ihrer eigenen Sprache geschrieben werden.

Nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union im Jahr 2004 war die Regierung gezwungen, die Einwanderung nach Polen für Menschen aus Weißrussland und Russland inkl. Ukraine schwieriger zu machen, um die Forderungen des Schengener Abkommens einzuhalten. Trotzdem erhalten Ukrainer weiterhin die meisten Niederlassungsgenehmigungen und die meisten zeitlich begrenzten Aufenthaltsgenehmigungen in Polen.²⁸⁷

<i>Permits / Year</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>Total</i>
<i>Permanent Settlement Permits</i>	1,905	1,654	1,438	1,609	1,685	1,280	9,571
<i>Temporary Residence Permits</i>	8,518	8,304	7,733	7,381	8,307	8,489	48,736

Grand total: 58,303; Source: EU Membership Highlights Poland's Migration Challenges, Warsaw

²⁸⁴ stat.gov.pl 14/04/2012

²⁸⁵ stat.gov.pl 14/04/2012

²⁸⁶ irekw.internetdsl.pl 03/05/2012

²⁸⁷ migrationinformation.org/16/04/2012

Als ein Ergebnis der östlichen Partnerschaft haben Polen und die Ukraine ein neues Abkommen erreicht, das Visa durch vereinfachte Genehmigungen für Ukrainer ablöst, die innerhalb von 30 km nahe der Grenze leben. Bis zu 1,5 Millionen Menschen könnten von diesem Abkommen profitieren, das am 1. Juli 2009 in Kraft trat.

Ukrainer werden ständig von der polnischen Regierung unterstützt und kürzlich wurden neue Maßnahmen umgesetzt, die Ukrainern in Polen helfen sollen. Die wichtigste nennt sich "Polenkarte"²⁸⁸. Die Polenkarte ist eine Urkunde, die das Verwachsensein mit der polnischen Nation bestätigt. Der Inhaber der Karte ist berechtigt, alle Vorteile in Anspruch zu nehmen, die im Gesetzesentwurf des Parlaments genannt werden, der vom polnischen Sejm am 7. September 2007 verabschiedet wurde. Der Karteninhaber ist berechtigt:

- Ein Langzeitvisum zu erhalten, was ihm ein mehrfaches Überqueren der Grenze möglich macht
- Auf legalem Weg eine Arbeitsstelle anzunehmen, ohne eine Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen
- In Polen ein eigenes Unternehmen zu betreiben zu den gleichen Konditionen wie polnische Bürger
- Kostenlos das polnische Schulsystem zu nutzen
- Im Notfall die medizinischen Dienste zu den gleichen Konditionen zu nutzen wie die polnischen Bürger
- Das nationale Museum in Polen kostenlos zu besuchen
- Sich um finanzielle Unterstützung aus dem Staatshaushalt oder dem Haushalt der Kommune zu bewerben

Die Polenkarte berechtigt nicht dazu, die polnische Staatsbürgerschaft zu erhalten, ein legales Recht zum ständigen Aufenthalt in dem Gebiet der Republik Polen zu erhalten oder die polnische Grenze ohne gültiges Visum zu überqueren. Nicht nur Ukrainer können diese Karte erhalten, sondern auch Weißrussen, Russen, Litauer usw.

Wie steht es um das politische Leben der ukrainischen Minderheit? Zunächst werde ich auf die Vorteile eingehen. Die nationale ukrainische Minderheit in Polen hat einen Vertreter im Parlament, Miron Sycz, der im Jahr 2007 zum Vizepräsidenten der Kommission nationaler und ethnischer Minderheiten gewählt wurde.²⁸⁹ In den Wahlen 2011 wurde er durch die Wähler von Elbląg erneut gewählt. Gemäß seinen Worten: „Ich möchte, dass sich die Ukrainer hier wohlfühlen. Ich möchte, dass sich alle Menschen aus der Ukraine in meinem kleinen Vaterland zufrieden fühlen. Das ist mein Traum. Aber wie wir wissen, müssen wir bei der Verwirklichung von Träumen nachhelfen. Also versuche ich, der ukrainischen Minderheit zu helfen.“

²⁸⁸ msw.gov.pl 16/04/2012c

²⁸⁹ mironsycz.pl 03/05/2012

Neben diesem politischen Aktivisten gibt es noch zwei Vertreter in der gemeinsamen Kommission nationaler und ethnischer Minderheiten, die in der Regierung angesiedelt ist.²⁹⁰ Es gibt ein Mitglied im Sejm der Woiwodschaft Ermland-Masuren. Es gibt acht Mitglieder in der Selbstverwaltung verschiedener Landkreise. Darüber hinaus gibt es im Städterat von Ermland-Masuren acht Mitglieder. Das scheint eine ziemlich bedeutende Menge an ukrainischen Mitgliedern in verschiedenen Regierungsstrukturen zu sein. Aber können wir wirklich behaupten, dass die Ukrainer ein politisches Leben haben?

Man kann sagen, dass die Ukrainer in Polen überhaupt kein politisches Leben haben. Es gibt nicht eine einzige politische Organisation oder Partei. Es gibt eine Art der sozialen Organisation, die sich die Vereinigung der Ukrainer in Polen nennt und die über nur 7.000 eingetragene Mitglieder verfügt (demgegenüber steht die Tatsache, dass in Polen immer noch 300.000 Ukrainer leben). Diese Vereinigung hat weder die Stärke noch die Kapazität, die Forderungen der Ukrainer voranzubringen. Solange die Ukrainer in Polen keine politische Partei oder Organisation gründen, werden sie von der polnischen Regierung niemals ernstgenommen werden.

Wie ich bereits erklärte, gibt es einige soziale Organisationen, die in ukrainischer Hand sind. Z. B. die Vereinigung der Ukrainer in Polen, die ukrainische medizinische Vereinigung usw. Diese Organisationen helfen meistens dabei, die typischen ukrainischen Klischees zu durchbrechen, indem sie polnisch-ukrainische Konferenzen, Foren, Treffen usw. organisieren.²⁹¹

Erst kürzlich standen die Ukrainer vor dem Schulproblem. Es gibt weniger Schüler, die daran interessiert sind, an ukrainischen Schulen unterrichtet zu werden und die ukrainische Sprache zu lernen. Dennoch gibt es keine größere Gefahr für die ukrainische Sprache und ukrainische Schulen in Polen, die teilweise wiederaufgebaut wurden, es gibt immer noch viele Hindernisse, die in den nächsten Jahren zum Tragen kommen werden.

Die Regierung steht diesen Problemen nicht gleichgültig gegenüber. Das Bildungsministerium präsentierte kürzlich ein Projekt, in dem es Programme gibt, die entwickelt werden.

Dieses Projekt enthält folgende Programme:

- die Entwicklung ukrainischer Schulen in Polen;
- der internationale Austausch von Kindern und Jugendlichen;
- Sommerschulen für die ukrainische Sprache;
- ein Verlagsprojekt.²⁹²

Wir sollten uns auch die Haltung der polnischen Gesellschaft zu den Ukrainern in Polen ansehen. Hier kann man beobachten, dass heute die Klischees zerstört werden. Das liegt zum Teil an der finanziellen Hilfe der Regierung, die die Organi-

²⁹⁰ msw.gov.pl 16/04/2012a

²⁹¹ msw.gov.pl 16/04/2012d

²⁹² Ministerstwo Edukacji Narodowej 2001

sation von sozialen Ereignissen und der Integration von Menschen zum Ziel hat.²⁹³

<i>Wären Sie damit einverstanden...</i>	<i>JA</i>	<i>NEIN</i>	<i>Schwer zu sagen</i>
Mit einem Ukrainer zusammenzuarbeiten?	68	26	6
Nachbar eines Mitglieds der ukrainischen Minderheit zu sein?	70	24	6
Einen ukrainischen Freund zu haben?	56	35	9
Einen Ukrainerin der Familie zu haben?	45	40	14
In einer Firma mit einem ukrainischen Chef zu arbeiten?	46	45	8
Eine ukrainische Selbstverwaltung zu akzeptieren?	42	48	10

4.6 Nationalitäten auf dem Vormarsch

In diesem letzten Teil werden wir eine Gruppe untersuchen, die weder den Status einer ethnischen Minderheit hat noch ein Heimatland außerhalb des polnischen Gebietes besitzt. Die Schlesier sehen sich selbst als eine eigene ethnische Instanz und kämpfen auf verschiedenen rechtlichen, politischen und bürgerlichen Schauplätzen, um als solche anerkannt zu werden. Wir werden diese Gruppe einer anderen Minderheit (den Kaschuben) gegenüberstellen, um zu zeigen, dass strenge Kriterien zur Bestimmung einer Gruppe zu einem Konflikt führen können.

4.6.1 Der Fall der Kaschuben und Schlesier

Weil Polen ein homogenes Land ist und nur ca. 3% der Bürger zu ethnischen oder nationalen Minderheiten gehören oder Immigranten sind,²⁹⁴ muss sich die polnische Regierung und öffentliche Verwaltung nicht mit dem Problem einer breit gefächerten Gesellschaft auseinandersetzen. Man kann jedoch beobachten, dass Diversitätsthemen jedes Jahr wichtiger werden. Das wird nicht nur durch das Einwanderungsphänomen verursacht, sondern auch durch die Bildung einer neuen nationalen Identität in einigen Gruppen der polnischen Gesellschaft. Dieses Problem ist eng verbunden mit dem Fall der Anerkennung der Nationalität von Schlesien und Kaschuben.

Kaschuben

Die Kaschuben sind eine ethnische Gruppe (ohne ethnischen Minderheitenstatus), die im nördlichen Teil Polens in der Gegend Pommerns leben. In der polnischen Volkszählung von 2002 erklärten nur 5.062 Menschen, die kaschubische Nationalität zu haben. Doch 52.665 Menschen erklärten Kaschubisch zu ihrer Muttersprache.²⁹⁵ Die Ergebnisse der Volkszählung von 2011 geben eine größere Anzahl an Kaschuben an als die vorherige. Ungefähr 228.000 Menschen erklärten, dass sie Kaschuben seien, doch die meisten von ihnen, 212.000, sagten, sie seien ebenfalls Polen. Die kaschubische Sprache wird in Polen als Regionalsprache aner-

²⁹³ Konieczna 2001

²⁹⁴ stat.gov.pl: 24/03/2012a

²⁹⁵ stat.gov.pl: 24/03/2012b.

kannt und ist die einzige mit diesem rechtlichen Status. Laut der Volkszählung von 2002 gibt es 10 Gemeinden, in denen Kaschubisch auch als Nebensprache verwendet werden könnte, aber nur in zweien ist das der Fall.

The municipalities of Pomeranian Voivodeship, where at least 20 percent of inhabitants speak Kashubian language



Weil die Kaschuben weder eine nationale noch eine ethnische Minderheit sind, sind sie offiziell Polen. Darum haben sie nicht denselben rechtlichen Status wie nationale oder ethnische Minderheitsgruppierungen. Die kaschubische Sprache hat jedoch den Status einer Regionalsprache in Polen, folglich muss sich die öffentliche Verwaltung einigen Herausforderungen stellen und den Kaschuben ihre Rechte gewähren. Das Gesetz vom 6. Januar 2005 über die nationalen und ethnischen Minderheiten und die Regionalsprachen verlieh den Kaschuben dieselben Rechte, ihre Sprache zu nutzen wie jeder anderen nationalen und ethnischen Minderheit in Polen.

Laut diesem Gesetz haben die Kaschuben das Recht, ihre Vor- und Nachnamen gemäß der Rechtschreibregeln ihrer Sprache zu schreiben. Darüber hinaus haben sie insbesondere das Recht:

- Ihre Minderheitensprache frei im öffentlichen und privaten Leben zu gebrauchen;
- Informationen in ihrer Minderheitensprache zu verbreiten und auszutauschen;
- Private Informationen in ihrer Minderheitensprache auszuführen;
- Ihre Minderheitensprache zu lernen oder darin unterrichtet zu werden.²⁹⁶

²⁹⁶ msw.gov.pl: 23/03/2012

Darüber hinaus können Kaschuben ihre Sprache wie die Amtssprache vor den Gemeindebehörden als Nebensprache benutzen.²⁹⁷ Sie haben auch die Möglichkeit, neben den offiziellen Namen von Orten und physiografischen Objekten zusätzliche Straßennamen und traditionelle Namen in Kaschubisch zu verwenden. Darüber hinaus haben die Kaschuben das Recht, ihre Sprache in öffentlichen Schulen zu lernen. Organisationen oder Institutionen, die Aufgaben ausführen, die der Erhaltung und Entwicklung der Sprache dienlich sind, können finanzielle Mittel aus dem Staatshaushalt erhalten.

4.6.2 Schlesier

Schlesier sind die Bewohner der Region Schlesien in Polen, Deutschland und der Tschechischen Republik. Laut Daten der polnischen Volkszählung von 2002 erklärten 173.153 Menschen, die schlesische Nationalität zu haben²⁹⁸, die Ergebnisse der Volkszählung von 2011 zeigten jedoch, dass sich die Anzahl verdoppelt hat.²⁹⁹ Ungefähr 809.000 Menschen bezeichneten sich selbst als Schlesier und was noch wichtiger ist: 362.000 von ihnen erklärten, sie seien ausschließlich schlesischer Nationalität und nicht polnisch. Schlesier werden nicht als nationale oder ethnische Minderheit angesehen. Auch ihre Sprache hat im polnischen Rechtssystem keine besondere Stellung, weil sie als polnischer Dialekt angesehen wird.

Wenn man berücksichtigt, dass die Schlesier für die öffentliche Verwaltung in Polen sind, gibt es für die Regierung kein Problem mit ethnischer Vielfalt. Doch diese Situation könnte sich ändern, denn die schlesische Identität wird jedes Jahr stärker und die Anzahl von Menschen, die sich als Schlesier fühlen und bezeichnen, wächst. In Polen gibt es Organisationen, die die schlesische Identität bekannt machen, die die Anerkennung der schlesischen Nationalität und die Autonomie Schlesiens fordern. Die bekanntesten sind die schlesische Autonomiebewegung (RAŚ) und die Vereinigung von Menschen schlesischer Nationalität (ZLNŚ). Sie schufen auch die andere Vereinigung von Menschen schlesischer Nationalität (SONŚ), die die erste eingetragene Organisation ist, die sich direkt auf die schlesische Nationalität berief.³⁰⁰ Das könnte der erste Schritt in Richtung Anerkennung der schlesischen Nationalität durch das polnische Gesetz sein und langfristig gesehen könnten die Schlesier die größte ethnische Minderheit sein, die in Polen lebt.

²⁹⁷ Regional language might to be as supporting one, in these municipalities where the number of Kashubians speaking residents, is no less than 20 per cent of the total number of the municipality residents (according to data from the latest census. Kashubians can apply and obtain request in their language, however the appeal proceedings shall take place in the official language only.

²⁹⁸ <http://www.stat.gov.pl>: 24/03/2012b.

²⁹⁹ <http://www.stat.gov.pl>: 24/03/2012a.

³⁰⁰ Registered 21th December 2011 by Polish court.

5 Integration und ethnische Vielfalt in öffentlichen Verwaltungen in Schweden

Melanie Büchel, Astrid Byrman, Michaela Forster, Gustaf Hultkrantz,
Rebecca Hunt, Marcel Nähring, Sabrina Pilipovic, Stina Råsmark
Thomas Marten

5.1 Einleitung

Das Schweden von heute ist ein heterogenes Land. Verschiedene Kulturen versuchen auf unterschiedliche Weise Einfluss auf das politische Geschehen zu erlangen, um so kulturspezifische Problemlagen ans Tageslicht zu bringen. Unterschiedliche Kulturen haben unterschiedliche Perspektiven, zum Beispiel unterschiedliche Lebensweisen, Sprachen und politische Auffassungen. Diese Tendenz wird in den nächsten Jahrzehnten zunehmen, da die demografische Entwicklung³⁰¹ in Schweden dazu führt, dass immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund³⁰² in Schweden leben werden. Der schwedische Staat will dieser Entwicklung folgen und hat den staatlichen Behörden Aufträge erteilt, die ethnische und kulturelle Vielfaltsarbeit auf allen Niveaus zu erweitern. Das gilt sowohl für Personalstrukturen als auch für die interne und externe Vielfaltsarbeit der Behörden.³⁰³

Dieser Länderbericht beschäftigt sich vor allem mit Projekten, die die Vielfaltsarbeit der staatlichen Behörden in Schweden auf unterschiedliche Weise beleuchten. Zuerst werden einige Begriffe, gesetzliche Vorgaben und Statistiken näher analysiert.

5.2 Strategien in zentralstaatlichen Verwaltungen im Bereich ethnischer und kultureller Vielfalt

Der Vielfaltsbegriff

Der Begriff Vielfalt kann viele Aspekte und Perspektiven beinhalten. Der Terminus stammt aus der amerikanischen Forschung, wo man den Begriff „*diversity management*“ verwendet. Er ist im Rahmen einer Führungsstrategie entwickelt worden, der neue Wege einer effektiveren Wahrnehmung und Anwendung unterschiedlicher menschlicher Ressourcen im Arbeitsleben finden will. In Schweden wird der Begriff aus zwei Perspektiven diskutiert, aus einer Gesellschafts- und aus einer Organisationsentwicklungsperspektive. Die Gesellschaftsperspektive beleuchtet die politischen Ziele, den Arbeitsmarkt für MigrantInnen, Funktionsbehinderte, Ältere und Personen mit niedrigem Bildungsstand zu öffnen, so dass so viele wie möglich integriert werden. Die andere Perspektive zielt darauf ab, welche Rolle

³⁰¹ Studien zeigen, dass in den nächsten Jahren ca 300000 Personen im öffentlichen Sektor in Rente gehen werden und der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund von 21% 2011 bis auf 25% 2020 steigen wird.

³⁰² Sind laut "statistiska centralbyrån (SCB)" im Ausland geborene Personen oder in Schweden geborene Personen mit mindestens einem Elternteil, der ebenfalls im Ausland geboren ist.

³⁰³ Statskontoret (2008) "Slutrapport av statskontorets utvärdering av ett regionalt utvecklingsarbete om myndigheters mångfaldsarbete", s. 30

Faktoren wie Alter, Geschlecht und Ethnizität in einer Organisation spielen und wie diese zu einer Variation von Hintergründen und Kompetenzen führen, die die Arbeit, Qualität und Kundenorientierung beeinflussen.³⁰⁴

Die Dimensionen der Vielfalt

In der Forschung wird die menschliche Vielfalt aus zwei Dimensionen betrachtet, die primäre und sekundäre. In der primären Dimension befinden sich Eigenschaften, die nur schwer oder gar nicht zu verändern sind, zum Beispiel Alter, Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung und physische Eigenschaften. Die sekundäre Dimension der Vielfalt beleuchtet veränderungsfähige Verschiedenheiten, zum Beispiel Ausbildung, Arbeitserfahrung, Religion, Wohnort, Zivilstand, Einkommen, Staatsbürgerschaft, Sprache und Kommunikationsweise.³⁰⁵ Diese Eigenschaften definieren, wer wir sind und wie wir von anderen betrachtet werden.

Die ethnische Vielfalt

Die Dimensionen der Vielfalt oben zeigen, dass der Vielfaltsbegriff einiges beinhaltet, wovon die ethnische Vielfalt nur ein Teil ist. Da die Hauptaufgabe für dieses Projekt darin besteht, neue Programme für die Integration und interkulturelle Qualifizierung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten in nationalen, regionalen und kommunalen Verwaltungen zu finden, wird von nun an nur der ethnische Aspekt der Vielfalt zur Anwendung kommen. Ethnizität ist laut schwedischem Antidiskriminierungsgesetz nationaler und ethnischer Ursprung, Hautfarbe oder andere, gleichwertige Merkmale.³⁰⁶

Die Sichtweise, nur die ethnische Vielfaltsperspektive als Ausgangspunkt zu haben, beinhaltet mehrere Problemlagen. Zum einen führt eine einseitige Betrachtungsweise des Vielfaltsbegriffes dazu, eine gewisse Kategorie von Menschen in der Integrationsarbeit zu bevorzugen, zum Beispiel MigrantInnen. Die Vielfaltsarbeit ist nicht nur für diese Kategorie geschaffen und ist nicht erfolgreich, wenn das Ziel ist, nur eine erhöhte Repräsentation von unterrepräsentierten Gruppen zu erreichen. Schwedische Forscher bevorzugen hingegen, dass die Arbeit einer Organisation offen für alle sein soll und die Ressourcen sämtlicher Mitarbeiter und Arbeitssuchenden effektiv wahrgenommen werden müssten.³⁰⁷ Zum anderen beschäftigen sich schon heute viele staatliche Behörden mit einer breiten Perspektive und Definition des Vielfaltsbegriffes³⁰⁸. Somit zeigt die begrenzte Perspektive des Begriffes für dieses Projekt in eine andere Richtung als der Gesetzgeber es vorgibt.³⁰⁹

³⁰⁴ Mlekov, Katarina & Widell, Gill (2003) Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen? Studentlitteratur 2003, S.7f.

³⁰⁵ Mlekov & Widell (2003), s. 9f

³⁰⁶ Svensk Författningssamling (SFS 2008:567)

³⁰⁷ Falsafi, Leili (2004) På tal om mångfald Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm:2004, S.17ff.

³⁰⁸ Statskontoret (2008) hat die Vielfaltsarbeit von 51 staatlichen Behörden ausgewertet und unter anderem deren Anwendung des Begriffes Vielfalt beschrieben. Er lautet "gleiche Rechte und Möglichkeiten unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion, Funktionshindernisse, sexuelle Orientierung, Ausbildung, Erfahrung, soziale Zugehörigkeit, Wertungen und Interessen". S.15

³⁰⁹ Siehe Diskriminierungsgesetz (SFS 2008:567)

Vielfalt als Betriebsstrategie

Die unreflektierte Perspektive fokussiert darauf, dass Geschlecht und Ethnizität keine größere Rolle im Arbeitsleben spielen, was viele Menschen, die sich schon einmal diskriminiert gefühlt haben, als reine Verleumdung ansehen.

Die Assimilierungsperspektive handelt vom Individuum, das sich der dominierenden Kultur und dessen Norm- und Regelsystem anpasst. Diese wird als veraltet angesehen, da ein großer Teil der Arbeitskräfte ihren Ursprung nicht verlieren will und da Homogenität die Kreativität am Arbeitsplatz negativ beeinflussen kann.

Die kulturspezifische Perspektive soll die Mitarbeiter auf einen eventuellen Auslandsaufenthalt vorbereiten, in dem sie die Regeln und Normen eines Landes erlernen. Das ist oft nur eine kurzfristige Lösung und verändert die Einstellung der Mitarbeiter zu gewissen Vielfaltsfragen nicht besonders.

Die multikulturelle Perspektive versucht, eine gewisse Heterogenität eines Arbeitsplatzes als Stärke und Ressource zu sehen, wo alle unabhängig ihres Hintergrundes als gleichwertig angesehen werden. Diese Perspektive hat der schwedische Staat in Gesetzen institutionalisiert und gibt diese als arbeitgeberpolitische Ziele an die Behörden weiter.³¹⁰

Warum brauchen die schwedischen Arbeitsplätze Vielfalt?

Globalisierung wird als einer der wichtigsten Ursachen für die Arbeit für mehr Vielfalt an Arbeitsplätzen gehalten. Heutzutage arbeiten viele Unternehmen und Organisationen zunehmend grenzüberschreitend. Das heißt, dass Angestellte mit anderen Kulturen in Verbindung kommen und wo das geschieht, entsteht ein Bedarf an Kompetenzen wie Sprachkenntnissen und Kenntnissen über andere Kulturen und deren Lebensweisen. Es wird aus dieser Perspektive immer mehr Vielfalt von Unterschieden in einem Betrieb oder einer Organisation geben.

