Nr. 29
2016

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit

MITTENDRIN am Rande

kda
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Arbeit und Zukunft e.V.

ZusammenLeben + Arbeit

Inge Danielzick, Leitung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, Bremen

Zusammen-Leben + Arbeit

Der Titel unserer „Mittendrin am Rande“ 2016 scheint grammatikalisch und stilistisch nicht ganz zu stimmen. Eigentlich muss es doch heißen: Zusammenleben und Zusammenarbeiten, oder? Das wäre mir aber im Augenblick viel zu stimmig – so nehme ich unsere politische und gesellschaftliche Realität gerade nicht wahr. Im Gegenteil.

In Europa wankt die Freiheit, die uns offene Grenzen gegeben hat, die Sicherheit, die durch Wirtschaft, Arbeit und Bildung zum unsichtbaren Gut geworden war und die Solidarität, die nicht nur gegenüber Geflüchteten in Griechenland sondern auch unter den Ländern aufgegeben wird.

In Deutschland brennen Flüchtlingsunterkünfte, die Schere zwischen Arm und Reich wird immer größer, und der Anteil prekärer Beschäftigung, die zu Altersarmut führt, steigt.

In Bremen verbessert sich die Lage alleinerziehender Mütter nicht, junge Geflüchtete liefern den Gesprächsstoff zwischen den Parteien, und in den Quartieren kämpfen die Menschen in befristeten Projekten gegen den Mangel an Personal, an Wohnungen, an Arbeitsmöglichkeiten.

Und doch. Es gibt auch anderes: Bedingungen für Integration durch Arbeit für Geflüchtete werden erforscht, Konzepte dafür entwickelt, und Bremer Betriebe bringen sich ein.
Der Diskurs über Interkulturalität an Universitäten und in Bildungsveranstaltungen bereichert Beteiligte durch Verstehen der jeweils eigenen Kultur und auch anderer, was über das Erleben auf Urlaubsreisen weit hinausgehen kann.

Ehrenamtliches Engagement wächst in allen Quartieren. Die Menschen wollen nicht nur ihre Solidarität zeigen, sondern bilden sich fort und bringen viel Lebenszeit ein in die konkrete Arbeit für das Zusammenleben von BremerInnen und zugewanderten Menschen. Viele Organisationen unterstützen die Engagierten und verändern sich in diesem Zuge selbst.

Religionsgemeinschaften treten in den Dialog und entdecken bei aller Verschiedenheit auch Gemeinsames und vielleicht auch eine Kraft, die zusammenführt anstatt zu trennen.

Beispiele für ZusammenLeben + Arbeit aus dem Bereich Wohnen und KiTa runden unsere Einblicke in aktuelle Entwicklungen in Bremen ab.
Hier wird besonders eindrücklich deutlich, wo es hingehen muss, wenn Zusammenleben gelingen soll. Menschen brauchen je nach ihrer kulturellen und persönlichen Situation angemessenen Wohnraum, um aus einer sicheren Situation heraus auf das Gemeinwesen blicken und sich einbringen zu können.

Dies gilt umso mehr für Kinder, die darauf angewiesen sind, dass ihnen eine vertrauensvolle Umgebung die Möglichkeit erschließt, zu lernen und zu wachsen und zu neugierigen, engagierten, teilhabenden und solidarischen BürgerInnen zu werden. Die Anforderungen, die auch in diesem Zusammenhang an die Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen gestellt werden, müssen endlich anerkannt werden. Eine Aufwertung dieser Berufe ist mehr als überfällig und würde gesellschaftlich deutlich machen, was uns unsere Zukunft wert ist!

„Zeit für mehr Solidarität – Viel erreicht und noch viel vor!“ lautet das 1. Mai-Motto des DGB in diesem Jahr.
Auch für uns ist Solidarität einer der gesellschaftlich unverzichtbaren Grundwerte. Jede und jeder Einzelne kann sich für solidarisches Denken und Handeln entscheiden und so eine lebens- und liebenswerte Stadt mitgestalten.
.

I. Danielzick

Inhaltsverzeichnis

S. 2
Inge Danielzick
„ZusammenLeben + Arbeit“
(Editorial)

S. 3-4
Martin Pfafferott
„Der Kitt, der zusammenhält“

S. 5-6
René Böhme
„Geflüchtete am Übergang in das Ausbildungssystem“

S. 7-8
Jutta Berninghausen
„Wenn Impulsivität und Zurückhaltung sich begegnen“

Titelbildfoto:
Auszubildende der BVT Bremen, einige von ihnen junge Geflüchtete

Der Kitt, der zusammenhält:

Herausforderungen und Chancen der Integration von Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt

von Martin Pfafferott

Mitarbeitende der BVT Bremen

Wohl noch nie wurde in der Bundesrepublik so intensiv, so kontrovers und emotional, aber auch so heftig über die Integration von Menschen diskutiert, die nach Deutschland kommen.

Diese Debatte zu führen, ist wichtig; Integration praktisch zu fördern aber mindestens genauso. Befürchtungen und Ängsten kann auf allen Seiten dann am besten begegnet werden, wenn das Zusammenleben praktisch gelingt und erlebbar wird. Einer der wichtigsten Schlüssel hierfür ist Arbeit – für diejenigen, die nach Deutschland kommen und für diejenigen, die hier schon leben.

Arbeit bedeutet mehr als Geld

Einer der zentralen Werte von Arbeit gründet nicht im Einkommen, sondern in der Anerkennung, die sie mit sich bringt: Die Anerkennung eigener Leistung und damit verbunden die Wertschätzung seiner selbst und durch die Gesellschaft. Gute Arbeit emanzipiert, bewirkt Eigenständigkeit und verringert Abhängigkeit. Gilt dieser Befund allgemein, ist er für Flüchtlinge aber noch elementarer. Gerade für sie, die durch Flucht Besitz und das aufgebaute Leben hinter sich lassen mussten, ist das erste Ankommen in Deutschland von elementarer Unselbstständigkeit geprägt. Unterkunft, Alltag und die grundsätzliche Frage des Aufenthalts im Land werden im Wesentlichen nicht selbst gewählt und gestaltet sondern vorgegeben. Dies ist angesichts der Herausforderungen der großen Zahlen an geflüchteten Menschen zunächst gar nicht als Kritik sondern als Befund zu verstehen. Langfristig kann diese Unselbstständigkeit und Abhängigkeit von außen aber nicht zufrieden stellen – weder die Flüchtlinge noch die Gesamtgesellschaft.

Förderung und gute Arbeit für alle

Flüchtlingen Arbeitsmarktperspektiven zu geben heißt auch, sie aus dem Bezug staatlicher Leistungen zu entlassen. Dabei ergibt sich häufig ein von populistischer Seite bemühtes paradoxes Argumentationsmuster: Offenbar greift zwar nicht mehr der Vorwurf, Flüchtlinge bezögen ungerechtfertigter Weise (überzogene) Sozialleistungen, allerdings steht schon der nächste im Raum, nämlich der, dass sie Arbeitsplätze wegnähmen. Dieser Argumentation, nach der jeder Weg der falsche ist, muss begegnet werden, indem die Förderung derjenigen, die schon immer oder lange in Deutschland leben, weitergeführt und intensiviert wird. Gerade deswegen darf es keine zweifachen Standards für geflüchtete und nicht-geflüchtete Menschen geben. Die Forderung nach „Guter Arbeit“, die qualitativen und quantitativen Standards genügt, ist daher wichtiger denn je.

Programme, die speziell die Vorkenntnisse und Qualifikationen von Flüchtlingen berücksichtigen und fördern, müssen neben solche ge setzt werden, die Langzeitarbeitslose fördern und in den Arbeitsmarkt integrieren.

Positive Effekte von Zuwanderung

Dass der Zuzug von Menschen nach Deutschland positive Effekte haben kann, ja sogar notwendig ist, zeigt der schon lange festgestellte demografische Wandel.

S. 9-10
Interview mit Birgitt Pfeiffer und Sonja Spoede „Interkulturelle Öffnung“

S. 11-12
Renke Brahms „...und ihr habt mich aufgenommen“

S. 13-14
Liselotte Warnecke „Von Blaukarierten und Grüngestreiften“

S. 15
Margot Müller „Wohnungsnot in Bremen“

Der Kitt, der zusammenhält

Ohne Zuwanderung altert diese Gesellschaft vorhersehbar mit problematischen Folgen für die Sozialversicherungssysteme und die Lebenswirklichkeiten gerade in kleineren Orten und im ländlichen Raum. Wo immer weniger Menschen leben, werden Einkaufsmöglichkeiten, der Nahverkehr und die ärztliche Versorgung abnehmen oder gar nicht mehr existieren. Zuwanderung kann dem entgegenwirken. Sie sollte nicht nur wegen befürchteter Ghettobildung in Großstädten deswegen dezentral erfolgen, sondern kann ganz effektiv dazu beitragen, Strukturen zu erhalten. Nebenbei wirkt die Zuwanderung von Flüchtlingen wirtschaftlich sogar wie eine Konjunkturspritze: Noch ist es vorrangig die öffentliche Hand, die investiert. Verdienen Flüchtlinge ihr eigenes Einkommen, tragen sie aber ebenfalls massiv zu einer Steigerung der Binnennachfrage bei. Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist zwar vorrangig nicht rein materiell und nach Kosten-Nutzen-Abwägungen zu befürworten. Genau diese Argumente sind aber in einer Debatte wichtig, die viel zu oft von Verzichtsängsten geprägt ist.

Maßnahmen für einen erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg

Um Flüchtlingen den Arbeitsmarkteinstieg zu erleichtern, sind ganz konkrete Maßnahmen notwendig:

- Betriebe sollten aktiv unterstützt werden, Flüchtlinge in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die Möglichkeiten für Betriebspraktika müssen weiter gefördert werden. Sie erleichtern die Orientierung in Ausbildung und Berufswahl. Die Heraufsetzung des Einstiegsalters für den Beginn einer Lehre auf 25 Jahre ist ein richtiger Schritt.
- Betriebe müssen bei der Anstellung von Flüchtlingen Rechts- und Planungssicherheit haben. Die Einführung der „3+2-Regel“ im Zuge des Asylpakets II garantiert unabhängig vom Aufenthaltsstatus eine zweijährige Beschäftigung nach der Ausbildung. Die geltende Vorrangprüfung, wonach Flüchtlinge erst dann am Arbeitsmarkt zum Zuge kommen, wenn keine qualifizierten EU-Bürger für die Stelle zur Verfügung stehen, sollte anhand des massiven Bedarfs an Fachkräften überprüft werden.

- Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die sich selbstständig machen, ist höher als in der Gesamtbevölkerung. Kann dies auch auf die jetzt nach Deutschland kommenden Flüchtlinge übertragen werden, ist die Förderung von Selbstständigkeit durch die Politik ein wichtiges Instrument zur Arbeitsmarktförderung.

- Maßnahmen zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt müssen verstärkt und gebündelt werden. Die neu geschaffenen Integration Points in Nordrhein-Westfalen sind ein Beispiel, wie Doppelstrukturen vermieden und klug konzentrierte Förderung gelingen kann.

- Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse muss erleichtert werden. Zwar ist natürlich nicht jeder der mittlerweile fast sprichwörtliche Arzt aus Damaskus. Viel zu viele Qualifikationen schlummern aber ungenutzt – für die Flüchtlinge wie die Arbeitswelt ein frustrierender Zustand.

- Insbesondere kommen viele junge Menschen nach Deutschland. Sie müssen schon vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt bestmögliche Bildungsförderung erhalten. Voraussetzung dafür ist qualifiziertes und ausreichendes Personal in den Schulen, an Berufskollegs und Hochschulen. Hier besteht schon seit längerem ein Defizit in vielen Bundesländern. Die aktuelle Situation bietet die Chance, angemessen in die Bildungsinfrastruktur zu investieren.

Ein Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge macht übrigens auch dann Sinn, wenn diese wieder in ihre Heimatländer zurückkehren. Die hier erworbenen oder weiterentwickelten Kenntnisse können produktiv in den Wiederaufbau des Landes eingebracht werden. Einen funktionsfähigen Staat zu schaffen gelingt ganz sicher besser denjenigen, die sich weitergebildet und gelernt haben. Das wiederum muss im elementaren Interesse deutscher Politik liegen, wenn sie Fluchtursachen bekämpfen möchte. Und ganz nebenbei könnten Wirtschaft und Gesellschaft von den entstandenen Beziehungen der Zurückgewanderten nach Deutschland profitieren!

Greifen solche Maßnahmen und können wir Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren, können wir eine echte Chance ergreifen. Dadurch wird nicht alles schlagartig besser und Probleme bei einem solch riesigen Unterfangen bleiben bestehen. Was aber ist die Alternative? Die wirklich großen Probleme beginnen, wenn wir die Potenziale vieler und so oft junger Menschen nicht nutzen, Lethargie auf allen Seiten und Blockbildungen produzieren. Gegen ein Abdriften dieser Gesellschaft wirkt Arbeit wie ein Kitt, der zusammenhält. ◘

Martin Pfafferott
Referent im Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung mit der Zuständigkeit für Flucht, Asyl und Integration;
martin.pfafferott@fes.de

Geflüchtete am Übergang in das Ausbildungssystem

Ergebnisse einer Studie der Universität Bremen[1]

von René Böhme

Auszubildende der BVT Bremen

Steigende Flüchtlingszahlen und die Relevanz des Ausbildungssystems

Die Zahl der Menschen, die weltweit vor Krieg, Konflikten und Verfolgung fliehen, war noch nie so hoch wie heute. So stieg auch im Land Bremen die Zahl der ankommenden Geflüchteten sukzessive auf über 13.000[2] im Jahr 2015 an. Die Hälfte ist jünger als 25 Jahre und damit in einem Alter, in dem hierzulande der Eintritt in das Ausbildungssystem stattfindet.

Aufgrund des geringen Durchschnittsalters der Geflüchteten, Schwierigkeiten bei der Anerkennung berufsbildender Abschlüsse und den rechtlichen Rahmensetzungen stellt die Ausbildung eine der zentralen Zugangsmöglichkeiten für diese Gruppe zum deutschen Arbeitsmarkt dar. Damit verbunden ist die Möglichkeit zur finanziellen Unabhängigkeit, aber auch zur gesellschaftlichen Integration.

Handlungsfelder und Gelingensbedingungen

Im Rahmen eines von der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderten Forschungsprojekts am Institut Arbeit und Wirtschaft wurden Handlungsfelder und Gelingensbedingungen für den erfolgreichen Ausbildungsbeginn und -abschluss von Geflüchteten formuliert, über die nachfolgend berichtet wird.

So wurden in den Expertengesprächen wiederholt rechtliche Hürden beklagt. Dazu zählt vor allem das Asylrecht, das mit Prüfauflagen und Befristungen nur bedingt eine verlässliche Perspektive ermögliche. Insbesondere der Status der Duldung erweise sich als problematisch, da die damit verbundene Unsicherheit Lernprozesse bei den Geflüchteten hemme und die Bereitschaft bei Unternehmen Ausbildungsplätze anzubieten senke.
Eine Verknüpfung von erfolgreichem Arbeitsmarktzugang und Aufenthaltsstatus wie in Bremen schaffe zwar mehr Sicherheit, sei aber mit hohem Druck für die jungen Menschen verbunden. Kritisiert wurde ferner, dass in vielen Feldern Geflüchteten ein gleichberechtigter Leistungszugang bisher verwehrt ist, wenngleich für Geduldete ab 2016 zum Teil Verbesserungen in Kraft getreten sind[3].