Die *demografische Entwicklung* Schwedens zeigt, dass in den letzten 50 Jahren die Anzahl der im Ausland geborenen Personen sich von 1 auf 11% erhöht hat. Bis zum Jahre 2020 wird sich die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund auf 25% der Gesamtbevölkerung erhöhen. Gleichzeitig wird die schwedische Bevölkerung immer älter, was dazu führen wird, dass in den nächsten Jahrzehnten der Mangel an Arbeitskräften in gewissen Berufen steigt.

Kundenorientierung hat mit der zunehmenden Globalisierung und der demografischen Entwicklung zu tun. Dadurch, dass Betriebe, Organisationen und Behörden heute einen Kundenkreis haben, der mehr und mehr aus Personen mit Migrationshintergrund besteht, kann eine Arbeitskraft, die mehrsprachig ist und interkulturelle Kompetenzen aufweisen kann, die Sichtweisen der Kunden besser verstehen, was unter anderem zu einem besseren Service führen kann.

Rechtliche Aspekte sind Versuche durch Gesetze zu verhindern, dass Menschen wegen ihrer unterschiedlichen Hintergründe daran gehindert werden, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, z.B. das neue Anti-Diskriminierungsgesetz von 2009. Laut Gesetz sind die Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, aktive Maßnahmen zu

³¹⁰ Mlekov & Widell (2003), s.14f

ergreifen, um die Vielfalt im Arbeitsleben zu garantieren. Sie müssen auch sicherstellen, dass kein Arbeitnehmer belästigt wird.

Moralische Aspekte bedeuten, dass Arbeitgeber durch ihre Arbeit mit Vielfalts- und Antidiskriminierungsfragen als Vorbild gelten sollen. Betriebe, Organisationen und vor allem Behörden haben eine große soziale Verantwortung, weil man von ihnen erwartet, dass alle, unabhängig von ihren Hintergründen, die gleichen Rechte erhalten. Gerüchte über Diskriminierung und unethisches Verhalten können dem Arbeitgeber Schaden zufügen und zu einem schlechteren Image führen.³¹¹

Gesetzliche Grundlagen

Zur Steuerung der behördlichen Vielfaltsbestrebungen hat der schwedische Staat einige Gesetze und Regelungen erlassen. Diese werden kurz beschrieben.

Regierungsführung

Die Regierungsführung zählt zu den 4 „Grundgesetzen“ Schwedens und enthält grundlegende Prinzipien für Gesetzgebung und Verwaltung. Hier wird unter anderem beschrieben, dass kein Gesetz diskriminierende Wirkungen haben darf und dass alle Menschen, die in Schweden leben, die gleichen Rechte genießen. Des Weiteren wird die Verantwortungskette des Staates gegenüber den staatlichen Behörden erläutert. Unter der Regierung befinden sich alle staatlichen Verwaltungsbehörden und diese haben der beschlossenen Politik der Regierung zu folgen. Dabei ist zu betrachten, dass die Behörden mehr oder weniger spezielle Aufträge erhalten, diese aber durch ihre freie Stellung und weitgehende Befugnisse selber lösen sollen. Dadurch soll eine größere Handlungsfreiheit und eine effektivere behördliche Arbeit garantiert werden.³¹²

Regelungsbriefe

Diese Briefe werden jedes Jahr von Seiten der Regierung entwickelt, um die behördlichen Aufgabenbereiche zu konkretisieren. Aus einer Vielfaltsperspektive kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Regierung allen staatlichen Behörden mehr oder weniger konkrete Aufträge in den Regelungsbriefen zuteilt. Es handelt sich dabei unter anderem um Forderungen für die Personalabteilungen, dass heißt, dass man bei der Rekrutierung von neuem Personal den Anteil der Angestellten mit anderem ethnischen oder kulturellen Hintergrund erhöhen sollte. Einige Regelungsbriefe beinhalten auch Forderungen, den Mitarbeitern Ausbildung im Bereich interkultureller Kompetenz zu ermöglichen. Kenntnisse über Vielfaltsfragen, Diskriminierung und Menschenrechte gehören hierzu.³¹³

Spezielle Aufträge

Die Regierung kann auch durch spezielle Aufträge die Vielfaltsarbeit steuern. Zum Beispiel hat man den Provinzialregierungen 2008 den Auftrag erteilt, Strategien gegen Diskriminierung zu entwickeln, um diese in den Kommunen zu verankern.

³¹¹ Mlekov & Widell (2003) s. 22-38

³¹² Proposition 2009/10:175 "Statsförvaltningens gemensamma grund". s35

³¹³ Statskontoret (2008) Myndigheters mångfaldsarbete, s. 31f

Die Arbeit mit anonymisierten Stellenbewerbungen³¹⁴ wurde von Seiten der Regierung als spezieller Auftrag vorgegeben. Andere Aufträge an staatliche Behörden sind, die schon vorhandenen Vielfaltstrategien in anderen Behörden zu analysieren, auszuwerten, Schlussfolgerungen zu ziehen und eventuelle Änderungsvorschläge zu präsentieren.³¹⁵

Anti-Diskriminierungsgesetz

Die sechs Diskriminierungsgründe sind Alter, Geschlecht, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion, Behinderungen und sexuelle Orientierung. Es gibt verschiedene Formen von Diskriminierung. Diese werden im Anti-Diskriminierungsgesetz auf folgende Weise beschrieben:

Direkte Diskriminierung bedeutet, dass jemand direkt benachteiligt wird.

Indirekte Diskriminierung bedeutet, dass jemand benachteiligt wird, durch Anwendung von einer Bestimmung, einem Kriterium oder einem Verfahren, das sich neutral erweist, jedoch Personen mit einem gewissen Geschlecht, mit gewissen religiösen Meinungen, in einem gewissen Alter oder mit gewissen sexuellen Orientierungen benachteiligen kann.

Belästigung ist ein Verhalten, das die Integrität einer Person durch die genannten Diskriminierungsgründe kränkt.

Instruktionen zu Diskriminierung bedeutet, jemanden befiehlt zu diskriminieren.

Der Diskriminierungsombudsmann (DO) hat den Auftrag dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber dem Anti-Diskriminierungsgesetz folgt. Richtet sich dieser nicht nach den Vorschriften des Gesetzes, kann DO eine Geldstrafe gegen den diskriminierenden Arbeitgeber verhängen.³¹⁶

Verteilung von Staatsangestellten mit Migrationshintergrund

In diesem Abschnitt werden die regionalen und sektoralen Unterschiede von Staatsangestellten mit Migrationshintergrund näher erläutert. Ein Staatsangestellter ist ein Angestellter mit Monatsgehalt, der in einer staatlichen Behörde arbeitet, die der Regierung unterstellt ist.³¹⁷

³¹⁴ Statskontoret (2008:14) "Mångfaldsperspektiv i rekryteringen" hat in einem Bericht, die Methode, anonymisierte Stellenbewerbungen als Mittel für einen faireren Rekrutierungsprozess zu verwenden, analysiert. Die Stellenbewerbungen wurden in zwei Teile aufgeteilt. Im ersten Teil sind die Bewerbungen anonym, die auch die Grundlage für die Auswahl für das Anstellungsinterview darstellt. Erst nach dem Interview werden die persönlichen Daten einer Stellenbewerbung sichtbar. Das Resultat zeigt unter anderem, dass mehr Personen mit ausländischem Hintergrund zu einem Anstellungsinterview gerufen werden, aber dennoch nicht in einem größeren Ausmaße eine Anstellung bekommen.

³¹⁵ Statskontoret (2008) Myndigheters mångfaldsarbete, s.31f

³¹⁶ Svensk författningssamling (2008:567)

³¹⁷ Arbetsgivarverket (2009:6) "regional fördelning av statsanställda med utländsk bakgrund år 2008"

Regionale Verteilung

Die Unterschiede zwischen Großstadt und Land sind groß. Im Großraum Stockholm hat ca. 30% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund³¹⁸. Im Arbeitsleben generell haben ca. 23% diesen Hintergrund, Staatsangestellte 16%. Im Vergleich dazu ergeben sich für Südschweden die Prozentzahlen; 16% der Bevölkerung, 12% im Arbeitsleben und 7% im Staat. Für Schweden insgesamt ist ein Trend nach oben zu erblicken. In den Jahren 2002-2010 hat sich die Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 17% auf 22% erhöht. Im Arbeitsleben generell ist eine Erhöhung von 13% auf 16,5% zu sehen. Die Anzahl der Staatsangestellten ist von 10% auf 13,3% gestiegen.³¹⁹

Trotz des positiven Trends in allen Bereichen kann gesagt werden, dass der Staat der Entwicklung der Gesamtbevölkerung und der Wirtschaft in Sachen ethnischer und kultureller Vielfalt nicht richtig folgen kann. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt hier immer ein paar Prozentzahlen zurück.

Sektorale Verteilung

Die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Sektoren sind groß und die Prozentzahl der Angestellten mit Migrationshintergrund hat sich im Zeitraum 2002-2010 vergrößert. Der Bereich Hochschule und Universität hat die größte Anzahl von Angestellten mit Migrationshintergrund. In den Jahren 2002-2010 ist dort der Anteil von 15% auf 19% gestiegen. Das kann mit den Bereichen allgemeine öffentliche Verwaltung, Polizeiwesen und Verteidigung verglichen werden. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind die Zahlen von 8% auf 10% gestiegen. Im Bereich des Polizeiwesens und der Gerichtsbarkeit kann man eine Erhöhung von 6% auf 9% sehen. Im Bereich der Verteidigung ist ein minimaler Anstieg zu erkennen, von 4% auf 5%.³²⁰

Die Vielfaltstrategien der staatlichen Behörden

Im Auftrag der Regierung wurde die staatliche Behörde *statskontoret*³²¹ beauftragt, ein regionales Entwicklungsprojekt in Sachen Vielfalts- und Antidiskriminierungsbestreben von Behörden auf regionaler Basis auszuwerten mit dem Ziel, ethnische und kulturelle Vielfalt zu gewährleisten und zu erhöhen. Das Projekt lief während den Jahren 2006-2007 und umfasste 5 Regionen und 51 staatliche Behörden und wurde in zwei Teile eingeteilt. Der erste Teil wurde zu Beginn des Projektes erstellt und beschäftigte sich mit einer Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen Arbeit mit diesen Fragen. Der zweite Teil des Berichtes hat eine Auswertung der Entwicklung auf diesem Gebiet unternommen³²². Der Bericht teilt die Resultate in

³¹⁸ Zur Bevölkerung mit ausländischem Hintergrund wurden Personen im Alter von 20-64 gerechnet.

³¹⁹ Arbetsgivarverket (2009:6)

³²⁰ Arbetsgivarverket (2009:6)

³²¹ Statskontoret hat unter anderem einen verwaltungspolitischen Auftrag, die Steuerung, Organisation und Entwicklung des öffentlichen Sektors zu untersuchen. Die Auswertungen unterschiedlicher Berichte über die Zustände des öffentlichen Sektors werden an die Regierung des Landes weiter gegeben.

³²² Statskontoret (2008) Myndigheters mångfaldsarbete , s.9ff

interne und externe Arbeit ein, sowie Problemlagen und Verbesserungsvorschläge.

Vielfaltspläne

Diese Pläne gehören zu den Strategien, die 33 der 51 Behörden bereits entwickelt haben. Durch Mitarbeiteruntersuchungen wurde jedoch eine Tendenz festgestellt, dass trotz vorhandenen Vielfaltsplänen, ca. ein Drittel aller Befragten nichts von diesen Plänen wussten. Auch im Bereich des Wissens über den Inhalt dieser Strategiedokumente ist die gleiche Tendenz zu beobachten. Die Anzahl derjenigen, die keine oder nur wenig Ahnung von Aktivitäten und Strategien³²³ im Bereich Vielfalt hatten, ist im Laufe des Projektes gestiegen.³²⁴

Rekrutierung

Die Rekrutierung von neuem Personal wird von den Behörden als Hauptgrund für das Vielfaltsbestreben genannt. Um ethnische und kulturelle Vielfalt zu gewährleisten, damit offene und vorurteilsfreie Organisationen geschaffen werden, haben die untersuchten Behörden am häufigsten mit ihrem Rekrutierungsprozess gearbeitet.³²⁵ Einige Behörden hatten sich das Ziel gesetzt, eine gewisse Anzahl von Personen mit anderem ethnischen und kulturellen Hintergrund zu rekrutieren. Andere haben mehr Praktikumsstellen in Aussicht gestellt oder wollen neue Wege bei Stellenausschreibungen gehen.

Das Resultat zeigt, dass kaum eine Behörde die selbstgesteckten Ziele erfolgreich abgeschlossen hat. Dagegen haben mehrere Behörden angefangen, ein neues Modell für einen faireren Rekrutierungsprozess zu verinnerlichen und haben diesen als positiv betrachtet. Dieser Prozess nennt sich *FAIR-Prozess*³²⁶. Unklar ist jedoch, ob diese Maßnahmen in Zukunft dazu beitragen, mehr Personen mit Migrationshintergrund in Behörden zu integrieren.

Arbeitsverhältnisse

Einige Behörden haben sich neben den oben angegebenen Strategien auch mit den internen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, in der Hoffnung, dass auf diesem Wege eine diskriminierungsfreie Organisation zu Stande kommen kann und die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter erhöht wird. In diesem Bestreben unternahmen mehrere Behörden unterschiedliche Aktivitäten, zum Beispiel Informations- und Arbeitsplatzgespräche der Leitung und Mitarbeiter, wo man Einstellungen und Verhalten innerhalb der Organisation prüfte. Des Weiteren nahmen einige Chefs an eintägigen Seminaren, Konferenzen und Ausbildungen teil, die größeres Verständnis für Diskriminierungsfragen und kulturelle Unterschiede aufbauen soll-

³²³ Aktivitäten, die in Vielfaltsplänen vorgeschrieben werden, sind zum Beispiel, Ausbildung, Massnahmen, Einsätze, Zusammenarbeit mit anderen Behörden und interne Auswertungen von Projekten

³²⁴ Statskontoret (2008) s. 39ff

³²⁵ Statskontoret (2008) s.53

³²⁶ FAIR steht übersetzt für einen zukunftsorientierten und inkludierenden Rekrutierungsprozess. Dieser wurde im Rahmen eines EQUAL-Projektes des europäischen Sozialfondes(ESF) erstellt. Die Motivation für dieses Projekt lautet, jede Form von Diskriminierung und Exkludierung im Arbeitsleben durch einen strukturierten, diskriminierungsfreien Rekrutierungsprozess mit Blick auf Kompetenz zu(motverka). Dieses Projekt wird unten näher erläutert.

ten. Jedoch ist die Anzahl der unternommenen Aktivitäten während des Projektes gesunken. Nach Auswertung der Mitarbeiterumfrage ergab sich, dass die Durchführung von 1-2 Aktivitäten pro Jahr von 69% auf 75% gestiegen und gleichzeitig die von 3-5 Aktivitäten von 24% auf 18% gesunken sind. Darüber hinaus wurde klar, dass nur 40% der Befragten angaben, dass die Aktivitäten zu einem größeren Verständnis für Vielfaltsfragen geführt hatten, was zu Beginn des Projektes noch bei 55% lag.³²⁷

Zusammenarbeit mit anderen Behörden

Insgesamt betrachtet haben die meisten Behörden mit ihren internen Strategien gearbeitet. Die externe Arbeit wurde oft begonnen, dann aber aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen. Die Auswertung dieses Projektes zeigt, dass nur eine Region, die Provinz Östergötaland, ein Netzwerk entwickelt hat, wo Versicherungskassen, Provinzialregierungen, Diskriminierungsombudsman und Polizei zusammen mit Vertretern unterschiedlicher Kulturen und Religionen zusammenkommen und Vielfaltsfragen diskutieren. Das Ziel dieses Netzwerkes ist, den Kundenservice der Behörden zu verfeinern und Verständnis für andere Kulturen aufzubauen.³²⁸ Das Resultat zeigt positive Auswirkungen: Die Mitarbeiter gaben an, größere Kenntnisse zu besitzen, Kunden mit Migrationshintergrund besser zu verstehen und die Erfahrungen anderer Behörden konstruktiv aufzunehmen. Das Netzwerk bestand im Jahre 2008 aus 10 Behörden und weitere Pläne sollten folgen, dieses noch zu erweitern.³²⁹

Neben Netzwerken hat sich vor allem die Verbreitung von Informationen über die Arbeit und Kompetenzbereiche der Behörden entwickelt. Durch Übersetzung wichtiger Informationen in andere Sprachen und deren Verbreitung auf Internetseiten, wollen die Behörden mehr Aufmerksamkeit auf sich lenken.³³⁰

Problemlagen

Die Effektivität der Strategiedokumente

Zum einen beinhalten diese Dokumente oftmals nur einen übersichtlichen Plan, wie man mit Vielfalts- und Antidiskriminierungsfragen umgeht. Aktive Maßnahmen wie man das Ziel erreicht, einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz zu schaffen, sind oft nicht vorhanden. Auch systematische Auswertungen der Resultate und Effektivität von Maßnahmen und Aktivitäten sind im Vergleich zu den befindlichen Investitionen noch unterentwickelt. Es gibt genügend Kenntnisse über Aktivitäten, aber deren Resultate sind weniger bekannt. Zum Beispiel haben in den Bereichen Arbeitsvermittlung und Rechtswesen ca. 20 000 Personen Ausbildungen erhalten. Ob diese einen positiven Effekt auf die Mitarbeiter hatten, wurde nicht untersucht.³³¹

³²⁷ Statskontoret (2008) s. 54ff

³²⁸ Statskontoret (2008) Myndigheters mångfaldsarbete s. 55

³²⁹ Statskontoret (2008) s.68

³³⁰ Statskontoret (2008) s.55

³³¹ Statskontoret (2009:4) Handlingsplaner och strategier mot diskriminering s.79f

Die interne Organisation

Der wichtigste Faktor, eine gelungene Entwicklungsarbeit im Bereich der ethnischen und kulturellen Vielfalt der Behörden zu erreichen, ist davon abhängig, ob die behördliche Leitung Fragen dieser Art priorisiert oder nicht. Die Auswertung des Projektes zeigt, dass die Leitung solche Fragen gern an die Personalabteilungen weitergibt, was dazu führt, dass diese Strategien isoliert und nicht in der ganzen Behörde verankert werden. Des Weiteren konkurrieren Vielfalts- und Antidiskriminierungsbestrebungen mit anderen Arbeitsaufgaben der Behörden. Wegen Zeit- und Ressourcenmangel muss die Leitung bestimmte Aufgaben und Aufträge priorisieren.³³²

Bedarf an Kompetenzen

In den letzten Jahren ist eine Tendenz zu beobachten, dass die Ansprüche an Qualifikationen in staatlichen Behörden gestiegen sind. Formelle Anforderungen wie Hochschulausbildung und Schwedischkenntnisse sind Voraussetzung für eine Anstellung. Gewisse Behörden fordern sogar Spezialkompetenzen für Arbeitsaufgaben, was den Zugang für Personen mit anderem ethnischen oder kulturellen Hintergrund erschwert. Auch wird in diesem Zusammenhang immer wieder gesagt, dass bei der Rekrutierung von neuem Personal zu hohe Ansprüche gestellt werden. Schwedische Hochschulausbildungen werden - ohne darüber zu reflektieren - ausländischen vorgezogen, weil man diese als einen Unsicherheitsfaktor betrachtet. Das gleiche gilt für Schwedischkenntnisse. In Schweden sind die Anforderungen sehr hoch, die schwedische Sprache fast perfekt zu können, im Vergleich zu anderen Ländern. Mitarbeiter vieler Behörden fragen sich, ob ein Angestellter im öffentlichen Dienst die Sprache sowohl schriftlich als auch mündlich perfekt beherrschen sollte oder ob eine gute schriftliche Sprachfertigkeit nicht ausreicht.³³³

Das Equal-Projekt

Das Equal-Projekt ist eine Gemeinschaftsinitiative des Europäischen Sozialfonds (ESF) und zielt darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben. Das Projekt wurde von 2001-2007 durchgeführt und insgesamt 1,5 Milliarden Kronen wurden in Schweden dafür investiert. Es nahmen sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen als auch aus dem privaten Sektor teil.³³⁴ Im Rahmen dieses Projektes wurde ein Rekrutierungsprozess entwickelt, der sich *FAIR-modell* nennt.

Das Fair-Modell

Studien zeigen, dass die beim Rekrutierungsprozess verwendeten Vorgehensweisen viele Mängel aufweisen, die zu Diskriminierung und Sonderbehandlung von Arbeitssuchenden führen können. Das FAIR-Modell soll hier neue Methoden und

³³² Statskontoret (2008) myndigheters mångfaldsarbete s.65f

³³³ Statskontoret (2010) Fokus på mångfald. Strategisk kompetensförsörjning i staten s. 40f

³³⁴ Aus dem öffentlichen Sektor waren die Teilnehmer : die Gemeinden Järfälla und Norrtälje, die Provinzialregierung Gävleborg, die Versicherungskasse in Stockholm, die Migrationsbehörde und das schwedische Fernsehen SVT. Quelle <http://www.equalfair.se>

Vorgehensweisen für alle Teile eines Rekrutierungsprozesses finden. Neu an diesem Modell ist, dass der Prozess in 10 Teile eingeteilt wird, angefangen mit einer Analyse der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsaufgaben der gesamten Organisation. Darauf aufbauend wird ein Kompetenzprofil für eine gewisse Stelle errichtet und die Kanäle für die Bewerbungsschreiben untersucht. Erst nachdem diese Vorkehrungen abgeschlossen sind und die Bewerbungsfrist abgelaufen ist, wird eine Auswahl an Bewerbern durchgeführt und diese zum Interview geladen. Danach folgen Tests unterschiedlicher Art und eine Analyse des Referenzrahmens.³³⁵

Durch dieses Modell erhoffen sich die Teilnehmer des Projektes unter anderem, dass der Rekrutierungsprozess in der gesamten Tätigkeit ihrer Organisation verankert wird, und dass der Arbeitsplatz offen und frei von Diskriminierung ist. Darüber hinaus soll die Gruppe, die neues Personal rekrutiert, so heterogen wie möglich sein, so dass unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe bei der Auswahl neuer Mitarbeiter mit einfließen.³³⁶ Ohne diese Vorgehensweise tendiert die zu rekrutierende Gruppe dazu, einen Bewerber auszuwählen, der Gleichheiten mit dieser aufweist, aber nicht unbedingt die notwendigen Kompetenzen mitbringt.³³⁷

Resultate

Die teilnehmenden Partner des Projektes haben durchwegs positive Schlussfolgerungen gezogen, da das Modell neue Strukturen für Einsteller und Bewerber gegeben habe. Als Musterbeispiel gilt die Gemeinde Järfälla. Im Rahmen des Projektes wurde das FAIR-Modell dort in der gesamten Verwaltung verankert und ist nunmehr Teil der personalpolitischen Handlungsstrategie, beide Dimensionen der Vielfalt³³⁸ in allen Bereichen zu erhöhen. Darüber hinaus werden regelmäßige Mitarbeitergespräche über Vielfalts- und Diskriminierungsfragen sowie Arbeitsplatzverhältnisse gehalten.³³⁹ Es ist jedoch noch nicht abzusehen, ob all diese Strategien den Effekt haben, das arbeitgeberpolitische Ziel zu erreichen, die ethnische und kulturelle Vielfalt an Arbeitsplätzen zu erhöhen und eine diskriminierungsfreie Organisation zu schaffen.

5.3 Regionale und lokale öffentliche Verwaltungen

Die Verwaltung in Schweden ist in mehrere Ebenen aufgeteilt. Ganz oben stehen die zentralstaatlichen Verwaltungen von Schweden. Für diesen Teil der Analyse jedoch wichtiger ist die weitere Unterteilung in die Kreisverwaltung *Landstinget Kronoberg* des Landkreises *Kronobergs Län*. Unterhalb von diesen beiden steht die Gemeinde *Växjö kommun*. Zudem gibt es in Schweden auch noch die rein geographische Untergliederung in Regionen wie in diesem Beispiel die Region *Småland*.

Anschließend werden die Verwaltungsebenen der *Växjö kommun* bis zum *Kronobergs Län* und dem *Landstinget Kronoberg* genauer dargestellt.

³³⁵ Quelle <http://www.equalfair.se>

³³⁶ Quelle <http://www.equalfair.se>

³³⁷ Eva Löfgren (2005) "Utan att diskriminera" s.10

³³⁸ Siehe oben unter Dimensionen der Vielfalt

³³⁹ [Http://www.equalfair.se](http://www.equalfair.se)

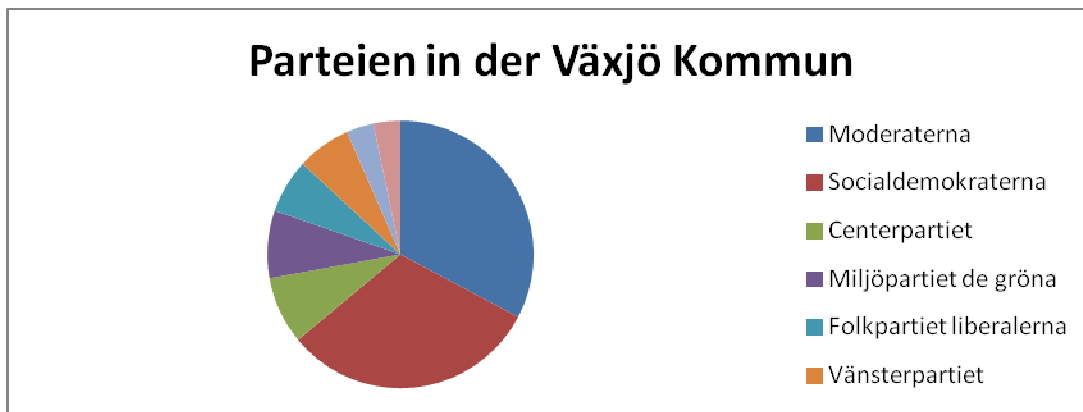
Växjö kommun

Im Allgemeinen stellt eine Kommune einen Zusammenschluss der Einwohner in einem spezifischen geographischen Umkreis dar. Mit den Steuern dieser Einwohner werden karitative Aktivitäten initiiert und unterstützt. Die Kommune ist dabei relativ unabhängig von der zentralen Regierungsgewalt.

Die Zusammensetzung ist politisch festgelegt und betrifft verschiedene Verantwortlichkeiten von Kinder- und Altenbetreuung bis zum Umweltschutz. Dazu werden Beamte angestellt, deren höchster Chef der Kommunenchef ist. An höchster Stelle der Organisation befindet sich der Stadtrat (*kommunfullmäktige*), der dafür zuständig ist, den Rahmen und die Richtlinien für die Kommune fest zu legen und über die wichtigsten Fragen zu entscheiden. Zudem wählt der Stadtrat einen Gemeindevorstand (*kommunstyrelse*), der die beschlossenen Aufgaben ausführt.³⁴⁰

Parteien in der Växjö Kommun

Der Stadtrat setzt sich derzeit aus folgenden Parteien zusammen:



Der Stadtrat entscheidet über die Ziele und Richtlinien für Aktivitäten im Bereich Budget und Steuersatz. Außerdem werden die Vorschläge von Mitbürgern aufgenommen. Es ist möglich, diese monatlichen Sitzungen über das Fernsehen, Radio oder das Internet zu verfolgen.³⁴¹

Zusätzlich gibt es Ausschüsse, die die Beschlüsse des Stadtrates ausführen, indem sie beispielsweise eine Baugenehmigung beantragen, finanzielle Hilfen oder Pflegekräfte organisieren. Diese Ausschüsse existieren im Bereich Planung, Erholung, Schule, Kultur, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Arbeit und Wohlfahrt, Pflege, Kinderbetreuung und Technik.³⁴²

Kronobergs Län

Die Kreisverwaltung sieht sich als eine Regierungsbehörde, die in einem engen Kontakt zu den Menschen in einem Landkreis steht. Sie stellt ein wichtiges Binde-

³⁴⁰ Växjö kommun (2011). Så fungerar kommunen: <http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Organisation-och-politik/Sa-fungerar-kommunen/>

³⁴¹ Växjö kommun. Kommunfullmäktige: <http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Organisation-och-politik/Kommunfullmaktige/>

³⁴² Växjö kommun. Nämnder och förvaltningar: <http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Organisation-och-politik/Namnder-och-forvaltningar/>

glied zwischen Gemeinden einerseits und der Zentralregierung andererseits dar.³⁴³

Die Kreisverwaltung veröffentlicht Satzungen, die Regelungen beinhalten, nach denen sich die Öffentlichkeit richten muss. Dazu gehören zum Beispiel Entscheidungen über den Gewässerschutz, Naturschutzgebiete, Seeverkehr, die Elchjagd aber auch den Kulturschutz.³⁴⁴

Die Spitzen der Kreisverwaltung, welche aus dem Gouverneur (*landshövdingen*) und dem Landrat (*länsråd*) bestehen, werden von der Zentralregierung ernannt. Der Gouverneur ist somit Vertreter der Regierung im Kreis und wird meist für einen Zeitraum von sechs Jahren ernannt. Seine Aufgabe ist es, die staatlichen Aktivitäten zu koordinieren und die Regierung über die Gegebenheiten und die Bedürfnisse in seinem Landkreis zu informieren.

Der Landrat ist dagegen verantwortlich für die tägliche Arbeit der Kreisverwaltung. Zudem ist er engster Mitarbeiter und Stellvertreter des Gouverneurs. Der Landrat wird von der Regierung nach demselben Auswahlverfahren ernannt. Die Landkreise wurden bereits 1634 durch Axel Oxenstierna in Schweden eingeführt.³⁴⁵

Landstinget Kronoberg

Geographisch gesehen umfasst die Provinz Kronoberg (*landstinget*) dasselbe Gebiet wie der Landkreis Kronoberg (*län*). Das Gesundheits- und Pflegewesen stellt den dominierenden Bereich in den Aktivitäten der Provinz dar.

Zu den Aufgaben der Provinz Kronoberg gehören unter anderem die Vorsorge für Zahnpflege, Ausbildungen für behinderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie die finanzielle Unterstützung von Sportvereinen oder anderen gemeinnützigen Organisationen. Außerdem ist die Provinz Kronoberg der Haupteigentümer des Småland Airports und auch von kulturellen Organisationen wie das Blekinge-Kronoberg Theater.³⁴⁶

Auch die 15 Mitglieder der Provinzialverwaltung (*landstingsstyrelse*) werden von den Bürgern der Provinz gewählt. Die Hauptaufgabe ist es, die Verwaltung der Provinz zu regeln.³⁴⁷ Der Provinzialrat (*landstingsfullmäktige*) ist das höchste beschlussfähige Organ der Provinz. Es besitzt 45 Mitglieder, die über übergreifende

³⁴³ Länsstyrelsen i Kronobergs Län. Om Länsstyrelsen:
<http://www.lansstyrelsen.se/kronoberg/Sv/om-lansstyrelsen/Pages/default.aspx>

³⁴⁴ Länsstyrelsen i Kronobergs Län. Författningar: <http://www.lansstyrelsen.se/kronoberg/Sv/om-lansstyrelsen/forfattningar/Pages/default.aspx>

³⁴⁵ Länsstyrelsen i Kronobergs Län. Länsledning:
<http://www.lansstyrelsen.se/KRONOBERG/SV/OM-LANSSTYRELSEN/LANDSHOVADING-OCH-LANSLEDNING/Pages/default.aspx>

³⁴⁶ Landstinget Kronoberg, Ingrid Persson (2010). Detta gör landstinget:
<http://www.ltkronoberg.se/Om-landstinget/Detta-gor-landstinget/>

³⁴⁷ Landstinget Kronoberg, Hillevi Andersson (2012). Landstingsstyrelse:
<http://www.ltkronoberg.se/Om-landstinget/Demokrati-och-paverkan/Landstingsstyrelse/>

Fragen wie beispielsweise Richtlinien, Budget und Mehrwertsteuersätze abstimmen. Dieser Rat wird auf vier Jahre gewählt.³⁴⁸

Die Parteien im Landstinget Kronoberg:

Aktuell sieht die Verteilung der Parteien folgendermaßen aus:



Integration und ethnische Vielfalt in Gemeinden

Die Gemeinden in Schweden sind unter anderem für die Altenpflege und die Kinderbetreuung verantwortlich. Laut einer Berechnung für die Jahre 2010 bis 2019 wird sowohl der Anteil Älterer als auch der Kinder zunehmen. Das führt zu einem vermehrten Bedarf an Personal sowohl in den Gemeinden als auch in den regionalen Bezirken (Landsting), die für das Gesundheitswesen zuständig sind. Von 2010 bis 2019 werden voraussichtlich 290 000 Angestellte der Gemeinden und Bezirke in Rente gehen.³⁴⁹ Deswegen muss der öffentliche Sektor als Arbeitsplatz attraktiver werden. Vielleicht kann Anwerbung aus Gruppen, die bisher keine starke Stellung auf dem Arbeitsmarkt haben, eine Lösung sein.

Im Jahre 2007 waren 11,9 % der Angestellten in den Gemeinden im Ausland geboren. Der weitgreifende Begriff „ausländischer Hintergrund“ wird für Personen, die im Ausland geboren sind oder zwei im Ausland geborene Eltern haben, verwendet. 14 % des Gemeindepersonals hatten 2007 einen ausländischen Hintergrund. In Pflegeberufen sind viele MigrantInnen tätig. 41,8 % des im Ausland geborenen Personals in den Gemeinden arbeiten als Krankenschwestern oder PflegerInnen. Von den RaumpflegerInnen in den Gemeinden waren 24,5 % im Ausland geboren.³⁵⁰

Die Personalzusammensetzung in den regionalen Bezirken ähnelt der in den Gemeinden. 11,8 % waren 2007 im Ausland geboren und 13,9 % hatten einen ausländischen Hintergrund. Ärzte, Zahnärzte und RaumpflegerInnen sind häufige Be-

³⁴⁸ Landstinget Kronoberg, Hillevi Andersson (2012).

Landstingsfullmäktige: <http://www.ltkronoberg.se/Om-landstinget/Demokrati-och-paverkan/Landstingsfullmaktige/>

³⁴⁹ Feldt, Joakim & Färnsten, Helena (2011). Här finns Sveriges viktigaste jobb. Sveriges kommuner och landsting: http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc40051_1.pdf

³⁵⁰ SKL & SCB (2007). Anställda i kommuner med utländsk bakgrund.

http://www.skl.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=f29124b2-ddc2-4749-bb70-a156665591c6

rufe unter den in den Bezirken angestellten MigrantInnen. In diesen Berufen sind 24-26 % des Personals im Ausland geboren.³⁵¹

Die Gemeindeverwaltungen in Schweden

Die lokalen Verwaltungen in Schweden, die Gemeinden, haben unterschiedliche Möglichkeiten, ihr Personal aus verschiedenen ethnischen Gruppen anzuwerben. Wie aktiv sie hierbei sind, hängt vor allem vom Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und dem jeweiligen Arbeitskräftebedarf ab. Im Folgenden möchten wir drei schwedische Gemeinden vorstellen, um zu zeigen, wie groß die regionalen Unterschiede sein können.

Die Gemeinde Växjö

In der Gemeinde Växjö hatten 2010 18,5 % der Bevölkerung von 83.000 Einwohnern einen ausländischen Hintergrund.³⁵² Die Gemeinde hat nach der Einführung des Diskriminierungsgesetzes einen Antidiskriminierungsplan für die Jahre 2010 bis 2014 formuliert. Im Bereich Integration gibt es allgemeine Ziele für alle Verwaltungen. Zum Beispiel soll die Arbeitslosigkeit unter MigrantInnen geringer werden und genau so die Segregation in Stadtteilen von Växjö. Weiter will man Begegnungen zwischen den Kulturen fördern und Vorurteile bekämpfen.³⁵³

Jede Verwaltung schreibt einen eigenen Plan mit konkreten Vorschlägen dazu, wie sie die Ziele erreichen kann. Als Beispiel hierfür wollen wir Ziele und Ergebnisse im Jahresbericht der Sozialverwaltung in Växjö für 2010 präsentieren. Die Sozialverwaltung ist unter anderem für Sozialleistungen und Integration verantwortlich.

Ein Ziel für 2010 war unter anderem, dass die Angestellten der Verwaltung besser der Bevölkerungszusammensetzung entsprechen sollten. Von 2009 bis 2010 ist die Anzahl der Angestellten mit ausländischem Hintergrund um 1,5 % gestiegen und liegt jetzt bei 14,3 %. Wenn es so weitergeht in dieser Verwaltung, erreicht die Anzahl in ein paar Jahren 18,5 %, wie der Anteil an der Gemeindebevölkerung, die einen Migrationshintergrund haben. Laut dem Jahresbericht liegt diese Zunahme daran, dass jetzt bei jeder Anwerbung an mögliche Antidiskriminierung gedacht wird.

Ein weiteres Ziel war, dass 5 % aller Anstellten PraktikantInnen sein sollten. In diesem Fall geht es um sogenannte Sprach- oder ArbeitsmarktpraktikantInnen. Die SprachenpraktikantInnen sind vor allem diejenigen, die den Schwedischkurs nicht bestanden haben. Sie lernen vielleicht besser, wenn sie auf einem Arbeitsplatz sind, als wenn sie in der Schule sitzen und die Sprache auf eine theoretische Art lernen müssen. Arbeitsmarktpraktika sind für diejenigen gedacht, die bereits näher am Arbeitsmarkt sind, aber noch keinen Job haben. Das Ergebnis in der

³⁵¹ SKL & SCB (2007). Anställda i landsting och regioner med utländsk bakgrund.
http://www.skl.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=bb747dc0-7807-4253-9ff3-1ada53a8fe92

³⁵² <http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Statistik-undersokningar-och-kvalitet/Statistik/> 2012-02-16

³⁵³ Växjö kommun (2010). Olikheter som berikar.
http://vaxjo.se/upload/www.vaxjo.se/Kommunledningsf%C3%B6rvaltningen/mangfpr_2010_tillg_anp.pdf

Verwaltung war nach einem Jahr, dass 40 % der Angestellten PraktikantInnen waren. Da diese Verwaltung für Integration verantwortlich ist, sucht sie auch Praktikumsplätze in den anderen Verwaltungen und hat als Aufgabe, die geeignetste Person für jeden Platz zu finden.³⁵⁴

Vielfaltszertifizierung in Växjö

Evolve Vielfaltszertifizierung ist ein Projekt, das von dem europäischen Sozialfond finanziert wird und in den Jahren 2011 und 2012 erfolgt. Die Teilnehmer sind Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor, die ihre Antidiskriminierungsroutinen verbessern wollen. Während dieser zwei Jahre werden auch zwei Verwaltungen der Gemeinde und die Provinzialverwaltung zertifiziert werden.

Der Prozess fängt mit einer Bestandsaufnahme auf dem Arbeitsplatz an. Das ganze Personal kann an einer Internetumfrage teilnehmen, wo Fragen beantwortet werden. Es sind z.B. Fragen wie: Sind Sie diskriminiert worden? Haben Sie auf Ihrem Arbeitsplatz Diskriminierung erlebt? Die Leitung präsentiert auch Dokumente, z.B. vorhandene Pläne und Richtlinien, die es bereits gibt, und die die Antidiskriminierungsziele für diesen Arbeitsplatz beschreiben. Der Inhalt der Umfrage ist unterschiedlich, was davon abhängt, welche Position man hat.

Nach der Umfrage analysiert Evolve das Material und entwickelt ein Profil. In dem Profil wird eine entsprechende Ausbildung vorgeschlagen. Die Vorschläge werden nach dem Ergebnis der Umfrage angepasst, weil Evolve dann ermittelt hat, in welchen Bereichen es Defizite gibt. Die Ausbildung kann innerhalb von sechs Bereichen stattfinden: Richtlinien und Pläne, Routinen, Anwerbung und Arbeitsmilieu, Organisationsentwicklung und Sachkenntnisse. Die Ausbildungen sind vor allem für diejenigen gedacht, die in der Leitung arbeiten, z.B. die, die mit Anwerbung oder Ausarbeitung der Pläne arbeiten.

Im nächsten Schritt wird der Arbeitsplatz vielfaltszertifiziert. Das heißt, dass sie die Zertifizierung jetzt in ihrem Marketing verwenden können, und auch Weiterbildungsmaßnahmen werden von Evolve angeboten. Nach drei Jahren fängt eine Revision an, bei der man entweder die Zertifizierung verliert oder sie behalten darf. Der springende Punkt ist aber, dass dieses Projekt weitergeht, damit die Revision wirklich durchgeführt werden kann. Sonst hat die Zertifizierung fast keinen Zweck oder keine Legitimität.

Evolve betont den Vorteil einer Zertifizierung für die Steigerung der Rentabilität. Eine Vielfalt an Kulturen und Sprachkenntnissen auf dem Arbeitsplatz kann zu neuen Kunden- und Personalkontakten führen. Dabei spielen Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle. Die Zertifizierung wird gern im Marketing verwendet, was das positive Image des Arbeitgebers verstärken kann.³⁵⁵

³⁵⁴ Nämnden för Arbete och välfärd (2010). Årsrapport.

³⁵⁵ <http://www.mangfaldscertifiering.se/omcertifiering.html> 2012-02-16

Die Gemeinde Sorsele

Sorsele ist eine winzige Gemeinde in Nordschweden, die aber mit 8.000 km² die elftgrößte Gemeinde Schwedens ist.³⁵⁶ Die Einwohnerzahl beträgt aber nur 2.700, von denen 10 % einen ausländischen Hintergrund haben.³⁵⁷ Die demographischen Angaben machen der Gemeinde keine Freude. In den letzten 20 Jahren sind zwei Drittel der Bevölkerung weggezogen.³⁵⁸

Sie haben auch die Schwierigkeit, dass die Bevölkerung älter wird und deswegen mehr Service braucht, und gleichzeitig gehen viele von den Angestellten der Gemeinde in Rente. 30 % von ihnen werden bis 2019 pensioniert werden und den größten Bedarf hat die Gemeinde deshalb an Pflegepersonal. Sie müssen 34 neue PflegerInnen bis 2019 einstellen.

Die Leitung der Gemeinde versucht, weitere negative Auswirkungen zu vermeiden. Sie haben Kontakt zu der russischen Patenstadt Apatity in Murmansk aufgenommen, um russische Arbeitskräfteinwanderung zu fördern. Sie haben festgestellt, dass dort ein großes Interesse dafür besteht und beantragen jetzt EU-Mittel für ein Projekt, in dem Russen schon zu Hause in Apatity die schwedische Sprache lernen und andere Kurse belegen, die sie für das schwedische Arbeitsleben vorbereiten. Am liebsten will die Gemeinde ganze russische Familien als Einwohner bekommen, damit sie sich dort wohlfühlen und bleiben. Sie meinen, dass es ein Vorteil sei, dass Apatity nur 800 Kilometer entfernt von Sorsele liegt.

Sorsele nimmt auch Flüchtlinge auf, um die Bevölkerungszahl zu verbessern. Sie ist die Gemeinde in Schweden, die nach Bevölkerungsgröße die meisten Quotenflüchtlinge aufnimmt, so dass es immer 100 Personen sind. Sie haben auch drei Wohnheime für allein kommende Kinder mit 33 Plätzen. Die Gemeinde versucht, diese Plätze für 133 Flüchtlinge immer belegt zu haben. Die Flüchtlinge verlassen nämlich auch Sorsele und wenn sie so vielen wie möglich einen Platz in der Gemeinde anbieten können, ist auch die Chance größer, dass einige dort bleiben.³⁵⁹

Die Gemeinde Malmö

Malmö ist die drittgrößte Stadt Schwedens mit 300 000 Einwohnern. 30 % der Bevölkerung ist im Ausland geboren und die Anzahl der Bevölkerung, die einen ausländischen Hintergrund hat, liegt bei 40 %. Die häufigsten Herkunftsländer der MigrantInnen sind Irak, Dänemark und das ehemalige Jugoslawien.³⁶⁰ Von dem Personal der Gemeinde haben 27 % einen ausländischen Hintergrund.³⁶¹

³⁵⁶ SCB (2011). Kommunarealer den 1 januari 2011.

³⁵⁷ SCB (2010). Antal personer med utländsk eller svensk bakgrund efter kommun.

³⁵⁸ Feldt, Joakim & Färnsten, Helena (2011). Här finns Sveriges viktigaste jobb. Sveriges kommuner och landsting. S. 29.

³⁵⁹ Interview mit dem Chef der Gemeinde, Göran Wikström.

³⁶⁰ <http://www.malmo.se/Kommun--politik/Om-oss/Statistik-om-Malmo/Utlandsk-bakgrund.html> 2012-02-16

³⁶¹ Malmö stad (2010). Personalredovisning 2010. <http://www.malmo.se/download/18.77b107c212e1f5a356a800072021/Personalredovisning+2010+slutversion+till+tryck.pdf>

Da die Stadt einen hohen Anteil an verschiedenen Kulturen hat, ist es für die Gemeinde wichtig, sich mit Diskriminierungsbekämpfung zu beschäftigen. Eine Personalstrategin, Eva Klevås, ist auf die Idee gekommen, ein Spiel mit dem Thema „Diskriminierung“ für die Angestellten zu entwerfen. Es wird „das Vielfaltsspiel“ genannt, und sieht wie ein klassisches Brettspiel aus. Der Gedanke ist, Diskriminierungsfragen in einer entspannten Situation zu diskutieren und Vorurteile zu verdeutlichen und zu bekämpfen.