Die schulische Vorbereitung der Geflüchteten reiche laut den Befragten oftmals nicht aus, um ein Sprach- und Grundbildungsniveau zu erreichen, das für den Beginn einer Ausbildung ausreichend ist. Es fehle an einer systematischen Bildungsdiagnostik und der anschließenden Vermittlung in ein passgenaues Angebot. Die Binnendifferenzierung der Vorkurse an den berufsbildenden Schulen genüge nicht, um der enormen Leistungsheterogenität gerecht zu werden.

Befürwortet wurde zudem, die Dauer der Vorkurse flexibel auf bis zu drei Jahre verlängern zu können, sie mit verschiedenen Angeboten der Berufsorientierung zu verzahnen und den Erwerb eines Schulabschlusses zu ermöglichen. Die Neukonzeptionalisierung der Vorkurse in Bremen geht demnach in die richtige Richtung. Die Teilnahme an den Vorkursen sollte aber auch 18- bis 25-Jährigen möglich sein, um auch ihnen eine Bildungsperspektive zu ermöglichen.

Anmerkungen:

[1] Böhme, René; Mönkedieck, Nele: Perspektive Ausbildung? Handlungsfelder und Gelingensbedingungen am Übergang junger Asylsuchender von der Schule in den Beruf in Bremen. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen (14), 2016. http://www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen/themenreihe.html?fileId=6092

[2] Inklusive unbegleitete minderjährige Ausländer

[3] So haben Geduldete ab dem 15. Monats des Aufenthalts ab 2016 Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen, Berufsausbildungsbeihilfe und assistierten Ausbildungen.

[4] Mehlis, Peter: Dranbleiben! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen 2015

Geflüchtete am Übergang in das Ausbildungssystem

Schulische und außerschulische Unterstützungsbedarfe

Dort, wo es bereits erste Erfahrungen mit Geflüchteten in einer Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung gibt, zeigt sich, dass eine fortwährende Unterstützung in den Berufsschulen erforderlich ist. Berufsfachspezifische Kenntnisse müssen mit sprachlicher Qualifizierung verknüpft, Nachhilfeangebote und Stützunterricht organisiert werden. Mehr Sozialarbeiter/-innen werden in den Berufsschulen dringend benötigt.
Ferner braucht es laut den Befragten auch eine außerschulische Unterstützungsinfrastruktur. Hier haben die Sozialarbeiter/-innen in den Wohneinrichtungen, aber auch ehrenamtliche Paten eine wichtige Funktion. Amtsvormünder seien dagegen oftmals überlastet. Zur Unterstützungsinfrastruktur zählen auch Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung und die Organisation von passenden Hilfen am Übergang. In Anbetracht der Heterogenität des Felds äußerten mehrere Befragte hier den Wunsch nach einem zentralen Ansprechpartner (z. B. Jugendberufsagentur), der auch die Vermittlung in Ausbildung systematisch-konzeptionell durchführt.

Beratungsbedarf bei Unternehmen

Auch den Unternehmen wurde eine wichtige Funktion zuerkannt: Sie sollten in einem abgestimmten Verfahren zusätzliche Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Auch könnten sie – wie konkrete Beispiele zeigen – die Geflüchteten besonders unterstützen. Viele durchaus interessierte Unternehmen seien aber nicht hinreichend auf die administrativen Voraussetzungen zur Einstellung und die qualitativen Unterstützungsbedarfe jugendlicher Geflüchteter vorbereitet. Lob kam hierbei für das Engagement des Ausbildungsförderungszentrums auf. Dessen Angebote haben aber eine noch zu geringe Reichweite.
Ein letztes Handlungsfeld stellen die Wohnbedingungen sowie die materielle Situation dar. Hier verwiesen die befragten Akteure vor allem auf die Notwendigkeit, sowohl für die Minderjährigen als auch für junge Volljährige angemessene Wohnformen mit einer lernförderlichen Umgebung zu schaffen.

Schlussfolgerungen: Realistische Perspektive Ausbildung?

Es existieren erste Hinweise, dass Auszubildende mit Fluchthintergrund die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen überdurchschnittlich oft abbrechen. Eine Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen zeigte jedoch auf, dass vorzeitige Vertragslösungen stark vom Beruf/von der Branche, von betrieblichen Strukturen und auch dem Schulabschluss abhängen. Die vermutete hohe Lösungsquote bei Geflüchteten wäre also vor dem Hintergrund der konkreten Ausbildungsberufe, des jeweiligen betrieblichen Umfelds und des Bildungshintergrunds zu bewerten[4].

Die Ausbildung von jungen Geflüchteten, aber auch von Jugendlichen mit besonderen Schwierigkeiten stellt hohe Anforderungen an die Betriebe und das Ausbildungssystem. Es braucht daher eine hohe Ausbildungsqualität, und zwar sowohl in Hinblick auf betriebliche wie auch schulische Strukturen. Es ist erforderlich, Übergänge intensiver zu begleiten und zu unterstützen, die Bildungsdiagnostik zu verbessern, die Schulsozialarbeit auszuweiten und Einstiegsmöglichkeiten in das Schulsystem für 18- bis 25-Jährige zu ermöglichen. Aber die Probleme sind nicht neu: Nicht nur Geflüchtete scheitern am Übergang in Ausbildung und später im Beruf, sondern auch viele hiesige eher bildungsbenachteiligte junge Menschen.
Ein insgesamt stärker inklusives und an der Heterogenität der Jugendlichen ausgerichtetes Ausbildungssystem bietet die Chance, dass zukünftig wieder mehr jungen Menschen der Übergang gelingt und sie einen Berufsabschluss erreichen. Das heißt, es braucht für alle Jugendlichen entsprechend ihres individuellen Bedarfs passende Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung. Diese zu organisieren und zu finanzieren ist Teil der staatlichen Daseinsvorsorge. ◘

René Böhme
Sozialwissenschaftler am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen
Arbeitsschwerpunkte: Kommunale Sozialpolitik, Armut und soziale Ungleichheit, Stadtentwicklung
E-Mail: rene.boehme@uni-bremen.de

Trommelverleihung 2017

Engagieren Sie sich für die Erwerbstätigkeit von Menschen, die durch ihre Lebenssituation oder ein Handicap auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind?

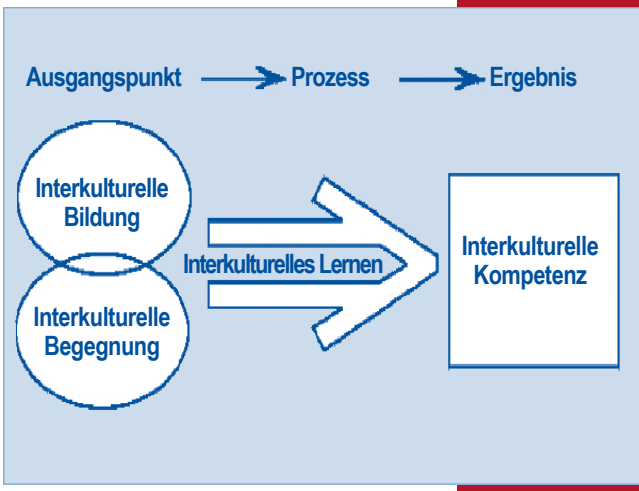
Dann bewerben Sie sich für die Arbeit & Zukunft Trommel 2017!