Es gibt einen Spielleiter, der das Spiel mit einer Einführung einleitet und am Ende des Spiels die Diskussionen zusammenfasst. Der Spielplan stellt eine Karte von Malmö dar und die 4-6 Teilnehmer können während des Spiels drei verschiedene Karten ziehen. Wenn man eine Faktenkarte zieht, wird man nach Begriffen und dem Inhalt des Diskriminierungsgesetzes gefragt. Auf einer anderen Karte geht es darum, zwischen den KollegInnen Erfahrungen zu einem bestimmten Thema auszutauschen.³⁶² Die letzte Kartensorte ist die Dilemmakarte. Diese Karte beschreibt eine Situation und bietet dann sechs Lösungsalternativen an. Jeder überlegt für sich, was man machen würde, und wenn alle eine Alternative gewählt haben, muss jeder seine Wahl motivieren können. Wenn möglich, soll die Gruppe sich auf eine Alternative einigen. Die Schwierigkeit hierbei besteht nicht zuletzt auch darin, dass nur eine Antwort zugelassen ist. Eine Dilemmakarte aus dem Spiel kann folgendermaßen aussehen:

„Ein dunkelhäutiger Mann kommt zur Sozialverwaltung, um ein Formular für einen Kindergartenplatz zu bekommen. Er geht zur Rezeption; bevor der Mann etwas fragen kann, sagt aber der Rezeptionist, dass er die Formulare für Sozialleistungen da drüben abgeben könnte. Ein Kollege des Rezeptionisten beobachtet diese Situation; wie würdest du an seiner Stelle reagieren? Wähle eine der folgenden Optionen:

1. Ich mache nichts.
2. Ich hätte genau so gehandelt, weil viele MigrantInnen Sozialleistungen beantragen.
3. Ich sage dem Kollegen sofort, dass dies nicht akzeptabel ist.
4. Ich bitte den Mann um Verzeihung.
5. Ich spreche mit unserem Vorgesetzten.
6. Ich rege beim nächsten Arbeitstreffen eine Diskussion zu dem Thema „Wie wir unsere Einwohner behandeln“ an und thematisiere dabei den Vorfall.“³⁶³

5.4 Besondere ethnische Vielfalt in den Bereichen Transport und Medizin

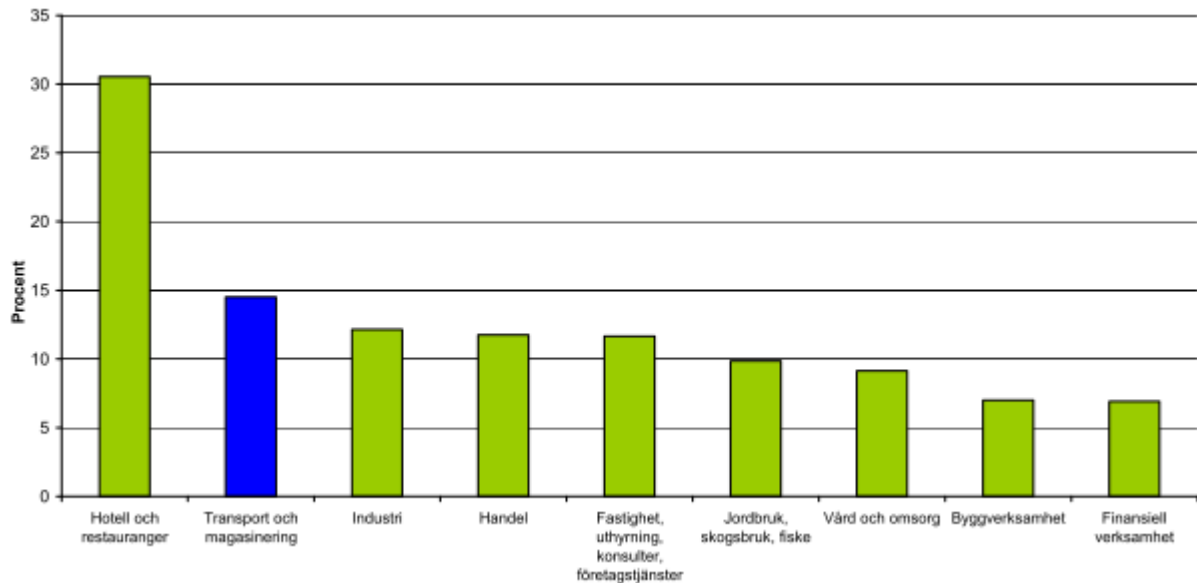
Der Transportsektor

Aufgrund der alternden Bevölkerung und der vermehrten Rentenabgänge in den nächsten 10-20 Jahren muss im Transportsektor verstärkt nach neuen Gruppen zur Anstellung gesucht werden. Dies sind dann vor allem Migranten.

362 Malmö stad (2009). Personalavin: Malmö spelar bort sina fördomar.
<http://www.mypaper.se/show/malmostad/show.asp?pid=345258561765928>

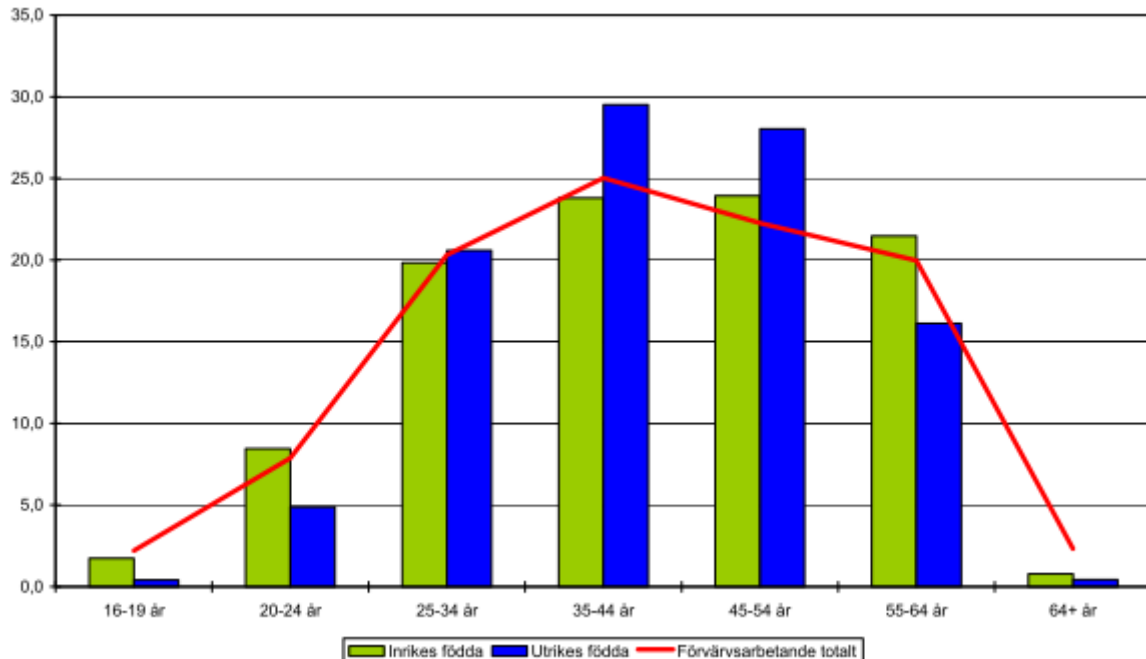
³⁶³ Interview mit Anna Lejontand, Spielleiterin in Malmö.

Ausländeranteil in verschiedenen Branchen, 2007



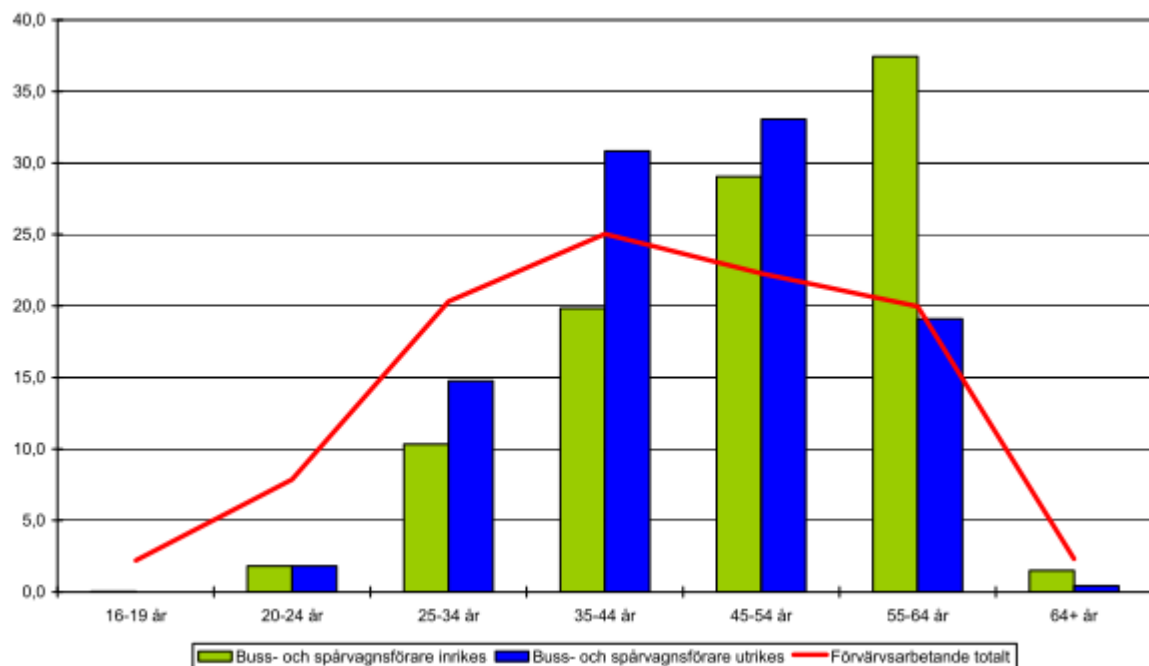
Generell liegt in Schweden die Rate Beschäftigter mit Migrationshintergrund bei durchschnittlich 12 Prozent. Im Transportsektor liegt diese Ziffer jedoch bei ca. 15 Prozent, welche höher ist als die der meisten anderen vergleichbaren Branchen. Der Anteil von Migranten ist mehr als doppelt so hoch als im Pflegebereich oder in der Bauindustrie und 25 Prozent höher als in der Produktionsindustrie und im Handel. Bei Busfahrern und Lokführern liegt der Ausländeranteil sogar bei 30 Prozent.

Altersverteilung im Transportsektor, 2007



Migranten innerhalb des Transportsektors sind generell jünger als die schwedischen Angestellten. In den Altersgruppen von 35-44 und 45-54 Jahren findet man den höchsten Migrantenanteil. Der Anteil schwedischer Angestellter ist jedoch in den Altersgruppen von 20-24 und 55-64 Jahren höher.

Altersverteilung bei Busfahrern und Lokführern, 2007



Die Busbranche ist ein gutes Beispiel für eine Branche, in der Migranten und Jugendliche eine wichtige Quelle für die zukünftige Rekrutierung von Beschäftigten darstellt. In der Altersverteilung liegt der größte Anteil von Migranten hier im Alter von 45-64 Jahren.³⁶⁴

³⁶⁴ Transport Näringen. Transportvägen – framtidsvägen: En rapport om rekrytering och integration:

[http://www.bussbranschen.se/Portals/0/PDF_publick/Rapporter/Transportv%C3%A4gen-Framtidsv%C3%A4gen%20inkl%20omslag%20\(3\).pdf](http://www.bussbranschen.se/Portals/0/PDF_publick/Rapporter/Transportv%C3%A4gen-Framtidsv%C3%A4gen%20inkl%20omslag%20(3).pdf)

Das Gesundheitswesen

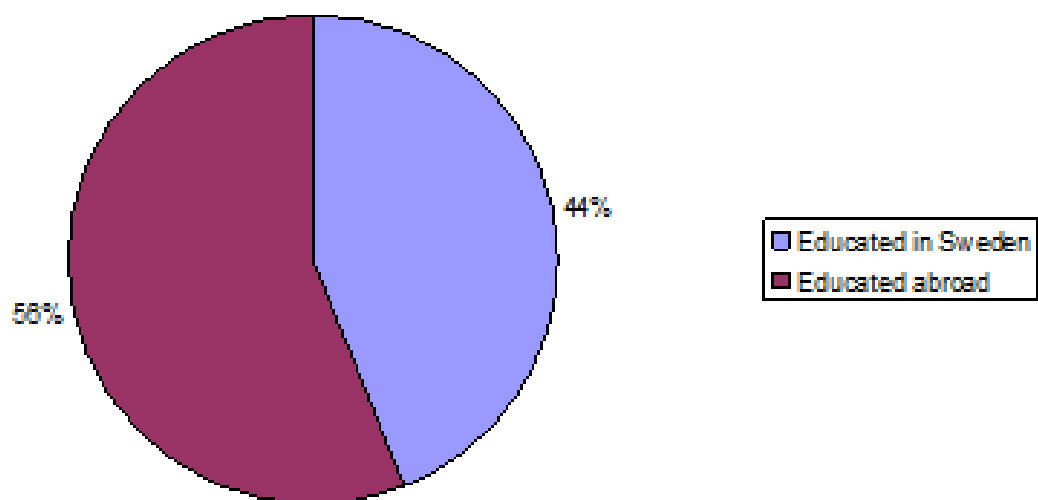
Mangel an Ärzten

Zurzeit nimmt die Anzahl an Geburten in Schweden ab, und immer mehr Ältere gehen in Rente, was einen Mangel an Arbeitskraft zur Folge hat, vor allem im Pflege- und Medizinbereich. Die Bevölkerung Schwedens nimmt aber trotzdem gleichzeitig wegen grosser Einwanderung zu und es ist deshalb wichtig, dass auch Migranten entsprechenden Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die aktuelle Situation in Schweden sieht so aus, dass das Gesundheitswesen in zehn Jahren 4000 Ärzte und 5000 Krankenpfleger mehr brauchen wird, laut einer Studie der obersten staatlichen Sozialbehörde (*Socialstyrelsen –national board of health and welfare*) im Lande. Den grössten Mangel wird es an Spezialärzten geben; vor allem in der Psychiatrie und Gynäkologie. Wegen dieser Entwicklung hat man aber auch geplant, dass die Anzahl von Medizinstudenten steigen wird.³⁶⁵

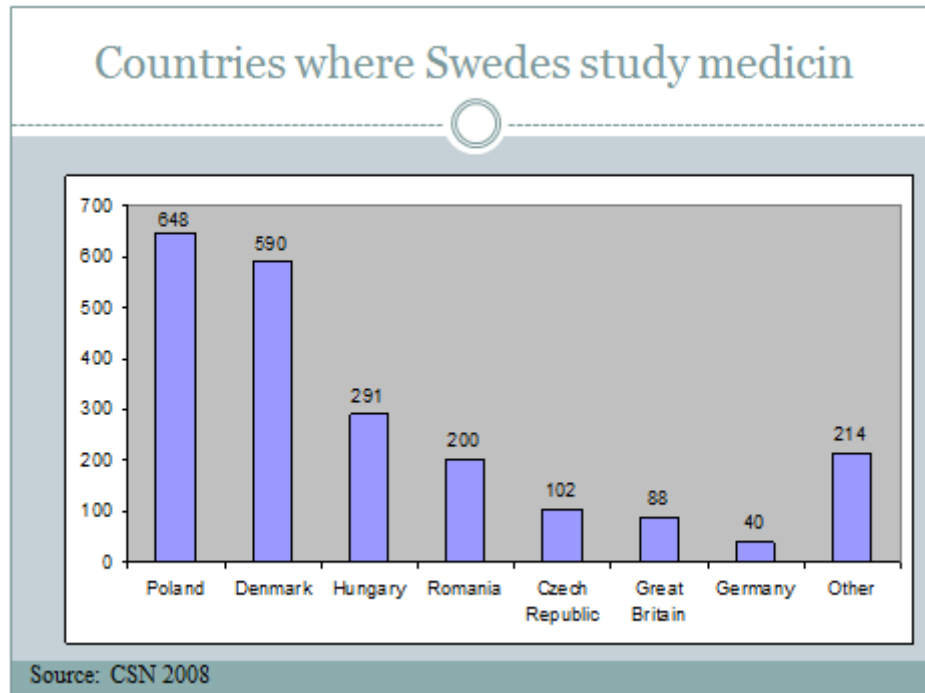
Medizinstudium im Ausland

Die folgende Grafik zeigt, dass von allen erhaltenen Arztlizenzen im Jahr 2010 nur 44% der Studenten ihre Ausbildung in Schweden gemacht haben und die anderen

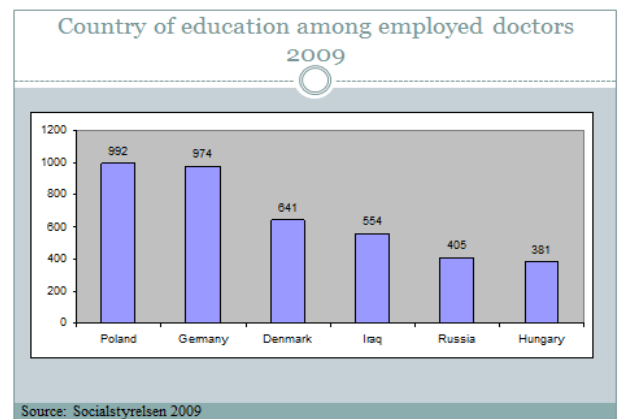
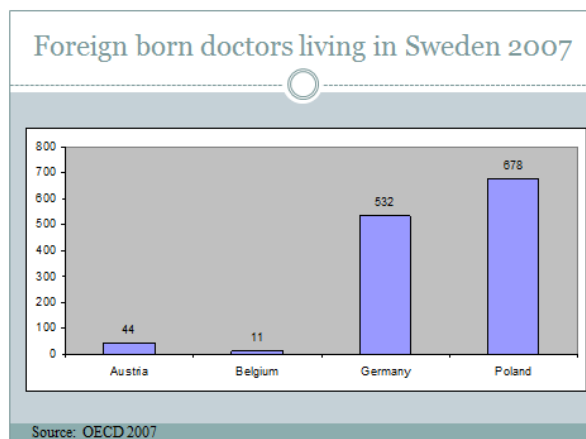
Received medical licenses in Sweden 2010



56% ihr Studium im Ausland absolviert haben. Die drei populärsten Länder für schwedische Medizinstudierende, die ihr ganzes Studium im Ausland gemacht haben, waren 2008 Polen (648 Studenten), Dänemark (590) und Ungarn (291). In Osteuropa Medizin zu studieren ist für Schweden nicht ungewöhnlich, weil es dort mehr Plätze gibt als an schwedischen Universitäten.³⁶⁶



Unter den Ärzten, die 2009 in Schweden angestellt wurden, hatten 992 ihre Ausbildung in Polen absolviert, 974 in Deutschland und 641 in Dänemark laut *National Board of Health and Welfare*. Und laut OECD wohnten im Jahr 2007 678 Ärzte aus Polen in Schweden und 532 Ärzte kamen aus Deutschland; aus Österreich kamen 44 und aus Belgien 11 Ärzte.



³⁶⁵ <http://www.dn.se/nyheter/sverige/akut-lakarbrist-hotar-svenska-sjukvarden>, 2011-05-17

³⁶⁶ CSN – Zentralstelle für Ausbildungsförderung, 2008

Ablauf der Schwedischen Arztlizenzgenehmigung

Um sich für eine schwedische Arztlizenz zu bewerben, muss ein Arzt mit einer ausländischen Ausbildung die folgenden Schritte unternehmen:

1. Zuerst muss man sich für eine Überprüfung des ausländischen Medizinstudiums bewerben. Wenn man eine Zusatzausbildung absolviert hat, sollen auch alle zusätzlichen Unterlagen und Informationen über ein solches Studium hier beigefügt werden.

2. Der zweite Schritt besteht aus einem Sprachkenntnistest, den man bestehen muss, um eine schwedische Arztlizenz zu bekommen. Wer nicht Dänisch, Norwegisch oder Schwedisch als Muttersprache hat, muss auch zusätzliche Sprachtests bestehen.

3a. Nach dem Sprachtest werden die Medizinkenntnisse in einer theoretischen und in einer praktischen Prüfung getestet.

3b. Wenn man die beiden Prüfungen bestanden hat, muss ein Praktikum im öffentlichen Dienst von mindestens 18 Monaten absolviert werden.

3c. Spezialärzte müssen auch eine Probezeit absolvieren. Man muss selbst seinen Arbeitsplatz für die Probezeit suchen und kann sie in dem Bereich machen, indem man seine Weiterbildung gemacht hat oder im Allgemeinbereich.

4. In einem vierten Schritt muss man einen Kurs in Sozial- und Verfassungsrecht besuchen und die Prüfung bestehen.

Erst wenn man die Stufen eins bis vier bestanden hat, ist es möglich, eine formelle Bewerbung um eine schwedische Arztlizenz zu beantragen.³⁶⁷

Komplizierter Prozess

Laut dem Swedish National Audit Office (Riksrevisionen) dauert es im Durchschnitt drei Jahre für einen Spezialisten, um eine schwedische Arztlizenz zu bekommen, wenn er oder sie ihr Medizinstudium ausserhalb der Europäischen Union oder EES absolviert hat. Für Ärzte im Allgemeinbereich dauert es in der Regel sechs Jahre. Dank der Arztdirektive der Europäischen Union ist dieser Prozess für Ärzte innerhalb der EU und EES allerdings vereinfacht worden.³⁶⁸

Kritik der EU

Die Europäische Kommission hat Kritik gegen Schweden und den fünfstufigen Prozess der Arztlizenzgenehmigung geäußert, weil sie findet, der Prozess diskriminiert Ärzte aus anderen Mitgliedsstaaten. Um den gleichen Status als ein schwedischer Arzt zu bekommen, müssen sie zusätzliche Tests bestehen und längere Praktika machen. Die Kommission hat auch Kritik gegen Schwedens Klassifizierung der Ärzte in allgemeine Spezialärzte (ein höheres Niveau) die eine Ausbildung von mindestens fünf Jahren absolviert haben und Europaärzte (niedri-

³⁶⁷ http://www.slf.se/Lakare-med-utlandsk-examen/vagen_till_legitimation/ 2012-03-08)

³⁶⁸ <http://www.riksrevisionen.se/en/Start/> 2012-03-09

ges Niveau), die eine Grundausbildung und eine Weiterausbildung von drei Jahren absolviert haben, geübt, was gegen das EU-Recht verstößt.³⁶⁹

Laut der Europäischen Arztdirektive ist Ärzten aus allen Mitgliedsstaaten erlaubt, innerhalb der Union überall ihren Beruf auszuüben. Das Gastgeberland darf keine zusätzlichen Sprachtests oder Prüfungen der Medizinkenntnisse fordern. Grundlegende Sprachkenntnisse sind allerdings nötig, um kommunizieren zu können aber die Verantwortung dafür liegt beim Arbeitgeber.³⁷⁰

Untersuchungen zeigen, dass Patienten in Schweden finden, dass ausländische Ärzte sich mehr um sie kümmern als schwedische Ärzte. Weiter finden schwedische Patienten, ausländische Ärzte seien auch aufmerksamer, was damit zu tun haben kann, dass sie sicherstellen müssen, dass sie alles richtig verstanden haben. Untersuchungen zeigen auch, dass Ärzte, die nicht aus Schweden kommen, besseres Feedback zu ihren Patienten geben, was sehr geschätzt ist. Das hängt aber auch von der schwedischen Mentalität ab, weil Schweden im Vergleich zu anderen Nationalitäten eher weniger Feedback geben. Kommunikationsprobleme entstehen aber trotzdem; aber eher unter den übrigen Mitarbeitern und bei Telefongesprächen. Man möchte aber die Kommunikation verbessern und sie in den fünfstufigen Prozess integrieren.³⁷¹



5.5 Sondergruppen: Militär und Polizei

Das Militär

Das schwedische Militär ist der größte staatliche Arbeitgeber Schwedens und bildet jedes Jahr Tausende von Jugendlichen aus, die den Wehrdienst antreten. Somit hat es eine bedeutende Rolle in der schwedischen Gesellschaft. Die Wehrpflicht wurde am 1. Juli 2010 abgeschafft und niemand, außer in einer Krise, kann mehr unfreiwillig zum Militär geholt werden³⁷². 2009 gab es 33.900 aktive Solda-

³⁶⁹ <http://www.europaortalen.se/2011/04/eu-kommissionen-sverige-diskriminerar-utlandska-lakare>
<http://www.socialstyrelsen.se/ansokaomlegitimationochintyg/bevis/europalakare>

³⁷⁰ http://www.slf.se/upload/3708/lakarna_och_EU.pdf 2012-03-09

³⁷¹ <http://fof.se/tidning/2009/3/utlandska-lakare-lyssnar-noga> 2012-03-09)

³⁷² Neue Zürcher Zeitung, Schweden schafft die Wehrpflicht ab.

ten. 1975 wurden noch 45.000 Wehrpflichtige eingezogen, und 2003 waren es nur noch 15.000³⁷³.

Das Militär besteht aus den vier Teilstreitkräften Heer, Marine, Luftwaffe und Zivilverteidigung. Seit 1975 ist der König nicht mehr Oberbefehlshaber des Militärs, aber trotzdem gilt der Monarch noch immer offiziell als höchster Offizier des schwedischen Militärs³⁷⁴.

Innerhalb des schwedischen Militärs ist es wichtig nach einer Personalzusammensetzung zu streben, die die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt, die in der Gesellschaft existiert. Ethnische und geschlechtsspezifische Unterschiede tragen zur Entwicklung des Militärs bei und machen die Behörde effizienter, kreativer und glaubwürdiger. Die *Richtlinien für Gleichstellung im schwedischen Militär* und die damit verbundenen Ziele sollen ein selbstverständlicher Teil der Arbeit des Militärs und der darin Beschäftigten werden. Diese gelten für die Belegschaften im In- und Ausland sowie für Arbeits- oder Praktikumsuchende und Leiharbeitskräfte³⁷⁵:

Es gelten die folgenden Leitlinien:

- Kulturelle Vielfalt ist eine Stärke für das Militär.
- Das Arbeitsklima des Militärs ist durch Respekt, gegenseitiges Verständnis und Wissen über kulturelle und religiöse Unterschiede gekennzeichnet.
- Das Militär unterstreicht die Bedeutung der Menschenrechte und die Bedeutung der Interaktion zwischen Menschen unabhängig von Geschlecht und Alter.
- Alle Mitarbeiter des Militärs haben die gleichen Chancen, Rechte und Pflichten unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter.
- Die militärische Führung ist verantwortlich dafür, Vielfalt beim Personal und in der Ausübung der Funktionen zu erreichen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen zusammenarbeiten, um gleiche Möglichkeiten im Arbeitsleben zu reichen. Ungeachtet ethnischer Zugehörigkeit soll der Arbeitgeber darauf hin arbeiten, aktiv gleiche Rechte und Möglichkeiten zu fördern. Jeder Verband soll einen Sachbearbeiter bereitstellen, der die lokale Gleichstellungsarbeit koordiniert. Für die Weiterbildung dieser Gleichstellungsbeauftragten ist der Verbandschef verantwortlich³⁷⁶.

Bei der Rekrutierung von Militärpersonal sollten Gleichheitsziele in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses eine Rolle spielen. Bei der Aufnahme in die Offiziersausbildung und der Einstellung von zivilen Beschäftigten sollen die Verbände insbesondere sicherstellen, dass das Einstellungsverfahren objektiv ist und dass

³⁷³ Wikipedia, Schwedische Streitkräfte.

³⁷⁴ Ibid

³⁷⁵ Försvarsmakten, Försvarsmaktens styrdokument för Jämlikhet, s. 3-4, 7.

³⁷⁶ Ibid, s. 8, 10; SFS 2008:567, Diskrimineringslag, s. 8-10.

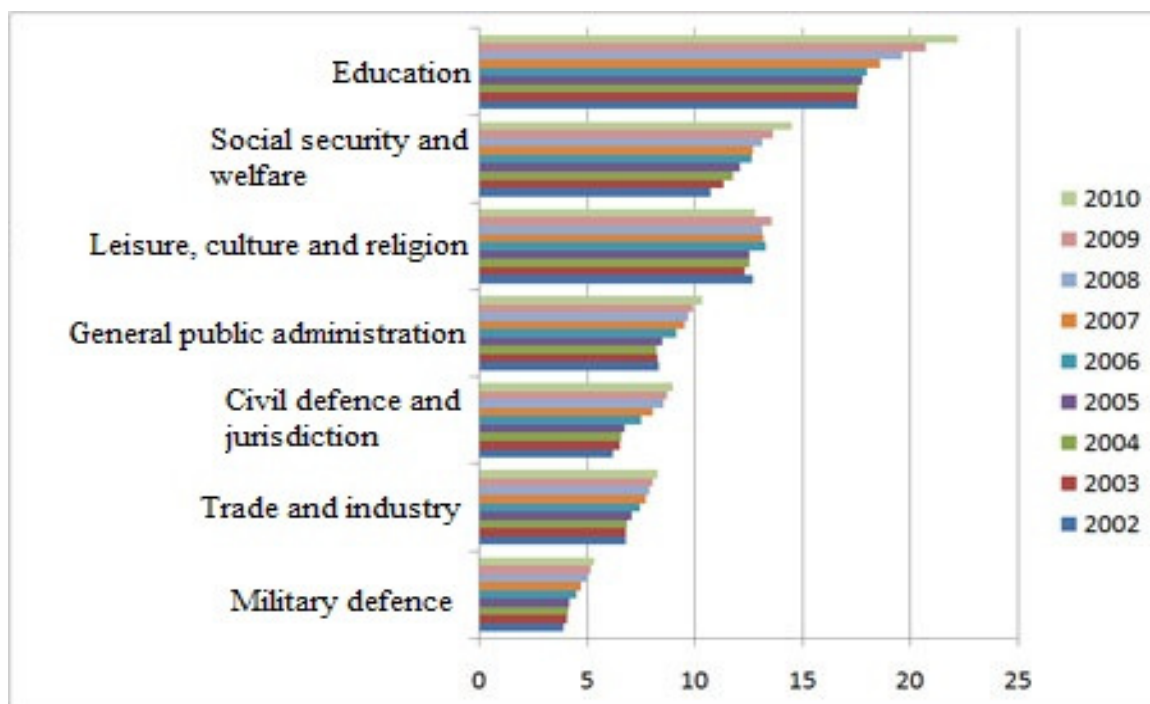
eine Diskriminierung von Bewerbern u.a. aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit nicht passiert³⁷⁷.

Rechtliche Gleichstellung beim Militär

Ein übergreifendes Ziel innerhalb der schwedischen Legislative hinsichtlich des Arbeitsmarktes ist, dass jedes Individuum, das Arbeitsuchender oder Beschäftigter ist, das Recht hat, nach seinen eigenen persönlichen Eigenschaften, Kompetenzen und Voraussetzungen beurteilt zu werden. Laut dem schwedischen Antidiskriminierungsgesetz ist es also verboten, jemanden aus Gründen seiner Ethnizität zu benachteiligen³⁷⁸. Arbeitgeber, Ausbildungsinstitutionen und Organisationen sind verpflichtet, alle Arten von Belästigung oder Diskriminierung zu untersuchen und zu veröffentlichen, und sie sollen notwendige Maßnahmen ergreifen, um zukünftige Belästigungen und Diskriminierung zu verhindern. Das gleiche Gesetz gilt auch innerhalb des Militärs³⁷⁹.

Der Arbeitgeber soll jedes dritte Jahr einen Gleichstellungsplan aufstellen. Das Militär hat, wie oben erwähnt, seine *Richtlinien für Gleichstellung im Schwedischen Militär*, die einen Überblick über die notwendigen Maßnahmen geben, die der Arbeitgeber in den anstehenden Jahren beabsichtigt durchzuführen³⁸⁰.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor in %



Die immer noch relativ geringe Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund beim Militär (5,3%), kann dadurch verursacht worden sein, dass hier viele

³⁷⁷ Försvarsmakten, Försvarsmaktens styrdokument för Jämlikhet, s. 8, 15-16.

³⁷⁸ SFS 2008:567, Diskrimineringslag, s. 2-4, 6-7.

³⁷⁹ Ibid, s. 8-10

³⁸⁰ Ibid, s. 9-10

sicherheitsrelevante Positionen zu finden sind, die eine schwedische Staatsbürgerschaft erfordern³⁸¹.

Ab 1. Januar 2009 gilt das Antidiskriminierungsgesetz, das Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, sexueller Identität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, einer Behinderung oder Alter verbietet. In diesem Zusammenhang forderte das Militär eine Untersuchung über die Gründe für Diskriminierung unter den Beschäftigten im Militär. Die zentrale Fragestellung war, inwieweit Mitarbeiter Diskriminierung erfahren haben, entweder persönlich oder unter Kollegen. Das Problem wurde mit Hilfe einer Umfrage an alle Mitarbeiter untersucht³⁸². Die wichtigsten Ergebnisse zeigt die folgende Tabelle.

Frequenzanalyse der ethnisch begründeten Diskriminierung

			Frequenz	Prozent
Männer	Anzahl	Nein	6303	95,1
		Ja	87	1,3
		Total	6390	96,4
		Kein Antwort	240	3,6
		Total	6630	100
Frauen	Anzahl	Nein	1764	93,4
		Ja	17	0,9
		Total	1781	94,3
		Kein Antwort	108	5,7
		Total	1889	100

Wie Tabelle oben zeigt, scheinen die 104 Personen (87 Männer, 17 Frauen, 1,2%) wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden zu sein. 348 Menschen haben entschieden, nicht zu antworten. Nach Erfahrungen sind hier die Fälle relativ gleichmäßig auf Frauen (0,9 Prozent) und Männer (1,3 Prozent) verteilt³⁸³.

Die vollständige Untersuchung zu allen Diskriminierungsfällen zeigt, dass insgesamt 2.407 Personen von 8.535 Diskriminierung erlebten, aber es gibt keine vergleichbare Studien, deshalb kann man nicht sagen, ob dies eine hohe oder niedrige Zahl ist. Dies würde Untersuchungen in anderen Organisationen erfordern, und das über mehrere Jahre³⁸⁴. Das schwedische Militär hat insgesamt 17.555 Angestellte, von denen sich 8535 an der Umfrage beteiligten³⁸⁵.

³⁸¹ <http://www.arbetsgivarverket.se>

³⁸² Eriksson-Zetterquist & Solli & Styhre, Diskriminering inom Försvarsmakten -en intersektionell analys, s. 8.

³⁸³ Ibid, s. 26

³⁸⁴ Ibid, s. 49

³⁸⁵ Ibid, s. 17

Was sagen Offiziere?

In seiner Abschlussarbeit „Vielfalt beim Militär: Welche Unterschiede existieren, wenn Personen anderer ethnischer Herkunft beim schwedischen Militär sind?“³⁸⁶ befragte Mohammed Al-Hakim sieben Offiziere, die in internationalen Missionen gedient haben, über die Bedeutung der Vielfalt beim Militär. Einer von ihnen hat in Liberia gedient, zwei in Bosnien, drei im Kosovo und vier Offiziere in Afghanistan³⁸⁷. Alle sieben Offiziere waren sehr positiv gesinnt im Hinblick auf ethnische Vielfalt innerhalb des Militärs. Sie waren der Meinung, dass die Zusammensetzung der schwedischen Einheiten die schwedische Gesellschaft repräsentieren sollte. Es sei eine Stärke, wenn eine Mischung von Menschen verschiedener Herkunft zusammenarbeitet³⁸⁸.

Soldaten mit anderen ethnischen Hintergründen bringen entsprechende kulturelle und sprachliche Kompetenzen mit. Wenn man in Afghanistan ist und eine Person im Team kommt aus dem Iran oder Nahen Osten, kann sie bestimmte Begriffe in der Sprache verstehen und kann so zum kulturellen und religiösen Verständnis beitragen³⁸⁹. Ethnische Vielfalt ist wichtig für Lösungen für Aufgaben im In- und Ausland, und vor allem für die Lösung von Aufgaben, die ein besonderes kulturelles und sprachliches Verständnis erfordern³⁹⁰. Auf die Frage, ob es genug Offiziere und Soldaten gibt, die einen anderen ethnischen Hintergrund haben, war die Antwort, dass mehr Personen mit Migrationshintergrund nötig sind. Es stärkt die Verbände, wenn Dinge aus mehreren Perspektiven gesehen werden, und die Soldaten können sich einfacher an die Kultur, in der sie arbeiten, anpassen³⁹¹. Dolmetscher sind oft wichtig, und schwedische Dolmetscher mit Migrationshintergrund zu verwenden, ist immer besser, als Dolmetscher aus den Ländern zu haben, weil sie in Verbindung mit einer einheimischen Partei oder Organisation stehen könnten³⁹².

Das schwedische Militär ist sich bewusst über die Bedeutung der ethnischen Vielfalt für ihre Arbeit und vor allem bei der Bewältigung internationaler Aufgaben. Sie arbeiten für die Gleichstellung aller Beschäftigten und verfolgen das Ziel, mehr Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

Das Polizeiwesen

Rechtliche Grundlagen des Aufnahmeprozesses von neuen Polizisten

Die oberste Polizeileitung ist in Schweden für die Polizeiausbildung verantwortlich. Das heißt, dass sie sowohl über das Bewerbungsverfahren entscheidet, wer angenommen wird oder nicht, als auch Ausbildungspläne, Noten und Prüfungen

³⁸⁶ Mångfald i Försvarsmakten: Vilken skillnad gör det att ha personer med annan etnisk bakgrund i den svenska Försvarsmakten

³⁸⁷ Al-Hakim, Mångfald i Försvarsmakten: Vilken skillnad gör det att ha personer med annan etnisk bakgrund i den svenska Försvarsmakten, s. 14.

³⁸⁸ Ibid, s. 12

³⁸⁹ Ibid, s. 12

³⁹⁰ Ibid, s. 13

³⁹¹ Ibid, s. 17

³⁹² Ibid, s. 19-20

festgelegt. Die Leitung entscheidet über eine eventuelle Quotierung zwischen Männern und Frauen und auch über Bewerber mit Migrationshintergrund. Das wird nach einem Vielfaltsplan geregelt. Als Bewerber für die Polizeiausbildung darf man hinsichtlich der Entscheidung der Auswahl zur Polizeiausbildung keine Berufung einlegen.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der zur Polizeiausbildung angenommenen Personen und deren Herkunft (2008-2011)³⁹³

Jahre	Anzahl Bewerber	Angenommene Bewerber	Anzahl Frauen (%)	Anzahl angenommene mit Migrationshintergrund(%)
2011 Aug.	7050	303	38	19
2011 Jan.	9015	368	38	20
2010 Jan.	7160	140	50	27
2009 Aug.	6909	302	50	17
2009 Jan.	7219	351	50	20
2008 Aug.	7336	877	32	17
2008 Jan.	7632	830	42	16

Der Ablauf der Bewerbung

Wenn man die Polizeiausbildung machen möchte, gibt es eine gewisse Anzahl Bedingungen, die erfüllt werden müssen. Zum Beispiel braucht man einen Führerschein und die schwedische Staatsangehörigkeit. 2012 sind jedoch einige Veränderungen in dem Aufnahmeprozess durchgeführt worden; jetzt muss man als Bewerber keine Schwedischprüfung machen, und die Altersgrenze für eine Bewerbung ist von 20 Jahren auf 18 gesunken. Die Änderungen sind durchgesetzt worden, weil die Polizei eine so große Vielfalt wie möglich haben möchte. Wenn man die Bedingungen erfüllt, wird man interviewt, wobei man als Bewerber Fragen über Herkunft und Familie beantworten muss.³⁹⁴

Normalerweise darf eine Hochschule einen Studenten oder Bewerber nicht für die weitere Ausbildung wegen ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Sexualität, Religion oder Behinderung diskriminieren. Laut des Gleichstellungsgesetzes gilt jedoch das Verbot nicht, wenn die Hochschule oder Universität ein spezifisches In-

³⁹³ <http://www.polisen.se/Skane/sv/Bli-polis/Bli-polis/Statistik/> 2012-02-18

³⁹⁴ <http://www.polisen.se/sv/Bli-polis/Om-ansokan/Ansokan--krav/>
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=105&artikel=4962067>

teresse hat, welches wichtiger ist, als der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Studenten.³⁹⁵

Projekte mit dem Ziel, ethnische Vielfalt in der Polizei zu fördern

Im Mai 2009 hat die oberste Polizeibehörde einen Auftrag von der Regierung bekommen, Entwicklungsprojekte mit dem Ziel, Gleichstellung und ethnische Vielfalt in der Polizei zu fördern. Der Grund war, dass die Polizei die Gesellschaft hinsichtlich Herkunft spiegeln muss, um ihre Legitimität behalten zu können. 2009 wurde durch Untersuchungen bekannt, dass der Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund in der ganzen Polizeibehörde nur 6,2 % war.

Diese Projekte sind von einem ähnlichen Projekt 2007 in Sollentuna inspiriert worden, wo auch Einwanderern die Chance gegeben wurde, bei der Polizei zu arbeiten. Die Ziele des Projektes waren, mehr junge Männer und Frauen (18-24 Jahre alt) mit Migrationshintergrund als Polizisten auf dem Arbeitsmarkt zu haben, um die kulturelle und sprachliche Kompetenz in einer multikulturellen Gesellschaft zu erweitern.

Die oberste Polizeileitung hat die Projekte in Stockholm (Spira Stockholm), Västra Götaland (Polisen integriert aktiv) und Schonen (Der Welt in Schonen) durchgeführt. Die Projekte sind von den verschiedenen regionalen Polizeibehörden organisiert worden. Da die drei Behörden eine Finanzierung vom Europäischen Sozialfond beantragt haben, sind die Projekte im Rahmen von EU-Projekten organisiert worden. Da die Polizeibehörde die Organisation der Projekte selbst entwickelt hat, unterscheiden sich die Projekte von einander, obwohl die Ziele gleich sind. Die übergreifende Verantwortung hatte jedoch die oberste Polizeibehörde in Stockholm.

Es gab auch Partner für die Projekte. Das Arbeitsamt hat mit der Zulassung von Projektteilnehmern geholfen. Die Feuerwehr und Justizvollzugsbeamten waren an den Ausbildungen beteiligt und haben außerdem Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt. Die Polizeiausbildung an der Linnéuniversität in Växjö sowie an Volkshochschulen haben die Teilnehmer ausgebildet.

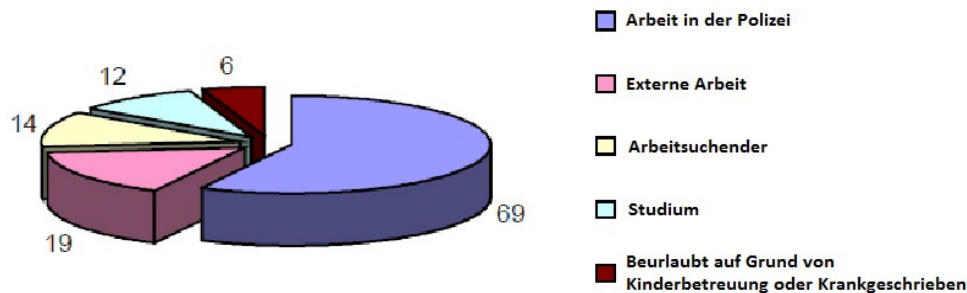
Die Anwerbung der 120 Teilnehmer wurde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt gemacht. Nachdem die Teilnehmer angenommen wurden, fing ein Einführungskurs an. Dort wurden sie unterrichtet in Rechtskunde, wie z.B. über das Geheimhaltungsgesetz, aber auch das Computersystem der Polizei, IT-Sicherheit, ethische Prinzipien der Polizei, Stresshantierung und Rhetorik. Die Studenten, die an Spira Stockholm teilnahmen, hatten auch die Möglichkeit, ihre Noten von dem Gymnasium bei den Volkshochschulen zu verbessern. Ihnen war also die Möglichkeit gegeben, ein Arbeitstag pro Woche zu benutzen, um ihre Abiturnoten zu erhöhen. Nach der Einführung haben die Teilnehmer angefangen, in verschiedenen Bereichen der Polizei zu arbeiten.³⁹⁶

³⁹⁵ <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20011286.HTM>

³⁹⁶ Utvärdering SPIRA Stockholm slutrapport 2011-04-05

Ergebnisse

Die Teilnehmer haben mehrere Male während der Projekte ihre Kultur- und Sprachkenntnisse benutzen können, und ihre Kompetenzen sind von den meisten Mitarbeitern gut aufgenommen worden. Die folgende Tabelle zeigt die Beschäftigung der Teilnehmer nach dem Projekt.³⁹⁷



Die heutigen Umstände

Da heute nur 5,1 Prozent der Polizisten in Schweden Migrationshintergrund haben, ist es oft schwierig, kriminelle Ausländer im Hinblick auf kulturelle und sprachliche Kenntnisse zu verstehen und deshalb wird es oft für die Polizei auch problematisch, damit umzugehen. Seit Ausländer bei der Statistik für Verbrechen überrepräsentiert sind, muss man im Rechtswesen Kompetenzen haben, mit anderen Kulturen umgehen zu können. In Schweden, ist die Wahrscheinlichkeit doppelt so groß, sich strafbar zu machen, wenn beide Eltern Einwanderer sind. Wenn einer von den Eltern Einwanderer ist, bleibt das Risiko 1,4-mal größer als wären beide Eltern aus Schweden. Wenn eine Person im Ausland geboren ist und nach Schweden zieht, ist die Chance, statistisch gesehen, 2,5 größer, straffällig zu werden, als bei Schweden. In schwedischen Gefängnissen haben 29 % der Inhaftierten ausländische Staatsangehörigkeiten.³⁹⁸

Angesichts zunehmender Segregationerscheinungen in der schwedischen Gesellschaft ist es von großer Bedeutung, dass auch das Rechtswesen die kulturelle Vielfalt des Landes angemessen widerspiegelt, um durch wirksame Verbrechensbekämpfung und -verhütung auf seine Weise zu mehr Integration von Migranten beizutragen. Hier bleibt - bei allen bisher erreichten Fortschritten - noch viel zu tun übrig.

³⁹⁷ <http://www.polisen.se/PageFiles/157902/Regeringsuppdrag%20HR%201102.pdf>

³⁹⁸ <http://lt.se/nyheter/1.1307059-fler-poliser-med-utlandsk-bakgrund; Brottslighet bland personer födda i Sverige och i utlandet: RAPPORT 2005:17>

F Berichte aus den Arbeitsgruppen

1. Sind Quotenregelungen hilfreich?

Sven Bochmann, Matthijs Dedier, Kerstin Egger, Marcel Nähring, Arely Sauer, Claudia Schober, Michał Turowicz, Jeroen Van den Bosch, Vic Vansevenant
Prof. Dr. Kathrin Stainer-Hämmerle

1.1 Einleitung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema, ob Quotenregelungen und andere Maßnahmen hilfreich sind, um die Repräsentanz benachteiligter Gruppen im öffentlichen Sektor zu steigern. Wir haben dieses Thema in fünf Bereiche unterteilt, die sich mit den folgenden Fragen beschäftigen:

- Warum sollte die öffentliche Verwaltung die Gesellschaft widerspiegeln?
- Welche Gruppen werden diskriminiert?
- Welche Arten von Diskriminierung gibt es?
- Was sind die negativen und positiven Aspekte von Quotenregelungen?
- Welche anderen Maßnahmen können angewendet werden, um die Beteiligung benachteiligter Gruppen im öffentlichen Sektor zu verbessern?

Am Ende werden wir diese folgende Arbeit kurz zusammenfassen.

1.2 Warum sollte die öffentliche Verwaltung die Gesellschaft widerspiegeln?

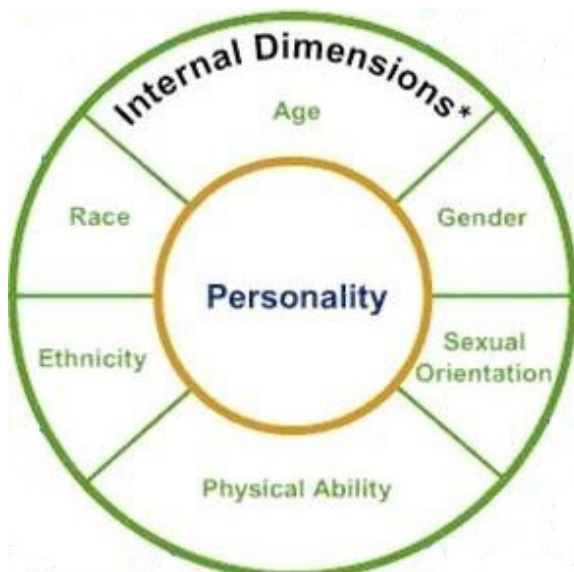
Als Bürger der Länder, die an diesem Erasmus Intensiv-Programm teilnehmen, brauchen wir die Dienste, die uns von unserer öffentlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden. Aus diesem Grund ist es äußerst wichtig, dass die Bürger genügend **Vertrauen** in die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes haben. Wenn beispielsweise eine muslimische Frau zum Arbeitsamt ihrer Stadt kommt, weil sie eine Arbeit sucht und nicht versteht, wie der Meldeprozess abläuft, ist es für sie wahrscheinlich besser, wenn sie von jemandem bedient wird, der ihr Problem kennt und sie in ihrer eigenen Sprache verstehen kann. Das kann dabei helfen, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und das kann ihr eine positive Sicht dieses bestimmten Dienstes vermitteln, während das nicht der Fall wäre, wenn sie von jemandem bedient werden würde, der zwar das System gut kennt, aber ihr spezielles Problem aufgrund von sprachlichen oder kulturellen Barrieren nicht versteht.