Trommelverleihung 2015

Wenn Impulsivität und Zurückhaltung sich begegnen

Warum interkulturelle Kompetenz immer wichtiger wird

von Jutta Berninghausen



Als vor 20 Jahren das Thema Interkulturelle Kommunikation in Deutschland bekannt wurde, nutzte man interkulturelle Trainings ausschließlich zur Vorbereitung von Fachkräften für einen Auslandseinsatz. Durch meine neunjährige Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit für internationale Organisationen in Indonesien konnte ich hier von einem reichen Erfahrungsschatz profitieren.

Im Folgenden ein Beispiel für typische Fallstricke interkultureller Kommunikation aus meiner beruflichen Praxis: Wenn ich in Verhandlungen mit indonesischen Geschäftspartnern etwas erreichen wollte, musste ich Zeit einplanen, denn Indonesier kommen erst zur Sache, wenn eine Beziehung hergestellt ist, die Atmosphäre freundlich und entspannt ist, und wenn man sich gegenseitig Respekt gezollt hat. Charme und Witz sind wichtig für ein lockeres, harmonisches Gesprächsklima. Hitzige Diskussionen sind in einem indonesischen Geschäftskontext unangebracht. Respekt und Höflichkeit vor dem Redenden verbieten es, ihn zu unterbrechen, oder eine Atempause sofort zur Intervention zu nutzen.

Wenn mich mein Indonesien-unerfahrener Vorgesetzter aus Deutschland bei einem solchen Besuch begleitete, war ich besonders angespannt, denn oft genug zerstörte er durch laute erregte Gegenreden die mühsam aufgebauten Beziehungen. Gleichzeitig war mein deutscher Vorgesetzter empört, dass ich meinen indonesischen Kollegen nicht sofort widersprach, wenn sie Vorschläge gegen die Interessen der Firma vorbrachten. Ich versuchte ihm dann klarzumachen, dass man in Indonesien Kritik übt, indem man Vorschläge übergeht.

Andere Kommunikationskulturen

Nicht nur in Indonesien, sondern in vielen Ländern dieser Welt ist die übliche Kommunikationsform stark implizit ausgerichtet, indirekt und kodiert. Das heißt, es wird zwischen den Zeilen gelesen, und der verbale Teil umfasst nur einen kleinen Part der übermittelten Nachricht. Kritik oder Ablehnung werden nicht offen ausgesprochen. Es ist wichtig, den Gesprächspartner nicht durch Kritik das Gesicht verlieren zu lassen, denn das würde nicht nur den Gesprächspartner beleidigen. Man hätte auch selber damit gezeigt, dass man ein unfeiner und ungehobelter Mensch ist.

Diese indirekte Form der Kommunikation ist für Deutsche sehr gewöhnungsbedürftig. Hier ist man es gewohnt, möglichst explizite verbale Information auszutauschen. Inhalte werden stärker dekodiert

Wir wollen auf die Situation von
- **Langzeitarbeitslosen**
- **Alleinerziehenden**
- **Menschen mit einer Behinderung**
- **Frauen und Männer ohne Ausbildung**
- **oder mit Migrationshintergrund**

und auf ihre Chancen auf dem Bremer Arbeitsmarkt aufmerksam machen.

Ohne die Unterstützung von Betrieben, Institutionen und engagierten Menschen schaffen viele nicht den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Mit einer öffentlich-feierlichen Verleihung der Arbeit & Zukunft Trommel im Bremer Rathaus werden die Engagierten alle 2 Jahre geehrt.

Vorschläge können bis Ende 2016 eingereicht werden.

Die Jury ist besetzt mit VertreterInnen des Senators für Arbeit, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt, dem Jobcenter, dem DGB Bremen, den Unternehmerverbänden im Lande Bremen e.V., der Stiftung die Schwelle, dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, von Arbeit & Zukunft e.V.

Kontakt:
Peter Schmaltz, Vorsitzender
Inge Danielzick GF, danielzick.forum@kirche-bremen.de,
0421 34615 22
http://www.kirche-bremen.de/orte/kda/25122.php

Wenn Impulsivität und Zurückhaltung sich begegnen

und auf lineare Weise übertragen (ein Nein ist ein Nein und ein Ja ein Ja) und berufliche und private Aspekte voneinander zu trennen.

Schlüsselqualifikation interkulturelle Kompetenz

Anders als noch vor 20 Jahren ist interkulturelles Wissen heutzutage nicht nur relevant für einen Arbeitseinsatz im Ausland. Inzwischen ist die Welt stärker zusammengewachsen, und auch im eigenen Herkunftsland leben und arbeiten immer mehr Menschen unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägungen zusammen. Die Zuwanderung nach Deutschland hat auch jenseits von Flüchtlingszuzügen weiter zugenommen. Eine monokulturelle Arbeitsumgebung wird man in Zukunft immer seltener finden können. Junge Menschen müssen deshalb für ihre spätere Berufstätigkeit darauf vorbereitet werden.

Interkulturelle Sensibilisierung

Viele Jahre habe ich in meinen kulturell gemischten Seminaren im Fach „Interkulturelle Kommunikation“ Beispiele für die Schwierigkeiten internationaler Studierender im Umgang mit ihren deutschen Kommiliton*innen gesammelt.
Die meisten Fallbeispiele handeln von Problemen mit der deutschen Regelorientierung, der Trennung von Beruflichem und Privatem, der strukturierten Zeitplanung und der Distanzhaltung der Deutschen. In ihrer Häufung geben sie einen Eindruck davon, dass dieses Bild von den Deutschen kein Einzelfall ist, sondern in vielen unterschiedlichen Facetten tatsächlich so erlebt wird. Die Studierenden aus dem Ausland finden Deutsche in der Regel zu schroff und direkt, zu distanziert und zu unflexibel. Unsere starke Regelorientierung und Strukturiertheit stößt bei vielen auf Unverständnis. Die deutschen Studierenden waren erstaunt und perplex über das Bild, das die ausländischen Studierenden von ihnen hatten. In den Kursen entstand eine lebhafte Diskussion über kulturelle Unterschiede im Umgang miteinander. Was Deutsche für ehrlich hielten (zum Beispiel klar zu sagen, wenn man für eine Verabredung keine Zeit hat), empfanden Austauschstudierende als unhöflich und abweisend. Was Deutsche für höflich hielten (zum Beispiel Fremde in der Mensa oder im Bus nicht gleich anzusprechen), wurde von den Austauschstudierenden als kühl und distanziert interpretiert.

Eigene Denk- und Wertemuster erkennen

Um eine andere Kultur verstehen zu können, muss man sich erst einmal über den eigenen kulturellen Hintergrund und die Befangenheit in eigenen Denk- und Wertemustern klarwerden. Man sollte erkennen, dass das, was Menschen in bestimmten Situationen tun, nicht unbedingt das einzig Angemessene ist, sondern nur das, was sich in ihrer Kultur bewährt hat. Fehlt hier allerdings die Sensibilität und das Wissen um die Existenz verschiedener Orientierungssysteme, können Missverständnisse gar nicht erkannt werden. Jeder geht dann davon aus, dass das eigene Verhalten das richtige und bessere ist und der andere falsch gehandelt habe.
Das Wissen um die unterschiedlichen Werte ermöglicht es, dass man nicht nur weiß, wie sich Menschen bestimmter Kulturen verhalten, weil man dies mehrfach erlebt hat, sondern dass man ihre Gefühle, Wünsche und Verhaltensweisen deswegen voraussehen kann, weil man ihre Konzepte von Autorität, Höflichkeit, Karriere, Würde, Umgang mit Gästen versteht und nachvollziehen kann.

Chancen kultureller Diversität nutzen

Wissen, das auch den vielen professionellen und freiwilligen Helfer und Helferinnen in der Flüchtlingshilfe zugute käme. Die meisten von ihnen werden zu wenig auf die kulturellen und menschlichen Herausforderungen dieser Arbeit vorbereitet. Damit besteht aber die Gefahr, dass sich anfängliche Zugewandtheit und Hilfsbereitschaft in Ablehnung verwandelt, wenn sich herausstellt, dass Geflüchtete häufig anders als erwartet auf die gut gemeinte Hilfe reagieren. Auf der anderen Seite stehen viele der Geflüchteten genauso ratlos den selbstverständlichen Gepflogenheiten und Überzeugungen der deutschen Kultur gegenüber. Um sich in Deutschland integrieren zu können, müssen auch Zugewanderte lernen, die eigenen Kulturstandards zu relativieren, die für sie oft fremden Wertvorstellungen und unverständlichen Gepflogenheiten und Regeln zu verstehen, um mit ihnen umgehen zu können. Hier gilt es, mit professioneller interkultureller Begleitung sicherzustellen, dass die Risiken von Missverständnissen minimiert und die Chancen kultureller Diversität nachhaltig gesichert werden können. (Siehe hierzu auch die Stellungnahme des Hochschulverbandes für interkulturelle Studien e.V: http://www.ik-studien.de/)

Die Kunst besteht darin, sich selber nicht zu verleugnen und dabei gleichzeitig Respekt und Anerkennung der anderen Kultur zum Ausdruck zu bringen, Gemeinsamkeiten zu suchen und Unterschiede zu nutzen auf dem Weg zu einer interkulturellen Verständigung. ◘

Prof. Dr. Jutta Berninghausen
Professorin für interkulturelles Management und Diversity in der Fakultät Wirtschaft an der Hochschule Bremen
Jutta.berninghausen@hs-bremen.de

Interkulturelle Öffnung

– Erfahrungen mit einem Fortbildungsangebot der Freiwilligenagentur Bremen

Das Interview mit Sonja Spoede und Birgitt Pfeiffer führte Ingeborg Mehser, KDA

Die Freiwilligenagentur Bremen unterstützt und fördert seit Beginn der 1990er Jahre freiwilliges Engagement in Bremen.
Sie berät über Möglichkeiten, sich in gemeinnützigen Organisationen und Initiativen zu engagieren und führt Projekte durch, um neue gesellschaftliche Felder für Freiwilligenarbeit zu entdecken. Und sie unterstützt bei der Qualifizierung von Ehrenamtlichen: Von Oktober bis Dezember 2015 wurden mit dem Zentrum für Interkulturelles Management und Diversity der Hochschule Bremen in Kooperation mit dem Verein für Innere Mission Bremen sechs inhaltsgleiche zweitägige kostenlosen Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung – eine Chance für mich und meinen Verein“ durchgeführt.

Was war der Anlass für das Angebot der Freiwilligenagentur?

Pfeiffer: Es gab eine Ausschreibung des BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) im Mai 2015 mit der Möglichkeit, eine interkulturelle Qualifizierung von Ehrenamtlichen anzubieten. Wir haben dann gedacht: Versuchen wir es doch einmal. Die Ausschreibung bot wenig Spielraum: es sollten sechs inhaltlich gleiche Qualifizierungen „Interkulturelle Öffnung“ angeboten werden im Zeitraum vom 1. September bis 31. Dezember 2015, Antragsschluss Ende Juni 2015, Bewilligung am 20. August 2015. Und Überraschung: Wir hier in Bremen wurden ausgewählt. Das war schon anspruchsvoll, denn das musste nun ja nicht nur schnell umgesetzt werden. Dazu kam noch, dass die Teilnehmenden nicht nur aus Bremen kommen durften, sondern Interessierte aus dem gesamten Bundesgebiet (mindestens 40%) sollten angesprochen werden, d.h. das Angebot musste bundesweit bekanntgemacht werden. Und ob jemand dann für 2 Tage Seminar hierher reisen würde, auch wenn die Fortbildung kostenlos ist und auch die Reise- und Übernachtungskosten übernommen werden? Aber wir brauchten gar nicht viel Werbung zu machen. Bereits nach der ersten Ankündigung über unseren eigenen Verteiler mit 600 Adressen und über die Verteiler der Wohlfahrtsverbände hatten wir genug Anmeldungen. Und stellten bei Nachfragen fest, dass das Angebot sehr oft weitergeleitet wurde.
Spoede: Als Höchstgrenze hatten wir eigentlich 20 Personen pro Seminar festgelegt. Wir haben das dann auf 28 erhöht, um Frustration zu vermeiden, wenn zu vielen abgesagt wird.

Diese enorme Nachfrage ist ja erstaunlich. Interkulturelle Fortbildungsangebote gibt es doch schon seit mehreren Jahren.

Pfeiffer: Die Koinzidenz mit der Flüchtlingsdebatte hat dazu natürlich erheblich beigetragen. Im psychosozialen Bereich ist das Thema schon stark verbreitet, aber nicht im ehrenamtlichen Bereich.
Spoede: Sonst wird man für bestimmte Zielgruppen gebucht. Jetzt waren die Seminare ausgeschrieben für Haupt- und Ehrenamtliche und richteten sich an Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte und Mitarbeiter*innen aller Nationalitäten, die bereits in interkulturellen Zusammenhängen tätig sind oder sich zukünftig in dem Bereich engagieren wollen. Die Ehrenamtlichen sind diejenigen, die sonst kaum an diese Kurse rankommen.

Wie sind Sie selber zu dem Thema gekommen?

Spoede: Ich wollte Entwicklungshelferin werden und bin im Studium für sechs Monate nach Nicaragua gegangen und habe dort durch den Kontakt mit Einheimischen gemerkt, dass nur gute Sprachkenntnisse nicht ausreichen. Da gab es Missverständnisse und Irritationen, die durch kulturelle Unterschiede entstanden. Dann habe ich mich aber gefragt: Kann ich eine Situation, die mich immer wieder ärgert, nicht auch ganz anders bewerten? Das war ein Vorteil für mein tägliches Leben dort. Zurück in Deutschland sollte ich dann Qualifizierungsmaßnahmen für Studierende entwickeln, vor allem für die Incoming Students, aber dann auch für einige Fachbereiche. Danach habe ich eine Ausbildung zur interkulturellen Trainerin gemacht, vier Jahren Seminare an der Universität gegeben und bin jetzt an der

Interkulturelle Öffnung

Volkshochschule Bremerhaven für Interkulturelle Öffnung zuständig.

Auf dem Foto, das ich in der Tageszeitung gesehen habe mit einem Bericht über das Interkulturelle Training, waren drei Frauen abgebildet. Ist das typisch für die Seminare? Und haben sich die Inhalte Ihrer Seminare über die Jahre verändert?

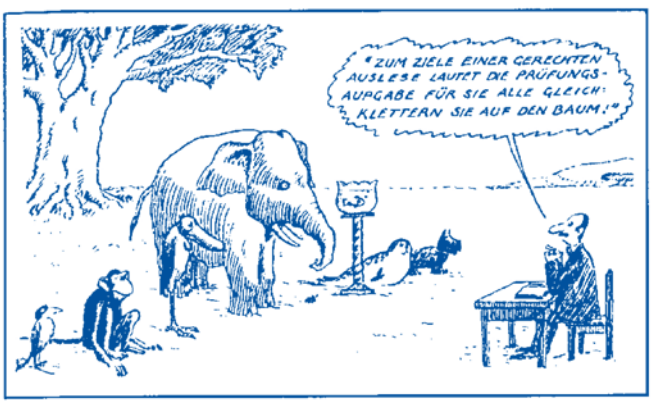
Spoede: Weiterbildung ist ein Frauenthema. Und auch Interkulturalität, wenn die Teilnahme freiwillig ist. Die Themen haben sich tatsächlich verändert. Früher waren es eher länderkundliche Fortbildungen mit dem Fokus „Wie kann ich im Ausland besser Geschäfte machen?“.
Dadurch wurden aber Stereotype gefördert, während es heute darum geht, die Individualität zu sehen. Dann kommt man schnell zu der Frage, welche anderen Kulturen es noch gibt außer Nationalkulturen, z.B. Gender-, Religions-, Generationskulturen, um dann daraus Handlungsoptionen zu entwickeln.