Diese Art von Kontakten zwischen öffentlichen Angestellten und Menschen mit einem ausländischen Hintergrund wird wahrscheinlich zunehmen, wenn unsere Gesellschaften immer multikultureller werden. So ist es also wichtig, dass die öffentliche Verwaltung das Spiegelbild der multikulturellen Gesellschaft aufweist.

Ein demokratisches System kann erst als vollkommen legitim betrachtet werden, wenn es die Gesellschaft als ganze in ihren demokratischen Einrichtungen vertreten hat. Diese Repräsentation ist nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch

auf der gesetzgebenden Ebene eines Landes notwendig. Wenn ein Land beispielsweise eine Bevölkerung mit vielen Ausländern aufweist und diese in den demokratischen Einrichtungen unterrepräsentiert sind, dann können wir diese fehlende Legitimität erfahren. Das kann auch zu fehlendem Vertrauen in das System führen, in die Politiker, die die Entscheidungen treffen und den öffentlichen Sektor, da dieser Bereich eng mit den Einrichtungen verknüpft ist, die den Sektor verwalten.

1.3 Welche Gruppen werden diskriminiert?



Rasse: Menschen können aufgrund ihrer Rasse und der Unterschiedlichkeit ihrer Hautfarbe diskriminiert werden. Eigentlich kann jede Rasse diskriminiert werden. Der Grund dafür kann sein, dass Firmen oder Organisationen nicht durch diese Gruppen vertreten werden wollen.

Ethnie: Menschen können aufgrund ihrer Religion oder Nationalität diskriminiert werden. Ethnische Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung von Menschen auf Grundlage der Tatsache, dass sie einer bestimmten ethnischen oder nationalen Gruppe angehören. Ethnische Diskriminierung kann auch bedeuten, dass eine Person aufgrund ihrer Religion, Hautfarbe oder Nationalität eine andere Position erhält.³⁹⁹

Sexuelle Ausrichtung: Homosexualität kann ein Grund für Diskriminierung sein.

Geschlecht: In vielen Ländern werden Frauen beispielsweise schlechter bezahlt, bekommen schwerer eine Stelle in einer gehobenen Position. Wenn man aufgrund seines Geschlechts anders behandelt wird und wenn diese andere Behandlung sich negativ auf die „Arbeitsbedingungen“ auswirkt, ist das illegal. Die „Arbeitsbedingungen“ beinhalten die Position, die Bezahlung, den Titel, die Einstellung und

³⁹⁹ <http://www.vahemmistovaltuutettu.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/02564D59F14F09FAC22573A200328697>

Kündigung und die Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen oder Mobbing⁴⁰⁰ Studenten können auch Opfer von sexueller Diskriminierung werden, wenn Lehrer oder andere Studenten sie wegen ihres Geschlechts diskriminieren.

Alter: Auch das Alter kann ein Grund zur Diskriminierung sein. Junge Menschen können diskriminiert werden, weil ältere Menschen mehr verdienen, obwohl sie dieselbe Arbeit verrichten. In manchen Ländern haben ältere Menschen auch mehr Urlaub. Ältere Menschen können diskriminiert werden, weil junge Menschen leichter eine Stelle bekommen, weil sie billiger für die Firma sind und manchmal auch besser aussehen.

Körperliche Befähigung: Menschen können aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert werden, weil sie zum Beispiel nicht so schnell arbeiten können wie ihre Kollegen, mehr Hilfe brauchen, öfter krank sind und in manchen Ländern mehr Urlaub haben. Sie brauchen besondere und teurere Geräte.

1.4. Welche Formen von Diskriminierung gibt es?

Nachdem wir uns angeschaut haben, welche verschiedenen Gruppen diskriminiert werden können, müssen wir uns auch ansehen, welche Arten von Diskriminierung es gibt, um das Thema besser verstehen zu können. Historisch gesehen, war „Diskriminierung ein Hauptgrund für die *fehlende* Vielfalt in der höheren Schulbildung und dem Rest der Gesellschaft. In den 1990er Jahren durchdringt die Rassen- und Geschlechterdiskriminierung immer noch die Einrichtungen und Struktur(en).“⁴⁰¹ Pincus unterscheidet in seinem 1996 erschienenen Werk „Discrimination comes in many forms“ drei Arten von Diskriminierung: individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung.

Individuelle Diskriminierung: bezieht sich auf das Verhalten einzelner Mitglieder einer/s Rasse/Ethnie/Geschlechts, das einen unterscheidenden und/oder schädlichen Effekt auf das Mitglied einer/s anderen Rasse/Ethnie/Geschlechts haben soll. Ein Beispiel ist ein isolierter Fall von Polizeibrutalität gegenüber einer Minderheitsgruppe, oder ein Hauseigentümer, der sich weigert, an Ausländer zu vermieten, weil sie Ausländer sind; etc.⁴⁰²

Institutionelle Diskriminierung: bezieht sich auf die Strategien, die einen unterscheidenden und/oder schädlichen Effekt auf Minderheiten einer/s Rasse/Ethnie/Geschlechts haben sollen.⁴⁰³ Dazu fallen einem beispielsweise das südafrikanische *Apartheid*-Regime oder die Jim Crow-Diskriminierung im Süden der USA ein.

Strukturelle Diskriminierung: bezieht sich auf die Strategien dominanter Rassen-/Ethnien-/Geschlechter-Einrichtungen und das Verhalten von einzelnen, die diese Strategien anwenden und diese Einrichtungen kontrollieren, die zwar ras-

⁴⁰⁰ <http://www.equalrights.org/publications/kyr/sexdiscrim.asp>

⁴⁰¹ Pincus F., „Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural,” *American Behavioral Scientist*, Vol. 40, Nr. 186, 1996.

⁴⁰² Ibidem

⁴⁰³ Ibidem

sen-/ethnisch/geschlechtsneutral in ihrer Absicht sind, aber einen unterscheidenden und/oder schädlichen Effekt auf Minderheitengruppen haben.⁴⁰⁴ Diese Form lässt sich oft nur schwer nachweisen und dauert daher auch nicht sehr lange. Der Hauptgedanke dahinter ist, dass es der Gesellschaft zueigen ist, dass sie diskriminiert und dass diese neutralen Strategien (neutral aufgrund der Politik im Allgemeinen) es nicht schaffen, diese strukturelle Ungleichheit wegzunehmen, indem sie es mit ihrer neutralen Grundhaltung untermauert. Ein deutliches Beispiel sind die Banken: Wenn eine Bank farben- und rassenblind ist und nur denen Kredit gibt, die kreditwürdig sind, ist das in gewissem Sinne neutral. Andererseits führt diese strukturelle Ungleichheit zu der Tatsache, dass die meisten Menschen aus unterschiedlichen ethnischen Hintergründen wegen ihrer geringen Einkünfte in einer schlechteren sozioökonomischen Lage bleiben, sie erhalten aufgrund der neutralen Bankenpolitik keinen Kredit, wenn sie einen beantragen. Auf diese Weise diskriminiert die Bank mit ihrer neutralen Politik, indem sie den Status Quo untermauert. Ein weiteres Thema ist die „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, wenn zu einem bestimmten Zeitpunkt die oberste Spitze einer Firma aus weißen Männern besteht und sie aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit die letzten sind, die im Fall einer Restrukturierung entlassen werden.

1.5 Was sind die positiven und negativen Aspekte von Quotenregelungen?

Positiv	Negativ
Geben benachteiligten Menschen die Chance, aktiver Teil des öffentlichen Sektors zu sein	Menschen, die nicht zur Zielgruppe gehören, werden entmutigt
Man erhält mehr Verbindungen zwischen benachteiligten Menschen und mehr Kontakte mit emanzipierenden und Kontaktgruppen	Sie sind gegen das Gleichheitsprinzip
Sie können die Kultur einer Gruppe verändern	Drastische Veränderungen können den Arbeitsplatz destabilisieren
Andere motivieren sich zu bewerben	Die Wahrnehmung, nicht wegen seines Könnens auserwählt zu werden
Eine schnelle Maßnahme, mit der man drastische Veränderungen durchführen und andere dazu zwingen kann, etwas zu tun	„Quoten“-Menschen werden in der Gruppe nicht akzeptiert. Die Einstellung ihnen gegenüber könnte mit Vorurteilen behaftet sein. Die Quote verschafft der Arbeit ein schlechtes Image.
Die öffentliche Verwaltung sollte mit gutem Beispiel vorangehen.	Auslöser für Diskriminierung zwischen den Zielgruppen (Einwanderer aus unterschiedlichen Ländern)
In manchen Ländern (z. B. Norwegen) gibt es aufgrund von Frauenquoten bessere Ergebnisse (wirtschaftlicher Erfolg)	Die Regelung beschränkt die Freiheit, sich sein Team selbst zusammenzustellen.

⁴⁰⁴ Ibidem

	Quoten könnten eine Entschuldigung sein, um für die Zielgruppen keine sozio-ökonomische Hilfe anbieten zu müssen.
	Sie können nicht als langfristige, strukturelle Maßnahme verwendet werden.
	Es kann für diese Gruppen beleidigend sein, dass wir die gläserne Decke nicht durchbrochen haben und die Stelle nicht aufgrund ihrer Kompetenz erhalten haben.

1.6 Empfehlungen

Wie können Quotenregelungen positive Wirkungen entfalten?

- Können kurzfristig eingesetzt werden
- Zwingen Organisationen zum kulturellen Wandel, der durch andere Maßnahmen nicht erreicht werden konnte
- Regelmäßige Überprüfung des Quotierungssystems
- Die Quotenregelung sollte mit anderen Maßnahmen und Initiativen kombiniert werden, um Diskriminierung zu verringern.

1.7 Beispiele

Es ist schwierig, Beispiele von Ländern zu finden, die ethnische Quoten in der öffentlichen Verwaltung eingeführt haben. Darum haben wir Beispiele für Frauenquoten in der Politik herangezogen.

Frauenquoten in der Politik

Als wir die Diskussionen untersucht haben, die in den Ländern aufgetreten sind, die die Quotenregelung eingeführt haben, war es leicht zu beobachten, dass sich um dieses Thema sich viele Mythen ranken, z. B.

- Es gäbe nicht genügend kompetente Frauen, die die Plätze einnehmen könnten, die traditionell von Männern besetzt wurden,
- Die Menschen würden keine Frauen wählen (Im Allgemeinen ist die Anzahl von Frauen im Parlament in den Ländern, die diese Form von Quoten eingeführt haben, höher als in Ländern, die das nicht getan haben).
- Es gäbe keinen Grund, Quoten einzuführen, weil die Zahl der weiblichen Abgeordneten sowieso steigt (das stimmt zwar, aber der Prozess ist sehr langsam)

Die Debatte über Quotenregelungen für Frauen in der Politik ist fast immer emotional geprägt. Ihre Gegner behaupten, dass Quoten gegen das Prinzip der rechtlichen Gleichheit aller Bürger verstoßen. Andererseits argumentieren die Befürworter dieser Regelung, dass solange Frauen im politischen Entscheidungsprozess auf parlamentarischer oder sogar Regierungsebene nicht die gleichen Chancen erhalten, keine echte Gleichheit erreicht sein wird.

Im Allgemeinen können zwei Arten von Frauenquoten in der Politik hervorgehoben werden: Quoten durch Verfassung oder nationale Gesetzgebung und Quoten durch politische Parteien⁴⁰⁵. Die erste Lösung wurde beispielsweise in solchen europäischen Ländern wie Frankreich, Portugal, Slowenien oder Spanien eingeführt. Das Beispiel Skandinavien wird oft genannt, wenn es um Quoten geht, die von Parteien freiwillig angewendet werden (auf den Wahllisten). In Skandinavien gibt es keinen Artikel in der Verfassung oder im Gesetz, der eine hohe Repräsentation von Frauen fordert⁴⁰⁶. Die Hauptparteien in Dänemark, Schweden und Norwegen entschlossen sich, ohne gesetzliche Verpflichtung Quotenregelungen einzuführen. Der Druck kam eher von den Frauenorganisationen und den Frauengruppen innerhalb der Parteien⁴⁰⁷.

Von der Verfassung oder nationalen Gesetzgebung geforderte Quoten

Belgien ist ein Beispiel für das Land, das durch nationale Gesetzgebung Quoten eingeführt hat. Seit 2002 kann die Zahl der Kandidaten eines jeden Geschlechts nicht höher sein als die des anderen. Außerdem können nicht beide Spitzenkandidaten auf der Wahlliste vom gleichen Geschlecht sein. Die Wahllisten der Partei, die diese Verpflichtung nicht einhält, können von den zur Wahl stehenden Kandidaten abgelehnt werden. Nach der letzten Wahl macht die Zahl der Frauen im Bundesparlament 39% aller Abgeordneten aus (59 von 150).

Freiwillige Quoten

Norwegen: Von 1975 bis 1993 übernahmen die Hauptparteien in Norwegen freiwillige Quoten, was dazu führte, dass die Zahl der Frauen auf den Wahllisten auf 40% anstieg (im Fall der norwegischen Arbeiterpartei sogar 50%).⁴⁰⁸ Die Einführung freiwilliger Quoten führte zu einer konstanten Zunahme der Zahl weiblicher Abgeordneter in Storting. Zur Zeit sind 67 von 169 Sitzen von Frauen besetzt, was genau 40% aller Abgeordneten sind.

Schweden: 1993 führten die schwedischen Sozialdemokraten ein so genanntes Reißverschlussssystem ein, das besagt, dass ein Geschlecht das andere auf der Parteiliste abwechseln sollte. Die anderen Parteien führten eine 50%-Quote auf ihren Stimmzetteln ein. Nach den Wahlen 2010 hatten weibliche Kandidaten 45% der Sitze im Parlament gewonnen (157/349).⁴⁰⁹

Das Beispiel der skandinavischen Länder zeigt jedoch, dass die Quotenregelung nur als zusätzliche Maßnahme diente, um die Repräsentation von Frauen in den Parlamenten zu stärken, da der Anteil weiblicher Abgeordneter dort ohnehin schon recht hoch war.⁴¹⁰

⁴⁰⁵ <http://archive.idea.int/women/parl/ch4c.htm>

⁴⁰⁶ <http://archive.idea.int/women/parl/ch4c.htm>

⁴⁰⁷ Ibidem

⁴⁰⁸ <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=165>

⁴⁰⁹ <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=197>

⁴¹⁰ http://www.quotaproject.org/CS/CS_Norway-matland.pdf

1.8 Alternative Maßnahmen

Abschließend soll erörtert werden, welche anderen Maßnahmen angewendet werden können, um die Beteiligung von benachteiligten Gruppen im öffentlichen Sektor zu verbessern?

Antidiskriminierungsmaßnahmen

Quoten haben oft eine negative Sichtweise im Schlepptau und ziehen Antidiskriminierungsmaßnahmen nach sich. Das Problem mit Antidiskriminierungsmaßnahmen ist, dass sich um diesen Gedanken viele Mythen ranken. Eines der hartnäckigsten ist das Gerücht, dass der einzige Weg, um eine farbenblinde Gesellschaft zu schaffen, ist, farbenblinde Politik einzuführen. Aber diese sehr plausible Hypothese kann verworfen werden, weil diese neutralen Einrichtungen die Gesellschaft nicht von ihrer strukturellen Ungleichheit befreien können.

Ein weiteres Märchen, das man oft hört, ist, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen zu umgekehrter Diskriminierung führen, dass also Massen an Weißen ihre Arbeit verlieren werden. Wenn in den USA beispielsweise jeder arbeitslose Schwarze eine weiße Arbeitskraft ersetzen würde, wären davon nur 2% der Weißen betroffen. Doch die Hauptgründe für den Verlust von Arbeitsplätzen unter Weißen stehen im Zusammenhang mit dem Standortwechsel von Firmen und der Schaffung von Arbeitsplätzen außerhalb der USA, Computerisierung und Automatisierung und Stellenabbau.⁴¹¹

Wie im vorigen Argument erwähnt, bringen Menschen oftmals das Argument vor, dass man Diskriminierung nicht mit Diskriminierung heilen kann, aber dieser Standpunkt ist ziemlich kurzsichtig. Das Problem mit diesem Mythos ist, dass er dasselbe Wort verwendet – Diskriminierung – um zwei ganz verschiedene Dinge zu beschreiben. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist begründet auf Vorurteile und Exklusion, wohingegen Antidiskriminierungsmaßnahmen eine Anstrengung darstellen, diskriminierende Behandlung durch Inklusion zu überwinden. Die wirksamste Art, die Gesellschaft von Exklusionspraktiken zu heilen, ist bestimmte Anstrengungen zur Inklusion zu unternehmen. Genau das tun Antidiskriminierungsmaßnahmen.⁴¹²

Darüber hinaus werden Antidiskriminierungsmaßnahmen oftmals durch den Glauben in Misskredit gebracht, dass sie zu Bevorzugung bei der Auswahl führen, dass unqualifizierte Kandidaten den qualifizierten vorgezogen werden.

Bevorzugung in der Auswahl kann an den folgenden Punkten festgemacht werden:⁴¹³

- *Auswahl zwischen gleich qualifizierten Kandidaten.* Die sanfteste Form der Antidiskriminierungsmaßnahmen tritt auf, wenn ein weiblicher Kandidat oder ein Kandidat aus einer Minderheit aus einem Pool von gleich qualifizierten Bewerbern ausgewählt wird (z. B. Studenten mit identischen Hoch-

⁴¹¹ Ivins, M., "Affirmative action is more than black-and-white issue," *Philadelphia Daily News*, 1995, February 23, p. 28.

⁴¹² <http://www.understandingprejudice.org/readroom/articles/affirm.htm>

⁴¹³ ibidem

schulreife Noten). Studien behaupten, dass drei Viertel der Öffentlichkeit diese Art der Antidiskriminierungsmaßnahme nicht als diskriminierend ansehen.⁴¹⁴

- *Auswahl zwischen vergleichbaren Kandidaten.* Eine etwas stärkere Form tritt auf, wenn weibliche Kandidaten oder Kandidaten Minderheiten grob vergleichbar sind mit anderen Kandidaten (z. B. sind ihre Hochschulreife Noten niedriger, aber nicht bedeutend). Die Logik ist hier ähnlich wie die Logik bei der Auswahl aus gleich qualifizierten Kandidaten: Es wird nur ein Verständnis benötigt, dass beispielsweise Voraussagen, die auf einer SAT-Punktzahl von 620 beruhen, kaum von Voraussagen zu unterscheiden sind, die auf einer SAT-Punktzahl von 630 beruhen.
- *Auswahl zwischen ungleichen Kandidaten.* Eine noch stärkere Form der Antidiskriminierungsmaßnahme tritt auf, wenn qualifizierte weibliche Kandidaten und Kandidaten aus Minderheiten gegenüber Kandidaten bevorzugt werden, deren Punktzahlen wesentlich besser sind.
- *Auswahl zwischen qualifizierten und unqualifizierten Kandidaten.*

Unter Kandidaten und Unterstützern der Antidiskriminierungsmaßnahmen werden nur die zwei oberen Formen der Antidiskriminierungsmaßnahmen als gerecht angesehen.

Einige Schreiber haben Antidiskriminierungsmaßnahmen als oberflächliche Lösung kritisiert, die tiefer liegende Gesellschaftsprobleme nicht behandeln, indem sie den Wohlstand umverteilen und echte Bildungsgleichheit entwickeln. Doch Antidiskriminierungsmaßnahmen waren nie als Allheilmittel für Ungleichheit gedacht. Stattdessen war ihr Ziel nur, durch Einstellung und Hochschulzulassung die Diskriminierung zu überwinden. Um den Wert von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu beurteilen, ist die zentrale Frage nur: Da es sehr unwahrscheinlich ist, dass in der nächsten Zeit radikale gesellschaftliche Reformen stattfinden, helfen Antidiskriminierungsmaßnahmen, um der fortschreitenden Ungleichheit entgegenzuwirken, die durch Diskriminierung verursacht wird? Der Studienbericht behauptet unwiderruflich, dass das der Fall ist.⁴¹⁵

Planzahlen

Beispiele aus Schweden: Schweden, aber auch andere Länder, haben Planzahlen, um die Zahl der benachteiligten Gruppen zu steigern. Diese Planzahlen werden in die strategischen Dokumente geschrieben, die als Richtlinie verwendet werden. Gemäß dessen hat die schwedische Regierung mehr oder weniger allgemeine Ziele, die mit den Planzahlen einhergehen. Sie legen nicht genau fest, wie viele Arbeitnehmer einen ausländischen Hintergrund haben sollten und es folgen auch keine Sanktionen, wenn diese Ziele nicht erfüllt werden.

In einigen Städten und Gemeinden wurde eine andere Form von Planzahlen verwendet. In der südschwedischen Stadt Vaxjö gab es zum Beispiel Ziele für alle öffentlichen Dienste, dass mindestens 5% aller Arbeitnehmer fremdsprachliche

⁴¹⁴ Roper Center for Public Opinion, 1995d

⁴¹⁵ Ibidem

oder aus dem Arbeitsmarkt kommende Auszubildende sein müssen. Diese Maßnahme wurde eingerichtet, weil festgestellt wurde, dass es für Menschen mit ausländischem Hintergrund vielleicht der erste Schritt in das schwedische Arbeitsleben sein könnte. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2010 zeigen, dass nahezu 40% der Mitarbeiter als Auszubildende eingestellt wurden und viele von ihnen einen ausländischen Hintergrund hatten.

Einige staatliche Behörden haben anstatt die drastischen Quotenregelungen anzuwenden, mit diesem Thema aus einer anderen Perspektive gearbeitet. Studien haben gezeigt, dass Menschen mit einem ausländischen Hintergrund Schwierigkeiten haben zu verstehen, wie der öffentliche Sektor funktioniert und wofür die einzelnen Behörden zuständig sind. Schwedische Behörden haben das als Hauptgrund angesehen, warum so viele Ausländer sich nicht um Stellen in diesem Sektor beworben haben, denn wenn Menschen nichts über einen zukünftigen Arbeitgeber wissen, schauen sie sich wahrscheinlich woanders nach einer Stelle um. Darum müssen Behörden attraktiver sein und Informationen über ihre Arbeit verbreiten.

In Schweden verbreiten die meisten Behörden zumindest ein wenig Informationen über sich selbst, meistens im Internet oder durch Flyer. Aber die Finanzämter und das Arbeitsamt gehen noch einen Schritt weiter. Diese Behörden gibt es in jeder Stadt und in zwei größeren Städten haben sie einen Tag der offenen Tür organisiert. Sie gingen in die Vororte, wo viele Menschen mit ausländischem Hintergrund leben und verteilen dort Informationen, um sich damit sichtbar zu machen, nicht nur über Flyer und das Internet, sondern um wirklich mit den Zielgruppen zu sprechen, die dort leben. Dies wurde als gute Maßnahme angesehen, um in den Köpfen der Leute ein Bewusstsein darüber zu schaffen, was Behörden tun und was nicht. Eine Auswertung dieser Maßnahme zeigt, dass Menschen, die dort leben, diesen Tag sehr gut aufgenommen haben und einige von ihnen sogar geneigt waren, in der Zukunft dort zu arbeiten, vorausgesetzt sie haben die richtigen Qualifikationen, wenn die Behörden eine Stelle zu vergeben haben.