Wie läuft denn so ein Seminar ab?

Spoede: Der Seminaraufbau ist nach Zielgruppe sehr unterschiedlich: Bestandteil der Seminare sind aber immer auch Interkulturelle Theorien, Modelle und Methoden, die die interkulturelle Kommunikation erleichtern. Interkulturelle Methoden helfen uns, mit unterschiedlichen Regeln, Einstellungen und Werten umzugehen und Vielfalt als Chance zu begreifen. Sie unterstützen es, gemeinsame Regeln des Miteinanders zu finden, aber auch Toleranz gegenüber Widersprüchen und Unterschiedlichkeiten zu entwickeln. Fast alle Werte haben ja auch etwas Positives. Wichtig ist, nicht mit Hegemonialanspruch in die Seminare zu gehen. Interkulturalität bedeutet, dass beide aufeinander zugehen müssen. Das bedeutet NICHT, Diskriminierungen hinzunehmen; alle Diskriminierungen sind gleich schlimm. Frauenfeindlichkeit, Homophobie – das ist nicht verhandelbar. Gewalt gegen Frauen wird nicht toleriert. Man muss in die Debatte gehen, dafür streiten und Anstöße geben.

Gibt es auch Hindernisse?

Spoede: Es gibt vereinzelt Sperren. Aber durch die Freiwilligkeit bei der Anmeldung ist schon große Offenheit da. Widerstand gibt es nur vereinzelt. Ich möchte vor allem praxisnahes Handwerkszeug vermitteln, um das gewonnene Wissen im eigenen ehrenamtlichen oder beruflichen Kontext einzusetzen. Auch Selbstreflexion und eigene Erfahrungen spielen in den Seminaren eine Rolle: „Welche kulturelle Prägung habe ich eigentlich? Welche Werte liegen meinen Einstellungen und meinem Verhalten zugrunde?“ Häufig höre ich bei der Feedbackrunde: „Ich hatte etwas ganz anderes erwartet, eher länderkundliche Informationen. Aber ich habe gesehen, dass vor allem meine Erfahrung wichtig ist.“



Gleiche Chancen?

Sonja Spoede
Stabsstelle der VHS Bremerhaven für die Interkulturelle Öffnung der Einrichtung; Entwicklung von neuen interkulturellen Unterrichtskonzepten, u.a. im Bereich interkultureller Hospize.
Email: sospoede@yahoo.de

Birgitt Pfeiffer
Leiterin der Freiwilligenagentur Bremen
E-Mail: pfeiffer@freiwilligen-agentur-bremen.de

Pfeiffer: Ehrenamtliche blicken durch eine eigene Brille, denn bei ihnen steht nicht wie bei den Hauptamtlichen die formelle Weiterqualifizierung im Mittelpunkt, sondern eine Sensibilisierung auf das Feld, in dem sie sind.

Was ist denn Ihr Fazit nach diesen sechs Seminarblöcken?

Spoede: Die Erfahrung hat mich auch sehr bereichert. Ich lerne ja auch von den Erfahrungen der anderen. Und bei den Teilnehmenden wurden Bedürfnisse geäußert nach mehr: „Ich wünsche mir Austausch, Supervision; ich möchte noch mehr Zeit investieren, damit es ‘runder‘ läuft.“
Pfeiffer: Wir brauchen weitere und mehr von diesen Fortbildungen für Ehrenamtliche. Auf unserer Warteliste waren noch mehr als 100 Personen! ◘

http://www.freiwilligen-agentur-bremen.de/

...UND IHR HABT MICH AUFGENOMMEN

Der interreligiöse Dialog beginnt mit der Begegnung von Mensch zu Mensch

von Renke Brahms

Projekt „Junge Muslime als PartnerInnen“

Schon bevor eine deutlich größere Zahl von Flüchtlingen zu uns nach Bremen kam, konnte eine wachsende religiöse Pluralisierung unserer Gesellschaft und unserer Stadt festgestellt werden. Das betrifft sowohl die christlichen Kirchen als auch den Islam und die jüdische Gemeinde. Und es trifft auch zu auf andere Religionen und eine wachsende Zahl von Religionslosen.

Multireligiöses Bremen

Die Katholische Kirche in Bremen beheimatet seit vielen Jahren deutlich über 20 verschiedene Nationalitäten in ihren eigenen Gemeinden. Auch die Zahl der Gemeinden anderer Sprache und Herkunft wächst. Bundesweit wird geschätzt, dass in den Gottesdiensten dieser Gemeinden am Sonntagvormittag mehr Menschen versammelt sind als in den Gottesdiensten der Landeskirchen. Schon seit einigen Jahren – aber verstärkt durch die Flüchtlinge – kommen Menschen z.B. aus dem Iran zu uns, die sich in unseren Gemeinden taufen lassen und damit Mitglieder der Bremischen Evangelischen Kirche werden. Aus Syrien kommen orthodoxe Christen in unser Land. Auch wenn es bei allen um Christen geht, bringen sie doch ihre eigene, je besondere kulturelle Prägung mit.
Auch die Situation der Muslime verändert sich. War die deutliche Mehrzahl der Muslime in Bremen türkischer Abstammung und Herkunft, so kommen nun Muslime aus anderen Ländern und Kulturen zu uns – aus dem Irak, aus Syrien, aus Afghanistan.
Sie bringen einen anderen – einen arabischen – Islam mit. Dies stellt auch eine Herausforderung für die etablierten muslimischen Verbände in Bremen dar. Hier treffen in Zukunft verstärkt türkisch sprechende Muslime auf arabisch-sprechende Muslime.

Die jüdische Gemeinde hat seit Jahren eine große Integrationsleistung mit den Mitbürgerinnen und Mitbürgern aus dem Osten Europas geleistet und sieht sich jetzt konfrontiert mit Muslimen aus Ländern, die über viele Jahre eine anti-israelische und anti-jüdische Politik betrieben haben.

Nicht Abgrenzung sondern Begegnung

Angesichts des wachsenden religiösen Pluralismus reagiert die Politik und manche Teile der Gesellschaft eher mit Abwehr und versucht Religion aus dem öffentlichen Raum der Gesellschaft fernzuhalten. Dies ist aber die falsche Antwort. So wie langfristige Integration nur gelingen kann, wenn es zu einer direkten Begegnung von Mensch zu Mensch kommt, so gilt dies auch für den Bereich des religiösen Pluralismus. Nur in der Begegnung schwinden Vorurteile und wächst Verständnis füreinander. Und das gilt für das Zusammenleben in der Schule, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft und in Vereinen.

Jeder Mensch ein Ebenbild Gottes

Als Kirche sind wir dafür mitverantwortlich, dass dieser Dialog und diese Begegnung gelingen. Wir sollten jede Gelegenheit suchen, um miteinander und nicht übereinander zu reden, einander zu begegnen, so fremd auch die erste Begegnung sein mag.
Geleitet werden wir dabei von der Überzeugung, dass jedem Menschen ohne Ausnahme eine unverlierbare Würde verliehen ist. Jeder Mensch ist nach dem Ebenbild Gottes geschaffen (1. Mose 1, 27).

Das Schutzgebot gegenüber Fremden und Flüchtlingen zieht sich durch die gesamte Bibel. Die Fremden stehen dabei unter dem unbedingten Schutz Gottes. Der Begründungszusammenhang liegt in den Erfahrungen, die Israel selbst in der Fremde gemacht hat.

BREMEN IST BUNT! WIR LEBEN VIELFALT!
BREMEN IS MULTICOLOURED · BRÊME EST MULTICOLORE · БРЕМЕН – ПЕСТРЫЙ · BREMEN RENKLİDİR · بريمن ملونة · ברמן צבעונית

Auch die Bremische Evangelische Kirche ist bei dem Bündnis dabei.

… Und ihr habt mich aufgenommen

„Einen Fremden sollst Du nicht ausbeuten, Ihr wisst doch, wie es einem Fremden zumute ist, denn Ihr selbst seid in Ägypten Fremde gewesen“ (2. Buch Mose 23, 9). Das Volk Israel soll sich also in eine Situation hineinversetzen können, in der Fremde und Flüchtlinge in einer Gesellschaft leben. Auch das Liebesgebot gilt den Fremden. „Wenn bei Dir ein Fremder in Eurem Land lebt, solltet Ihr ihn nicht unterdrücken. Der Fremde, der sich bei Euch aufhält, soll Euch wie ein Einheimischer gelten und Du sollst ihn lieben wie dich selbst, denn Ihr selbst seid Fremde in Ägypten gewesen“ (3. Buch Mose 19, 33).

Wenn es in der Bibel um Abgrenzungen gegenüber anderen Religionen als „Götzendienst“ geht, geht es nicht um eine grundsätzliche Ablehnung, sondern immer um eine kritische Auseinandersetzung mit allem, was die Freiheit und Würde des Menschen einschränkt. Die Grunderfahrung des Volkes war die Befreiung aus der Sklaverei in Ägypten. Diese Freiheit darf nun nicht wieder eingeschränkt werden. Und auch die Gebote der Bibel dienen dem Schutz dieser Freiheit und Würde und sind Orientierungen für die Wahrnehmung von Verantwortung für das Zusammenleben – und bieten so auch ein Kriterium in der Begegnung und Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben und den anderen Religionen und sind ein Schutz gegen jede Form des Fundamentalismus.
Auch Jesus handelt in der Tradition und im Glauben Israels und ist von einer Haltung der Nächstenliebe geprägt. Immer wieder überschreitet Jesus die Grenzen des Landes Israel oder er nimmt Fremde als Beispiel für vorbildliches Handeln, so z. B. im Gleichnis vom barmherzigen Samariter. Die grenzüberwindende Kraft der Gemeinschaft in Jesus Christus wird in Galater 3, 28 deutlich: „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau. Denn Ihr alle seid einer in Jesus Christus“. Es gibt zwar Grenzen aufgrund von Geschlecht, Nation, Volk und Klasse, aber diese Grenzen werden in der Gemeinde Jesu Christi relativiert.

In diesen Gesamtzusammenhang bettet sich auch das Wort Jesu ein, wie es in Matthäus 25 überliefert wird: „Ich bin ein Fremder gewesen und ihr habt mich aufgenommen.“ Dabei wird die Botschaft christologisch zugespitzt: In den Fremden begegnet uns Jesus Christus selbst. Wenn ich dieses ernst nehme, kann ich nicht nur auf eine sogenannte „Masse“, einen „Zustrom“ oder die große Zahl der Flüchtlinge und Fremden sehen, sondern sehe jedes einzelne Schicksal. Ein solcher Blick verändert mich selbst und auch meine Sprache und meine Haltung gegenüber den Flüchtlingen, Fremden und Andersgläubigen.

Der so oft geforderte – und auch praktizierte – interreligiöse Dialog beginnt mit der schlichten Begegnung von Mensch zu Mensch. Offen, interessiert und durchaus auch neugierig darf eine solche Begegnung sein. Geht es um eine vertiefte Begegnung auch mit dem Glauben der Anderen, so setzt dies auch voraus, dass man sich im eigenen Glauben auskennt, sich dessen bewusst ist oder sich im Laufe der Begegnung bewusst wird. Es ist also auch die Herausforderung, sich wieder oder neu mit den eigenen Glaubenswurzeln und -überzeugungen auseinanderzusetzen. Deshalb wächst z.B. die Bedeutung des Religionsunterrichts an den Schulen.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdecken

Wo der Dialog geschieht, entdecken Menschen Gemeinsames und Unterscheidendes in ihren Religionen, nähern sich einander an und bauen Vorurteile ab. So viele Geschichten finden sich in ähnlicher Weise in der jüdischen Thora, in der Bibel und im Koran. Ethische Grundlinien zum Schutz des Lebens sind allen Religionen eigen.
Als Orientierung dienen kann in diesem Zusammenhang das gemeinsam vom Ökumenischen Rat der Kirchen, dem Päpstlichen Rat für den Interreligiösen Dialog und der weltweiten Evangelischen Allianz zu Mission und Dialog 2011 veröffentlichte Dokument „Das christliche Zeugnis in einer multireligiösen Welt“, das christliches Zeugnis und Dialog der Religionen zusammendenkt und eine Plattform für den Dialog sein kann*.

Anmerkung:

* Das christliche Zeugnis in einer multireligiösen Welt, Empfehlungen für einen Verhaltenskodex, zu finden z.B. unter: http://www.mission.de/fix/files/doc/faq_christliches%20zeugnis.pdf

Renke Brahms
Schriftführer (Leitender Geistlicher) der Bremischen Evangelischen Kirche
E-Mail: brahms@kirche-bremen.de

Von Blaukarierten und Grüngefleckten

Anforderungen an die Erziehung in der Kita

von Liselotte Warnecke

Das Lied vom Anderssein

IM LAND DER BLAUKARIERTEN
sind alle blaukariert.
Doch wenn ein Rotgefleckter
sich mal dorthin verirrt,
dann rufen Blaukarierte:
„Der passt zu uns doch nicht!
Er soll von hier verschwinden,
der rotgefleckte Wicht!“

Im Land der Rotgefleckten
sind alle rotgefleckt.
Doch wird ein Grüngestreifter
in diesem Land entdeckt,
dann rufen Rotgefleckte:
„Der passt zu uns doch nicht!
Er soll von hier verschwinden,
der grüngestreifte Wicht!“

Im Land der Grüngestreiften
sind alle grüngestreift.
Doch wenn ein Blaukarierter
so etwas nicht begreift,
dann rufen Grüngestreifte:
„Der passt zu uns doch nicht!
Er soll von hier verschwinden,
der blaukarierte Wicht!“

Im Land der Buntgemischten
sind alle buntgemischt.
Und wenn ein Gelbgetupfter
das bunte Land auffrischt,
dann rufen Buntgemischte:
“Willkommen hier im Land!
Hier kannst Du mit uns leben,
wir reichen dir die Hand!“

Text und Musik:
Klaus W. Hoffmann
Copyright:
Aktive Musik Verlagsgesellschaft mbH, Dortmund

In der Konzeption der Kindertagesheime Heilig-Geist-Kirche und Dreifaltigkeitskirche in der Neuen Vahr heißt es zur interkulturellen Erziehung:

„Immer mehr Familien unterschiedlicher kultureller Herkunft leben in der Neuen Vahr. Dieses gesellschaftliche Bild spiegelt sich selbstverständlich in unseren Kindertagesheimen wieder. Wir erleben diese Verschiedenartigkeit der Kinder als Bereicherung für vielfältige Erfahrungen und Lernmöglichkeiten der Kinder. Wir beziehen die Vielfalt der Weltanschauungen und Lebensformen der Kinder und ihrer Familien in unseren Gruppenalltag mit ein. Es gilt, die Gemeinsamkeiten zu fördern und die Unterschiede wertzuschätzen. Wichtig sind der Respekt vor dem Anderssein und das Akzeptieren anderer Kulturen. Jedes Kind ist willkommen und wird in seiner Einzigartigkeit wertgeschätzt und anerkannt.“

Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in unseren Kindertageseinrichtungen ist hoch: ca. 75% im Kindertagesheim (KTH) Heilig-Geist-Kirche, ca. 60% im KTH Dreifaltigkeitskirche.