Behinderte Menschen in der Bundesregierung

Obwohl 4,5% der belgischen Bevölkerung eine Art von Behinderung haben, trifft das nur auf 1% der Angestellten der Bundesregierung zu. 2007 gab es einen königlichen Erlass, der besagte, dass die Zahl der behinderten Menschen im Jahr 2010 bei 3% liegen solle. Es wurden jedoch keine Sanktionen oder negative Maßnahmen beschlossen, wenn diese Ziele nicht erreicht würden.

Um die Anzahl der behinderten Menschen in der Bundesregierung zu erhöhen, wurde das MIA-Modell eingeführt. Dieses Modell wurde von der dänischen Regierung entwickelt und besteht aus vier Schritten:

- Bilde die Menschen aus, die für die Auswahl neuer Angestellter zuständig sind und hilf ihnen, neutral zu bleiben und Vorurteile zu überwinden.
- Vermittle den neuen Ansatz allen beteiligten Personen.
- Erhöhe die Vielfalt durch bestimmte Maßnahmen
- Inklusion: Nimm die neuen Arbeitnehmer an und hilf ihnen, ihre Fertigkeiten und Talente zu entwickeln.

Ein aktuelles Beispiel⁴¹⁶ für das MIA-Modell in einer betrieblichen Umgebung findet sich beim Verteidigungsministerium. Dort haben 3,87% aller zivilen Mitarbeiter eine Art von Behinderung. Der Durchschnitt bei den anderen Ministerien liegt bei 1,77%. Zu jener Zeit war das Verteidigungsministerium die einzige Abteilung, die tatsächlich diese Zahlen erreicht hat. Natürlich muss das gesamte militärische Personal fit und vollkommen gesund sein, aber in den zivilen Positionen innerhalb des Verteidigungsministeriums ist eine Behinderung kein Problem. Das wird auch von der allgemeinen Öffentlichkeit unterstützt, sie betrachtet es nicht als ungerecht. Für Frauen und ethnische Minderheiten wäre das wahrscheinlich schwieriger.

1.9 Fazit

- Es ist wichtig, dass der öffentliche Sektor die Gesellschaft widerspiegelt. Eine wachsende multikulturelle Gesellschaft sollte auch von einem öffentlichen Sektor vertreten werden, der das auch widerspiegelt.
- Wir hoffen, dass in der Zukunft keine Quotenregelungen mehr notwendig sein werden, weil gute Erfahrungen mit Minderheiten gemacht wurden.
- Wenn keine Quoten mehr gebraucht werden, werden andere Maßnahmen stattfinden. Zum Beispiel werden in einigen der an diesem Projekt teilnehmenden Ländern Antidiskriminierungsmaßnahmen oder verschiedene Arten von Planzahlen bereits umgesetzt.

⁴¹⁶ <http://www.mil.be/def/news/index.asp?LAN=nl&ID=1356>

2. Risiken der ethnischen Vielfalt im öffentlichen Sektor

Tatiana Andrusevych, Philipp Dragosch, Nelly Fischer, Gustaf Hultkrantz, Gerald Maddens, Vladimir Mitar, Hoang Phuong Pham, Sabrina Pilipovic, Artur Pohl, Reinhardt Vandenbussche
Dr. Przemysław Osiewicz

2.1 Definitionen

In einer globalisierten Welt gibt es eine große Nachfrage nach Fremdsprachenkompetenzen und der Kenntnis von kulturellen Unterschieden. Um fähig zu sein, sich an jemanden und seine Unterschiedlichkeit anpassen zu können, muss man seine Kultur verstehen und auch tolerant gegenüber anderen sein. Im Falle mangelnder Toleranz, einem ziemlich verbreiteten Phänomen, können größere Probleme auftreten.

In diesem Kapitel erfahren wir etwas über die Risiken der ethnischen Vielfalt im öffentlichen Sektor, aber dazu müssen wir erst die Begrifflichkeiten verstehen und werden daher dieses Kapitel mit einer Einführung und einer Erklärung der Begriffe *ethnische Vielfalt* und *Risiken* beginnen.

Das Oxford Dictionary beschreibt **ethnisch** wie folgt:

- Bezieht sich auf eine Untergruppe der Bevölkerung (innerhalb einer größeren oder vorherrschenden nationalen oder kulturellen Gruppe) mit einer gemeinsamen nationalen oder kulturellen Tradition
- Bezieht sich auf nationale und kulturelle Herkunft
- Bedeutet Herkunft durch Geburt oder Abstammung anstelle von aktueller Staatsangehörigkeit: Merkmal oder Zugehörigkeit (zu) einer nicht-westlichen Kulturtradition: *Ethno-Schmuck, Volks- und Ethno-Musik*.⁴¹⁷

Das Oxford Dictionary definiert das Wort **Vielfalt** als der *Zustand, vielfältig zu sein*.⁴¹⁸

Risiko wird im Oxford Dictionary als *eine Situation, in der man einer Gefahr ausgesetzt ist* definiert und das Cambridge Online Dictionary beschreibt Risiko als *die Möglichkeit, dass etwas Schlimmes geschieht*.^{419,420}

2.2 Kurze Problembeschreibung und der ausgewählte Fall

In den letzten Jahren hat die Zahl der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in vielen europäischen Ländern konstant zugenommen. Das ist ein großer Schritt für die öffentliche Verwaltung, denn die Angestellten mit Migrationshintergrund sind sehr hilfreich. Sie sprechen Fremdsprachen und verstehen den kulturellen Hintergrund ihrer Länder. Folglich wissen sie, wie sie mit anderen Immigranten oder Ausländern umgehen müssen. Doch man kann auch viele Prob-

⁴¹⁷ <http://www.thefreedictionary.com/denoting>

⁴¹⁸ <http://oxforddictionaries.com/definition/diversity?q=diversity>

⁴¹⁹ <http://oxforddictionaries.com/definition/risk>

⁴²⁰ http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/risk_1?q=risk

leme im Zusammenhang mit ihrem Dienst beobachten, zum Beispiel aufgrund der wachsenden Zahl von Angestellten mit Migrationshintergrund.

Darüber hinaus können viele Muslime und Juden aufgrund des Nahostkonflikts nicht zusammenarbeiten. Es ist also sehr schwierig, sie zusammenarbeiten zu lassen. Ein weiteres Problem ist, dass viele Muslime ein Problem mit Homosexualität haben. Einige von ihnen wollen nicht mit Homosexuellen im selben Büro arbeiten, weil sie sie als „abnormal“ betrachten.

Einige Angestellte könnten sich Sorgen über die positive Diskriminierung machen, die sich im öffentlichen Dienst breitgemacht hat, weil z. B. ein Immigrant die hohe Position aufgrund seines Hintergrundes erhält und nicht aufgrund seiner Fähigkeiten. Es könnte für das Selbstwertgefühl des Immigranten schlecht sein, wenn er oder sie wüsste, was der wahre Grund für die Beförderung war.

Der letzte Aspekt ist Korruption, denn in vielen asiatischen Ländern und für viele asiatische Beamte, die in europäischen Ländern leben, scheint es normal zu sein, die Gewohnheit zu haben, von der öffentlichen Verwaltung Geld zu nehmen. Die Zahl der Einwanderer wird in den nächsten Jahren tatsächlich zunehmen und sie werden eine wichtige Rolle im öffentlichen Dienst spielen. Die große Frage ist also, wie gehen wir mit diesen Problemen im öffentlichen Dienst um.

Mitglieder der Arbeitsgruppe haben sich dafür entschieden, einen Fall genauer zu untersuchen, in dem Türken und Kurden in derselben Einrichtung arbeiten. Die Frage ist, wie potenzielle Konflikte vermieden werden können, ihre Wirkungskraft erhöht und ethnische Vielfalt in einen Vorteil verwandelt werden kann.

2.3 Allgemeine Empfehlungen

Es ist wichtig, Aspekte der Vielfalt zu berücksichtigen, nicht nur auf der obersten Ebene, sondern auch in anderen Ausbildungsprogrammen. Das Hauptaugenmerk sollte auf Fertigkeiten ruhen, und nicht auf Bewusstsein. Die Hauptziele sollten klar formuliert werden und Manager sollten wissen, was von ihnen erwartet wird und wie Vielfalt Geschäftsgebaren beeinflusst.⁴²¹ Bevor die Vielfalt umgesetzt wird, müssen einige grundlegende Leitlinien formuliert werden, die man im dänischen MIA-Modell sehen kann.

- Gewährleiste Nicht-Diskriminierung
- Fördere Chancengleichheit.
- Steigere Vielfalt.
- Stelle Vielfalt ein.

Außerdem wird empfohlen, einen Experten auf dem Gebiet der Vielfalt einzustellen und Projekte sowohl finanziell als auch sozial zu unterstützen. Auch die Förderung von Bewusstsein durch Investitionen in die innere Kommunikation und die genaue Verzeichnung von Beschwerden sind Maßnahmen, die unternommen werden sollten. Es sollte Managementgrundsätze der Vielfalt geben, z. B. Befähigung, günstige Unterkünfte und flache Organisation.

⁴²¹ http://www.pacttraining.com/diversity_rec (access on 2012-03-24)

2.4 Besondere Empfehlung (Beispiel: Konfrontation von ethnischen Gruppen)

Türken und Kurden tragen ihre politischen Themen am Arbeitsplatz aus. Um sie kooperativer zu machen und die Diskriminierung zu bekämpfen, setzt das Management das MIA-Modell um. Benutze die innere Kommunikation als Mittel, um ein Bewusstsein unterschiedlicher politischer Meinungen innerhalb der Firma zu schaffen. Zum Beispiel mit Plakaten in Konferenzräumen und an der Rezeption oder Links auf der Webseite über die Vielfaltsprogramme, die von der Firma durchgeführt werden. Programme zu schaffen, die Vielfalt fördern durch Aktionen, die zeigen, dass die Firma keinen Unterschied zwischen Türken und Kurden macht, wird auch empfohlen. Die Förderung der Chancengleichheit ist sehr wichtig für zunehmende Vielfalt und das Selbstwertgefühl der Angestellten aus ethnischen Hintergrund. Der einzige Weg, um in diesem Fall die Vielfalt zu steigern, ist sicherzustellen, dass die Zahl von Türken und Kurden, die in der Firma arbeiten, für die Zahl der Kurden und Türken steht, die im Land leben. Das Management sollte sicherstellen, dass beide ethnische Gruppen gleiche Karrierechancen haben. Wenn diese vier Schritte befolgt und bei der täglichen Arbeit des Managements und der gesamten Firma umgesetzt werden, steigt die Chance, Akzeptanz, Kooperation und Verständnis zwischen Einheimischen und Immigranten und natürlich zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen zu erreichen.

3 Wie kann das interkulturelle Potenzial ausgeschöpft werden?

Astrid Byrman, Christiane Dippong, Nina Ercegovic, Michaela Forster,
Ksenia Głowinkowska, Veronika Gruber, Elyse Pauwels, Stina Råsmark,
Theresa Riedel, Marcelina Truszkowska, Nicole Voß
Prof. Dr. Heinrich Bucker-Gärtner

3.1 Einleitung

Die Leitfrage der Arbeitsgruppe lautete: Unter welchen Bedingungen führen unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu einem besseren Service in der Verwaltung?

Die Globalisierung und Ausweitung der Mobilität hat zur Folge, dass immer häufiger unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen. Dieser strukturelle Wandel der Gesellschaft bringt neue interkulturelle Problematiken aber auch große Potenziale mit sich. Diese Potenziale beziehen sich auf positive Aspekte und Chancen auch für die Arbeitswelt. Fremden Kulturen stehen jedoch die Gesellschaft sowie die Mitarbeiterschaft in Organisationen häufig mit Skepsis und Misstrauen gegenüber. Aus diesem Grund ist es notwendig aufzuzeigen, wie MigrantInnen besser in eine Organisation integriert werden können beziehungsweise das interkulturelle Potential bestmöglich ausgeschöpft werden kann. In diesem Zusammenhang steht besonders die Stärkung des Bewusstseins der Vorteile von Migration in unserer Gesellschaft im Vordergrund. Maßnahmen und Angebote auch in Organisationen müssen sich mit dieser Thematik beschäftigen und speziell darauf abgestimmt werden. Dies bezieht sich auch auf die öffentliche Verwaltung, welche sich mit der Nutzung interkulturellen Potentials konsequenter auseinanderzusetzen hat.

Interkulturelles Potential bezieht sich in diesem Zusammenhang auf:

- Interkulturelle Sensibilität
- Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit
- Interkulturelles Wissen
- Innovation und neue Ideen.

Diese Sensibilität und Kompetenz muss abgesichert werden durch ein Wissen über die theoretischen Grundlagen, die in der österreichischen Länderpräsentation (Teil E, Kapitel 3.3) ausführlich beschrieben werden. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Auseinandersetzung mit dem Prozess menschlicher Wahrnehmung, die durch Vorurteile beeinflusst wird. Interkulturelle Sensibilität erfordert somit die permanente Reflexion über Vorurteile. Hinzu kommt die Wertschätzung als Schlüsselfaktor aller menschlichen Beziehungen. Wertschätzung ist die Grundlage für Motivation und Vertrauen. Aktuelle neurowissenschaftliche Forschungen zeigen, dass das menschliche Gehirn auf soziale Beziehungen ausgerichtet ist. Die Wertschätzung des Fremden ist somit eine wesentliche Voraussetzung, um interkulturelle Potentiale nutzen zu können.

In der folgenden Ausarbeitung werden folgende Fragestellungen behandelt:

- Überlegungen, wie ethnische Minderheiten und Migrantinnen und Migranten in einer Organisation erfolgreich integriert werden können, beziehungsweise welche Voraussetzungen hierfür gegeben sein sollten.

- Welche Vorteile die Nutzung interkulturellen Potentials mit sich bringt.
- Welche Konsequenzen in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden müssen, wobei auch psychologische Ansätze eine wichtige Rolle spielen.

3.2 Vorteile

Nachfolgend soll darauf eingegangen werden, welche Vorteile die Integration der Migrantinnen und Migranten in Organisationen für den Arbeitgeber, für die Migrantinnen und Migranten und für die Gesellschaft mit sich bringen.

Oftmals richtet sich die öffentliche Diskussion auf die Nachteile oder Probleme, die durch Migration entstehen können. Welche Vorteile sich aber daraus für alle beteiligten Akteure ergeben können, wird häufig außer Acht gelassen, obwohl diese sehr überzeugend und breit gefächert sind.

Durch die Vielfalt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsteht innerhalb der Organisation ein Sprachenreichtum, der dem Arbeitgeber zu einer verstärkten internationalen Vernetzung verhilft. Dadurch werden weltweit neue Kundenkontakte gewonnen und bestehende weiter ausgebaut. Jeder Arbeitgeber ist um die innovativsten und klügsten Köpfe bemüht, um so gegenüber der Konkurrenz wettbewerbsfähig zu sein und den eigenen Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das entscheidendste Kapital des Arbeitgebers und das Aushängeschild jeder einzelnen Organisation. Ein weltweit agierendes Unternehmen verschafft sich somit durch eine vielfältige Mitarbeiterschaft Akzeptanz und Glaubwürdigkeit innerhalb des Kundenstammes sowie gegenüber Geschäftspartnern und Förderern. Ein positives Image der Organisation wirkt sich wiederum positiv auf diese aus. Insbesondere aufstrebende junge Nachwuchskräfte sind an einem Beschäftigungsverhältnis bei einem attraktiven Arbeitgeber, der kulturelle Vielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, interessiert. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird so die Möglichkeit der interkulturellen Zusammenarbeit geboten. Der Austausch und die Erweiterung von Fachwissen und methodischen Kenntnissen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zu einem besseren Ergebnis führen und neue Horizonte aufzeigen.

Die Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in bereits bestehende Organisationsstrukturen zwingt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit der jeweils hinzukommenden Kultur auseinanderzusetzen, um so eine Erhöhung der interkulturellen und sozialen Kompetenz zu erlangen. Das erworbene kulturelle Verständnis hilft beim Abbau bestehender Vorurteile, auch über das Berufsleben hinaus.

Den Migrantinnen und Migranten wird durch eine berufliche bzw. professionelle Eingliederung in eine Organisation auch die Integration in die Gesellschaft erleichtert. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Schritt in Richtung gesellschaftlicher Teilhabe. Andere Migrantinnen und Migranten werden durch positive Beispiele zu einer Beschäftigung in einer Vielfalt repräsentierenden Organisation bewogen. Die Gesellschaft profitiert von der Unterschiedlichkeit auf vielfältige Art und Weise, nicht zuletzt weil sie selbst eine äußerst heterogene Gruppe darstellt. Spiegelt die Mitarbeiterschaft die tatsächliche Unterschiedlichkeit der Gesellschaft wieder, ist die Kommunikation zwischen diesen beiden Gruppen einfa-

cher. Diese erfolgreiche Verständigung ermöglicht eine stärkere Kundenorientierung und einen besseren Service.

Eine für uns ideale Gesellschaft ist jene, die das Prinzip der Gleichheit nicht nur festgeschrieben hat, sondern auch lebt, in der Menschen friedlich und respektvoll miteinander umgehen und in der Menschen trotz oder gerade wegen ihrer Andersartigkeit geschätzt und nicht ausgegrenzt werden.

3.3 Integration von ethnischen Minderheiten in Organisationen

Die Präsentationen der verschiedenen Länder in den letzten Tagen haben gezeigt, dass die Integration von ethnischen Minderheiten nur erfolgreich sein kann, wenn beide Seiten sich bemühen. Darum müssen sowohl die Firmen als auch die Angestellten aus Migrationshintergründen und ethnischen Minderheiten ihre Einstellungen gegenseitig anpassen. Der folgende Text wird sich darum nur auf diese beiden Interessenvertreter konzentrieren anstatt sich auf die Gesellschaft im Allgemeinen zu beziehen.

Betriebe

Der erste wichtige Aspekt ist, dass die Kultur und Einstellung des Betriebs Vielfalt akzeptieren sollte. Darum muss das Bewusstsein von Vorurteilen gegenüber ethnischen Minderheiten und Immigranten geweckt werden, um sie in der Zukunft zu entdecken und zu vernichten. Die Gefahr von Vorurteilen ist, dass der Immigrant schnell ausgeschlossen werden kann und das eine Situation schaffen kann, in der die ethnischen Minderheiten oder Immigranten als „die da“ gebrandmarkt werden und sich nicht als Teil der „Wir-Gruppe“ fühlen.

Darum sollte der Betrieb anstelle des Universalismus die Theorie des Pluralismus verinnerlichen. Das bedeutet, dass Interkulturalität innerhalb der Firma als etwas Positives gesehen werden muss und man dem anderen nicht die heimische Kultur aufzwängt. Das kann zum Beispiel durch das Bilden von Teams erreicht werden. Mitglieder der Mitarbeiterschaft können sich auf eine andere Weise kennenlernen als im Arbeitsumfeld. In einer eher spielerischen Umgebung können sie lernen, miteinander zu kommunizieren, den jeweils anderen Kulturen und Unterschieden zu vertrauen und sie zu respektieren. Darüber hinaus kann der Betrieb informelle Treffen anbieten. Auf diesen Treffen können sie Probleme diskutieren, die innerhalb der Firma auftreten können und was getan werden kann, um sie in Zukunft zu vermeiden. Außerdem ist es notwendig, Chancengleichheit zu fördern, indem man allen Angestellten dieselben Rechte und Löhne gibt. Der Arbeitgeber kann keinen Arbeitnehmer einem anderen vorziehen, denn das kann Reibungspunkte und Eifersucht untereinander schaffen.

Um sicherzustellen, dass interkulturelles Potenzial in den Betrieb kommt, kann er neutral Einstellungs- und Auswahlverfahren fördern. Das bedeutet, wenn der Arbeitgeber die Bewerbungsschreiben erhält, dass er sich dann nur auf die Fähigkeiten und nicht auf Name, Herkunft oder Foto des Bewerbers konzentrieren soll. Wenn der Arbeitssuchende zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen wird, sollten viele Befrager zugegen sein, und nicht nur einer. Auf diese Weise vermeidet man, dass der Befrager Vorurteile gegenüber Immigranten haben kann. Um weitere Vielfalt zu fördern, ist es wichtig, dass man Planzahlen aufstellt. Auf

diese Weise kann die Firma die stattfindende Entwicklung verfolgen und wenn die Zahlen nicht positiv sind, kann sie für die Zukunft neue Ziele setzen.

Die allgemeine Strategie sollte in einem Dokument festgelegt werden, das jeder lesen und respektieren kann. Dieses Dokument setzt die Ziele, auf die sich jeder Arbeitnehmer und die ganze Firma beziehen kann, die aber auch von jedem Angestellten in der Firma respektiert werden müssen.

Die Ergebnisse der eingeführten Maßnahmen können in einer 360°-Auswertung nach einer bestimmten Zeitspanne (z. B. nach einem Jahr) kontrolliert werden. Diese anonyme Auswertung sollte die Probleme zeigen, mit denen Angestellte zu kämpfen haben. Die Auswertung stellt einen Fluss der Schwierigkeiten sicher und verschafft die Gelegenheit, mit ihnen aus einer auf dem Kopf stehenden Perspektive umzugehen. Die Ergebnisse zeigen, wie weit die Akzeptanz von Unterschieden in Kultur und Religion gediehen ist und wo mehr Handlungsbedarf besteht.

Nach solch einer Auswertung ist es die Aufgabe einer Firma, über günstige Unterbringung nachzudenken. In diesem Fall ist die Frage, wie weit die Firma darin gehen kann, multi-ethnische Themen zu bearbeiten. Sie muss immer die Kosten und den Nutzen einer Bearbeitung gegeneinander abwägen.

Ethnische Minderheiten

Auf der anderen Seite müssen auch die ethnischen Minderheiten unvoreingenommen sein, um die Kultur der Firma zu übernehmen. Aber es ist wirklich wichtig, sich die eigene Kultur zu bewahren. Es ist ein schwieriger Balanceakt zwischen der Anpassung bis zu einem bestimmten Grad einerseits und der Bewahrung seiner eigenen Identität oder Wurzeln. Die Firma kann nur richtig arbeiten, wenn jeder gemeinsame Regeln anerkennt, aber die Arbeitnehmer sollten auch fähig sein, ihre ursprünglichen Wurzeln nicht aufgeben zu müssen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Sprache. Die Immigranten und ethnischen Minderheiten sollten in der Lage sein, die Arbeitsabläufe in der Firma zu verstehen, was normalerweise nur dann möglich ist, wenn man dazu in der Lage ist, die Sprache zu sprechen. Das würde die Sprachbarriere zwischen den Arbeitnehmern verringern. Um ein bestimmtes Maß an Sprachkenntnissen zu erreichen, können kostenlose Kurse eine erste Maßnahme sein, um den Zugang zur Sprache zu gewährleisten.

3.4 Negative Folgen nicht gelungener Integration

Integration kann für Firmen, Migranten und die gesamte Gesellschaft positive Konsequenzen haben. Aber es können auch Probleme auftreten, wenn der Integrationsprozess fehlschlägt oder nicht gut genug funktioniert.

Wenn die Firma nicht gut auf diese Philosophie der Zusammenarbeit vorbereitet ist, kann ein Mangel an Verständnis zwischen Kollegen aufkommen, die aus unterschiedlichen Kulturen stammen. Verschiedene Sprachen, Gewohnheiten und Traditionen können leicht zu Konflikten führen, wenn die Kulturen aufeinander treffen. Die Folgen können Intoleranz und Vorurteile sein.

Die wachsende Rolle von Klischees und Vorurteilen in den europäischen Gesellschaften kann dazu führen, dass Arbeitnehmer Angst um ihre Existenz bekommen. Vor allem in Zeiten der Wirtschaftskrise, in denen Einheimische eine starke Angst verspüren, arbeitslos zu werden, steigt das Risiko von Rassismus in der Gesellschaft. Wenn der eigene Arbeitsplatz in Gefahr ist, können Toleranz und Offenheit für Interkulturalität bei der Arbeit leicht sehr schwierig werden. Diese Aspekte führen zu einem starken Wettbewerb und Feindseligkeit gegenüber Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

Es ist wichtig, dass jeder Mitarbeiter sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt. Das kann ohne einen professionellen Integrationsprozess nicht gewährleistet werden. Gute Beispiele dafür könnten regelmäßige Treffen sein, in denen sich die Teammitglieder kennenlernen können. Sie können etwas über ihre unterschiedlichen Kulturen erfahren und vertrauens- und verständnisvolle Beziehungen bauen. Verständnis beruht auf kulturellen Werten und Glaubensvorstellungen, unterschiedlichen Kommunikationsweisen, Ansätzen zur Entscheidungsfindung, Problemlösung und Konfliktbewältigung.

In Gruppen können die Mitarbeiter herausfinden, wie die Vielfalt ein Team stärken kann, wie es von der Interkulturalität in seiner Firma profitiert und wie Probleme vermieden werden können. Normalerweise ist es sehr hilfreich, wenn es einen qualifizierten Personalchef, Integrationstrainer oder Sozialarbeiter gibt, der sie unterstützt. Er sollte für eine gute Integration zwischen Angestellten und gleiche, nicht diskriminierende Behandlung sorgen. Es ist nicht nur wichtig, sich an einem Arbeitsplatz wohlfühlen, sondern auch dass Stellen für Menschen mit Migrationshintergrund verfügbar und attraktiv gemacht werden.

In der Firma und im Team ist Offenheit notwendig, denn fehlende Integration könnte das Wohlbefinden eines Arbeitnehmers mit Migrationshintergrund schmälern. Das Risiko, dass der Migrant seine Stelle kündigt, ist in diesem Fall höher.

Zum Schluss ist es sehr wichtig zu sagen, dass von Vorgesetzten eine positive Einstellung zu interkulturellem Potenzial und einem multikulturellen und mehrsprachigen Team gegenüber allen Angestellten gegeben sein sollte. Der Firmenchef muss seine Verantwortung für ein gutes Vorbild im Umgang mit Interkulturalität wahrnehmen. Es muss einer der grundlegenden Grundsätze und Teil der Vorbildfunktion einer Organisation sein. Das macht es für die Mitarbeiter einfacher, positive Grundhaltungen gegenüber Kollegen anzunehmen, die einer ethnischen Minderheit angehören oder die einen Migrationshintergrund aufweisen, und Offenheit und Akzeptanz ihnen gegenüber im Arbeitsleben zu zeigen.

3.5 Fazit

Diese Arbeit hat klargemacht, dass die Integration von Immigranten in die Organisation kein einseitiger Anpassungsprozess von Menschen mit einem Migrationshintergrund ist. Auch der Betrieb spielt dabei eine große Rolle. Das Ziel dieser Seminare war es, ein Bewusstsein dafür zu wecken, dass alle europäischen Länder mit vielen Immigranten zu tun haben. Obwohl das zu Problemen führen kann, müssen die politischen Entscheidungsträger sich bewusst werden, dass das Potenzial, das in diesen Menschen liegt, auf positive Weise genutzt werden sollte,

um Firmen dadurch zu bereichern. Eine gute Herangehensweise an Unterschiede in der Firma kann zu Innovationen und Fortschritt führen.

Unsere Empfehlungen sind daher, ein Umfeld zu schaffen, das offen ist für kulturelle Unterschiede. Darüber hinaus muss das Einstellungsverfahren neutral und objektiv sein, damit es für eingewanderte Bewerber zugänglich ist. Auch Firmenmaßnahmen wie Arbeitstraining, 360°-Auswertungen, Teambildung und informelle Treffen können ein interkulturelles Arbeitsumfeld fördern.

Diese Maßnahmen sind wirklich notwendig, weil nur ein Mensch, der sich in seiner Umgebung wohlfühlt, in der Lage ist, effektiv zu arbeiten. Dazu gibt auch ein Zitat von Mark Twain einen wichtigen Hinweis, den jeder leicht umsetzen kann: „Freundlichkeit ist eine Sprache, die Taube hören und Blinde lesen können.“



4 Programme interkulturellen Trainings in öffentlichen Verwaltungen

Magdalena Bonéc, Melanie Büchel, Cindy Galle, Tatjana Grogger, Rebecca Hunt, Anna Kotulska, Malwina Księżniakiewicz, David Leu, Louis Malfait, Laura Marambio Escudero
Thomas Marten

4.1 Einleitung

Mit der weiter voranschreitenden Globalisierung und dem damit verbundenem Aufeinandertreffen von Menschen aus unterschiedlichsten Kulturen ist für die allgemeine öffentliche Verwaltung ein zunehmender Handlungsbedarf entstanden. Um auf die sich veränderte Gesellschaftszusammensetzung zu reagieren, müssen die MitarbeiterInnen der öffentlichen Verwaltung entsprechend qualifiziert werden, um kundenorientierter handeln zu können, da sie ein wichtiges Bindeglied in der Gesellschaft sind. Der Verwaltungsapparat hat daher bei entsprechenden Programmen eine Vorbildfunktion für die Gesellschaft und durch die Motivierung der eigenen Mitarbeiter zu einer interkulturellen Qualifizierung, sowie deren Identifizierung mit dieser Philosophie die federführende Möglichkeit, dies auf alle Bürgerinnen und Bürger zu übertragen, damit Integration besser gelingen kann.

Die Privatwirtschaft hat zu großen Teilen bereits vor Jahren erkannt, dass das Potential von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund maßgeblich zur weiteren Entwicklung von innovativen Produkten und Lösungen beiträgt. Diesen Nutzen muss sich die öffentliche Verwaltung als Multiplikator ebenfalls zu Eigen machen, mit der Vision, die breite Masse der Bevölkerung daran teilhaben zu lassen. Dieses kann nur zum Erfolg führen, wenn alle Bereiche der Verwaltung in diesen Prozess eingebunden und die Bürgerinnen und Bürger auf ihrem gesamten Lebensweg begleitet werden.

Im Folgenden wollen wir einerseits aus unseren 5 EU-Ländern einige erfolgreiche Projekte dazu vorstellen und andererseits weitere Möglichkeiten aufzeigen.

4.2 Projekt I - Kindergarten Sonnenschein

Der Kindergarten Sonnenschein ist ein interkultureller und multilingualer städtischer Kindergarten in Niederösterreich. Er besteht aus einer Gruppe von 23 Kindern, von denen 12 einen Migrationshintergrund aufweisen. Das Konzept des Kindergartens sieht vor, dass jedes Kind, zu jeder Zeit, jede Sprache, die es möchte, sprechen kann. So lernen die Kinder viele verschiedene Sprachen und auch Kulturen kennen. Darüber hinaus sind in allen Bereichen des Kindergartens verschiedene Kulturen vertreten. So kann man sich beispielsweise mit den traditionellen Musikinstrumenten anderer Länder oder durch Feste spielerisch Wissen über eine andere Kultur aneignen.

Des Weiteren liegt der Fokus auf der Sprachförderung, welche in den regulären Alltag integriert ist. Da jedes Kind die Sprache, welche es spricht selbst wählen kann, werden spezielle Materialien diesbezüglich angeschafft. So gibt es spezielle Spielsachen, Bücher und auch speziell ausgerichtete Aktivitäten und andere Angebote in diesem Bereich. Diese Themen werden jedoch nicht nur mit den Kin-

dern, sondern auch mit den Eltern bearbeitet. Hierzu bedarf es eines interkulturellen und weltoffenen Teams.

Im Kindergarten Sonnenschein setzt sich das Team aus fünf verschiedenen Fachkräften zusammen, einer Kindergartenpädagogin, die durchgehend im Alltag der Kinder präsent ist und auch gleichzeitig die Leitung des Kindergartens inne hat, einer Kindergartenhelferin, welche täglich in der Kindergartengruppe präsent ist und die Pädagogin unterstützt und einer interkulturellen Fachkraft, welche zwei Stunden in der Woche im Kindergarten anwesend ist und selbst einen Migrationshintergrund aufweist. Diese spricht türkisch, deutsch, englisch, französisch, spanisch und ein bisschen arabisch. Mit ihr können alle Kinder in ihrer Muttersprache sprechen und sie kann diese auch fördern. Sie ist auch bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Feste und bei der Elternarbeit aktiv involviert. Hinzu kommen eine Sonderkindergartenpädagogin, welche einmal in der Woche in den Kindergarten kommt und mit Kindern mit speziellem Förderbedarf arbeitet, sowie eine Englischtrainerin, welche für eine Stunde in der Woche kommt und mit den Kindern Aktivitäten auf Englisch veranstaltet. In dieser Zeit wird hauptsächlich englisch gesprochen, jedoch ist die Teilnahme an diesen Aktivitäten freiwillig.

Das Konzept des Kindergartens Sonnenschein zeigt deutlich, dass es bereits Ansätze zur Förderung von interkultureller Kompetenz von Personal in öffentlichen Einrichtungen gibt, deren flächendeckende Durchführung jedoch noch in den Kinderschuhen steckt. Gerade der Aspekt, dass die interkulturelle Fachkraft nur zwei Stunden in der Woche zur Verfügung steht muss kritisch betrachtet werden. Denn gerade die Zusammenarbeit mit Personal, Eltern und Kindern sollte im Mittelpunkt ihrer Arbeit stehen. Dies ist aufgrund der geringen Stundenanzahl jedoch kaum möglich. Für die zukünftige Verbreitung der Projekte sollte diesbezüglich auf eine feste Anstellung von interkulturellen Fachkräften geachtet werden. Das Konzept eines multikulturellen Kindergartens gibt es schon seit Jahrzehnten in Österreich, ist jedoch auch in anderen Partnerländern anzutreffen. Trotz allem lässt sich diese Form der Pädagogik nur vereinzelt wiederfinden. Dies kann zukünftig zu weiteren Problemen führen, da vor allem in öffentlichen Schulen und Kindergärten der Anteil an Migrantinnen und Migranten zunimmt und das Personal weder mit deren Kultur vertraut noch in deren Sprachen geschult ist. Diese Entwicklung zeigt auf, dass es notwendig ist, einheitliche Konzepte für die Schulung von Mitarbeiterinnen und Migranten in öffentlichen Einrichtungen zu erarbeiten, um dadurch ein Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft schon im Kindergarten zu trainieren..

4.3 Projekt II – Migranten in der polnischen Schule

Das Projekt "Migranten in der polnischen Schule" wendet sich an Lehrer, Schulleiter, Schulpsychologen und Schüler in Schulen, wobei hier Kindern von Einwanderern deren eigene Kultur vermittelt wird.

Die Projekt-Organisatoren wollen das Kenntnissniveau über diese Kulturen in der Zielgruppe erhöhen und versuchen, mehr interkulturelles Verständnis zu vermitteln, um die kulturellen Unterschiede und ihre Folgen (wie z.B. unterschiedliche Verhaltensweisen im Umgang mit Erwachsenen) aufzuzeigen. Dies soll zu einer besseren Integration von Einwanderergruppen in der polnischen Gesellschaft bei-

tragen. Es soll gelernt werden, wie man kulturelle Codes aus anderen Kulturen vermitteln kann.

Das Projekt soll das Bewusstsein in der polnischen Gesellschaft über die Kultur und Bräuche der größten Einwanderergruppen in Polen erhöhen; dies sind vor allem Vietnamesen und Muslime. Ein weiteres Ziel ist es, die Eingliederung von Kindern mit Migrationshintergrund in der Schule zu erleichtern, aber auch die Arbeit derjenigen, welche in der Erziehung von Kindern mit Migrationshintergrund arbeiten zu unterstützen. Die Probleme im Zusammenhang mit Migration gehören zu den weltweit größten Herausforderungen im 21. Jahrhundert. Das Projekt soll negative Stereotype gegen Muslime und andere Ausländer in Polen bekämpfen. Wissen verhindert nicht nur Konflikte, sondern hilft auch die Welt um uns herum zu verstehen und erleichtert es Migranten, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden, was vor allem für junge Menschen außerordentlich wichtig ist.

Das Projekt wurde vom Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen und dem polnischen Staatshaushalt finanziert und in den Jahren 2010 und 2011 durchgeführt. Das Projekt besteht aus vier Elementen:

- Curricula und Unterrichtsmaterialien für Lehrer
- Seminare und Vorträge
- Unterricht - Unterrichtsziel ist es, Studierende aus verschiedenen Kulturen zusammen zu bringen und zum gegenseitigen Verständnis beizutragen..
- Unterstützung bei der Arbeitsuche und Integration in die polnische Gesellschaft.

4.4 Projekt III – die Sprachzuschüsse

Es gibt in Belgien einige Projekte/Handlungspläne zum Thema Sprachtraining innerhalb des öffentlichen Sektors. Die Regierung glaubt, dass eine Zwei- oder Mehrsprachigkeit eine gute Sache ist, sicherlich gilt das für Beamte in leitenden Funktionen. Dieses Projekt behandelt die Themen Kommunikation, Integration und Motivation von einsprachigen Beamten.

Dieses Projekt hat für Bewerber auf eine Stelle innerhalb der öffentlichen Verwaltung zwei Aspekte. Der erste ist der finanzielle, denn Beamte erhalten einen Bonus, wenn sie zwei- oder mehrsprachig sind. Je mehr Sprachen man spricht, umso mehr Geld kann man verdienen. Die Zuschüsse betragen zwischen 20 und 110 €. Auf diese Weise sind die Menschen motiviert, Sprachtrainings zu machen. Aber es ist nicht nur für ihren Geldbeutel gut, sondern auch für ihre Karriere. Das ist der zweite Aspekt. Da wir wissen, dass Belgien ein schwieriges und auch multikulturelles Land ist, muss jede Institution selbst entscheiden, welche offizielle Sprache sie verwenden will. So können Menschen Karriere machen, auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen arbeiten und es dann in ihren Lebenslauf schreiben.

Für die Regierung und die öffentliche Verwaltung im Allgemeinen ist dieses Projekt eine gute Sache, denn die interne Kommunikation mit anderen Diensten oder anderen internationalen Institutionen kann in verschiedenen Sprachen erfolgen. Es ist auch für die Integration von Ausländern gut, die sich zurückziehen, weil sie die offiziellen oder internationalen Sprachen nicht kennen. Durch Weiterbildung

können sie auch ihre eigene Sprache zu ihrem Nutzen und für ihre Karriere verwenden. Ortsansässige Menschen haben dieselben Vorteile, denn sie können mit der offiziellen Sprache in jeder Einrichtung Karriere machen und Bundesbeamte (im Bereich auswärtige Angelegenheiten) werden und selbst mehr verdienen.

Wie geht *Selor*, das für die Einstellung und Ausbildung der Mitarbeiter in öffentlichen Ämtern zuständig ist, mit diesem Sprachtraining um? Das Sprachtraining und die Zuschüsse sind für vorgeschriebene Mitarbeiter, Vertragsarbeitnehmer und Auszubildende bestimmt. Wenn sie einen bestimmten Sprachtest bestehen oder wenn sie bereits zuvor Kompetenzen erworben haben, erhalten sie ein Zertifikat. Je höher die Ebene, auf der man ist, umso höhere Zuschüsse erhält man. Sie sind mit der zentralen Kennziffer verbunden.

Wir denken, dass dieses Sprachprojekt für beide Seiten viele Vorteile hat, für die Beamten und für die öffentliche Verwaltung. Aber wir müssen anmerken, dass dieses Projekt für die Regierung schwierig werden kann, wenn man auf den Haushaltsaspekt zu sprechen kommt. Die Betonung sollte auf leitenden Angestellten und Ausländern liegen. Zweitens wollen wir anmerken, dass einige Menschen, behinderte Menschen sich zurückhalten könnten, weil die Barrierefreiheit zu diesen Trainings nicht gewährleistet ist. Das kann schnell gelöst werden und braucht nur einige praktische Arrangements. Dieses Projekt ist eine gute Initiative, aber die öffentliche Verwaltung muss ein Auge darauf behalten.

4.5 Projekt IV – Rekrutierung

Beim Rekrutierungsprozess sind die Vielfaltsbestrebungen ein wichtiger Teil, um neues Personal einzustellen, um ethnische und kulturelle Vielfalt in einer Behörde zu fördern und vorurteilsfreie Arbeitsplätze zu schaffen. Mehrere Behörden verwenden mittlerweile den „FAIR-Prozess“ beim Rekrutieren. Das FAIR-Modell soll neue Methoden und Vorgehensweisen für alle Teile eines Rekrutierungsprozesses finden. Es ist aber noch nicht erwiesen, ob dieser Prozess in Zukunft dazu beitragen kann, dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen eine Arbeit finden.

Das Equal-Projekt ist eine Gemeinschaftsinitiative des Europäischen Sozialfonds und beschäftigt sich damit, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Das FAIR-Modell kann in 10 Teile eingeteilt werden, wobei der erste Schritt eine Analyse der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsaufgaben der gesamten Organisation ist. Dazu wird ein Kompetenzprofil für eine gewisse Stelle erarbeitet. Erst nach diesem Prozess und wenn die Bewerbungsfrist abgelaufen ist wird eine Auswahl von Bewerbern zum Interview geladen. Die Gruppe, die das neue Personal rekrutiert soll so heterogen wie möglich sein um neue Perspektiven und Hintergründe bei der Auswahl neuer Angestellten mit einfließen zu lassen. Im FAIR-Modell nahmen Arbeitgeber sowohl aus dem öffentlichen wie aus dem privaten Sektor teil. Für dieses Projekt wurden positive Schlussfolgerungen gezogen, da das Modell neue Strukturen für den Rekrutierungsprozess gegeben hat.

Evolve Vielfaltszertifizierung wird vom Europäischen Sozialfond finanziert und gilt für die Jahre 2011-2012. Die Teilnehmer an dem Projekt sind Arbeitgeber im öf-

fentlichen und im privaten Sektor, die ihre Antidiskriminierungsroutrinen verbessern wollen. Das Projekt besteht aus einem Prozess, der mit einer Bestandsaufnahme auf dem Arbeitsplatz anfängt. Dort werden z. B. Fragen wie „*Haben Sie auf Ihrem Arbeitsplatz Diskriminierung erlebt?*“ beantwortet. Wenn die Umfrage zu Ende ist analysiert Evolve das Material und entwickelt ein Profil, indem eine entsprechende Ausbildung, welche nach dem Ergebnis der Umfrage angepasst ist, vorgeschlagen wird. Evolve kann somit ermitteln, in welchen Bereichen es Defizite gibt. Ausbildungen können in sechs verschiedenen Bereichen stattfinden, wie z.B. Arbeitsmilieu & Wohlfühl oder Organisationsentwicklung und sie sind für die Arbeitsleitung vorhanden. Der nächste Schritt ist die Vielfaltszertifizierung; das heisst, man bekommt ein Zertifikat, das z. B. im Marketing benutzt werden kann. Es werden auch Weiterbildungsmaßnahmen von Evolve angeboten und nach drei Jahren beginnt eine Revision, bei der man entweder die Zertifizierung behalten oder verlieren kann. Das wichtigste ist aber, dass das Projekt weitergeht, so dass Evolve die Revision durchführen kann. Dieses Projekt betont den Vorteil einer Zertifizierung, denn Vielfalt an Kulturen und Sprachen auf dem Arbeitsplatz kann zu neuen Kunden- und Personalkontakten führen. Das Zertifikat als Marketing zu verwenden verstärkt auch das positive Image des Arbeitgebers.

4.6 Die interkulturelle Qualifizierung in der öffentlichen Verwaltung der Zukunft

Wie an den oben angeführten Beispielen deutlich zu sehen ist, gibt es bereits viele Projekte in denen die Förderung interkultureller Kompetenzen eine wichtige Rolle spielt. Diese sind jedoch leider nur vereinzelt zu finden und beschränken sich meist auf den lokalen Raum. Dahingehend sollte in Zukunft ein Modell eingeführt werden, in dem eine interkulturelle Qualifizierung bereits in jungen Jahren beginnt und bis ins hohe Alter andauert. Diese Qualifizierung sollte bereits im Rahmen des Kindergartens beginnen, wo, wie im oben genannten Beispiel, bereits die Kinder lernen mit dieser Thematik umzugehen.

Dies setzt jedoch voraus, dass es auch qualifiziertes pädagogisches Personal gibt, welches sich weltoffen mit diesen Angelegenheiten beschäftigt. Auch in der Schule sollte es ein eigenes Fach geben, das interkulturelle Kompetenzen vermittelt. So wird die Bereitschaft gesteigert, sich diesen Thematiken auch im Erwachsenenalter zu widmen. Da nach dem Konzept des lebenslangen Lernens die Fortbildung im Bereich Inter- und Transkulturalität ein aktiver Teil des Alltags sein sollte. Hierzu zählt auch eine sprachliche Qualifizierung, so dass neben der Muttersprache und Englisch auch die Sprachen der vorherrschenden Migrantengruppen oder ethnischen Minderheiten verpflichtend zu lernen sind. Es bietet sich auch an, Sprachen der angrenzenden Länder bzw. von Migrantengruppen in dem jeweiligen Land, ohne Zugangsbarrieren, anzubieten. Um dies zu fördern sollten monetäre Anreize für Arbeitnehmer geschaffen werden, bei dem sich das Einkommen nach einem Stufenmodell verbessert, je mehr interkulturelle Qualifikationen man vorweisen kann bzw. je multilingualer man ist.

Hier kann das in Projekt 3 beschriebene Belohnungsmodell als Vorbild dienen. Dies ist für alle Berufsgruppen wie beispielsweise der Polizei, der Feuerwehr, dem Rettungs- und Sanitätsdienst, dem Krankenhauspersonal und den öffentlichen Ämtern einzuführen. Aber nicht nur ein Belohnungssystem für die Arbeitnehmer,

sondern auch für die Arbeitgeber ist von großer Bedeutung um die Konzeption der interkulturellen Qualifizierung in die Routine des Alltags zu integrieren. Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob die EU bei dieser Thematik einen Handlungsbedarf hat, um für einheitliche Standards oder Richtlinien bzw. Rahmenbedingungen für die interkulturelle Qualifizierung in öffentlichen Verwaltungen zu sorgen.

Ein wichtiger Faktor bei diesem Thema sind auch die Multiplikatoren, welche einen enormen Einfluss auf die Bevölkerung und deren Meinungs- und Wertebildung ausüben. So sollte vor allem darauf geachtet werden, dass vor allem betroffene und beteiligte Personen in regelmäßigen Abständen eine kontinuierliche und professionelle Reflexion und Auffrischung der vorhandenen Kenntnisse und Problematiken bekommen, denn diese Personen spiegeln die Gesellschaft jedes Landes wider. So ist es auch wichtig, dass öffentliche Verwaltungen immer offen und transparent arbeiten sowie aktiv Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Durch diese offene Auseinandersetzung mit der Thematik und Qualifizierung im inter- und transkulturellen Bereich ist es auch möglich, dass die unsere Länder voneinander lernen und kooperativ Konzepte erarbeiten und durchführen.

Dabei ist darauf zu achten, dass nicht immer nur an Projekten gearbeitet wird, sondern dass es zu einer flächendeckenden und nicht zeitlich begrenzten Umsetzung von erfolgreichen Projekten kommt. Denn in diesem Bereich sind nicht nur Innovationen, sondern vor allem eine nachhaltige Wirkung sehr wichtig, welche mit der Durchführung von nur einzelnen lokalen Projekten nicht gewährleistet werden kann. Somit wird der Ruf nach Integration von erfolgreichen Projekten zur interkulturellen Qualifizierung auf allen Ebenen öffentlicher Verwaltungen im täglichen Arbeitsprozess immer lauter. Die hier investierten Mittel zahlen sich in Zukunft in Form von besserer Integration von Migranten in unsere Gesellschaft mit Sicherheit in der Zukunft aus.