Eine große Herausforderung in unserer alltäglichen Arbeit zeigt sich in der Kommunikation mit den Kindern und Eltern, die Deutsch als eine sogenannte „Zweit- oder Drittsprache“ erlernen müssen. Für die aktive Beteiligung an allen Entwicklungsprozessen sind Kommunikation und Sprache die wesentlichen Voraussetzungen. Sie sind notwendig, um sich auszudrücken, um andere zu verstehen, um Beziehungen zu gestalten und um Konflikte gewaltfrei lösen zu können.

Sprachenvielfalt

„Die Kinder erleben im Kindergarten Sprache und Kommunikation in vielfältiger Form. Gerade weil viele Kinder mit unterschiedlichen Muttersprachen zu uns kommen, haben Gestik und Mimik hierbei einen besonderen Stellenwert.“ Eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber den Muttersprachen und Herkunftsländern der Familien schafft eine Willkommensatmosphäre in unseren Einrichtungen, in denen sich Kinder und Eltern wohlfühlen. Nur so kann es gelingen, Vertrauen zu schaffen, verlässliche Beziehungen aufzubauen und sie zu pflegen.

Die Anerkennung der eigenen Individualität mit ihren Stärken und Schwächen trägt dazu bei, das Selbstwertgefühl eines jeden zu stärken und Sicherheit zu verleihen. Dabei sollen die Kinder in unseren Einrichtungen gleichzeitig

Von Blaukarierten und Grüngefleckten

erfahren, dass die aktive Gestaltung eines guten Miteinanders in der Gemeinschaft befriedigender ist als ein Gegeneinander.

Muttersprache ist Herzenssprache
Außerdem profitieren wir in unseren Einrichtungen davon, Mitarbeitende mit eigenem Migrationshintergrund zu beschäftigen. Das erleichtert vielen Kindern den Einstieg, wenn sie auf Erzieherinnen und Erzieher treffen, von denen sie verstanden werden. Denn es geht nicht nur darum, dass die Kinder uns verstehen, sondern für die Kinder ist es ebenso wichtig, dass wir sie verstehen. Besonders deutlich wird es, wenn Kinder Trost benötigen. Wir bezeichnen die Muttersprache deshalb auch als „Herzenssprache“. Wenn unsere Eltern bemerken, dass auch unsere Mitarbeitende Deutsch als Zweitsprache erlernt haben, nimmt es ihnen oft die Scheu, ihre neuen Deutschkenntnisse anzuwenden.

Neue Herausforderung Flüchtlingsfamilien
Allerdings zeigt sich bei der Zusammenarbeit mit den Flüchtlingsfamilien häufig eine größere Sprachbarriere als bei unseren bisherigen Familien mit Migrationshintergrund. Dafür ist eine gute Einbindung der Kindertageseinrichtungen in das soziale Netzwerk im Stadtteil besonders hilfreich. Wir benötigen die Hilfe von sogenannten MittlerInnen, die uns beim Dolmetschen und Erklären der verschiedenen kulturellen Hintergründe behilflich sind. Die Flüchtlingsfamilien kommen meistens aus dem moslemischen Raum, sprechen arabisch, afghanisch oder persisch. Vielen Flüchtlingsfamilien ist unser deutsches Kinderbetreuungssystem fremd.

Vernetzung in den Stadtteil
Ein nützlicher Baustein ist zum Beispiel der „Offene Elterntreff“, ein sogenanntes „WIN-Projekt“ des KTHs Heilig-Geist-Kirche in Kooperation mit dem Haus der Familie und dem Familien- und Quartierszentrum in der Neuen Vahr Nord. Die Betreuung erfolgt hier durch vier Frauen mit unterschiedlichem muttersprachlichen Hintergrund, einer deutschen Leitung, einer russischen, einer türkischen und einer algerischen Kinderbetreuerin. Seit diesem Jahr ist es uns ein besonderes Anliegen, Flüchtlingsfamilien in unseren Treff einzuladen. Die Kommunikation in der Familie, die Beschäftigung mit den eigenen Kindern, ihre gesunde Ernährung, Erziehungsfragen, die Förderung der Kinder, aber auch der Wiedereinstieg in den Beruf oder der Beginn einer Ausbildung finden großes Interesse der Eltern bei den themenorientierten Gesprächsrunden. Ebenso hilfreich ist die Vernetzung mit der Sozialdiakonie. Eltern können gleich an die verschiedenen von Christoph Buße betreutenTreffpunkte Familienkirche, Kleiderkammern, Fast-Umsonst-Laden, Fahrradwerkstatt und das Projekt „Mahlzeit“ verwiesen werden.

Bildungsgerechtigkeit ist mehr
Interkulturelle Arbeit in der Kita ist sicherlich eine besondere Herausforderung, zumal unser Stadtteil zu den sogenannten sozial benachteiligten Gebieten gehört und viele, von dem kulturellen Hintergrund unabhängige Probleme in unserem Kita-Alltag berücksichtigt werden müssen. Doch sie ist eine wichtige und interessante Arbeit, die für unsere Einrichtungen seit vielen Jahren zur „Normalität“ geworden ist.

Geht es allerdings um Bildungsgerechtigkeit für unsere Kinder, dann sind meines Erachtens kleinere Gruppen von 12–15 Kindern eine elementare Voraussetzung, um für die Kinder eine angemessene Lernumgebung mit einem guten Personalschlüssel für ihre individuelle Entwicklung und Bildung zu schaffen. ◘

Liselotte. Warnecke
Einrichtungsleiterin Kindertagesheime der Ev.Kirchengemeinde in der Neuen Vahr
E-Mail: Kita.heilig-geist@kirche-bremen.de

Wohnungsnot in Bremen

Sozialräumliche Polarisierung von Arm und Reich

von Margot Müller

Bremen ist eine wachsende Stadt. Es wächst auch die Zahl der armen EinwohnerInnen und, nein, die Zahl der Reichen wächst nicht, aber ihr Reichtum, der nimmt zu.
Dem „Zusammenhang zwischen Armut und Wohnen“ widmet der „Bremer Armuts- und Reichtumsbericht 2015“ ein umfangreiches Kapitel und stellt fest: „Die ökonomische und soziokulturelle Entwicklung Bremens in den letzten Jahrzehnten wird von einer sich verstärkenden sozialräumlichen Segregation, weitgehend oftmals in Stadtrandgebieten und altindustriellen Gebieten, begleitet“. So wie die verschiedenen Schichten getrennt wohnen und leben, so spaltet sich auch der Wohnungsmarkt in verschiedene Segmente auf.

Das Missverhältnis in der Zahl der vorhandenen Haushalte und der zur Verfügung stehenden Wohnungen in Bremen zeigt sich am Wohnungsmarkt als massiver Mangel an bezahlbarem Wohnraum. Das bedeutet Wohnungsnot für Kleinrentner, für Alleinerziehende, für große Familien, für Studenten, für Arbeitslose und Geringverdiener. Besonders schlimm ist die Lage für Menschen, die überhaupt keine (angemessene) Wohnung haben, wie Obdachlose und Flüchtlinge.
Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung ist der dramatische Rückgang von Sozialwohnungen im Lande Bremen von 90.000 in den 1980er Jahren auf 8.700 (7.100 in der Stadtgemeinde Bremen) im Jahr 2015. Neubau von Sozialwohnungen fand über Jahrzehnte gar nicht statt. Hochwertige, d. h. hochpreisige, Wohnungen werden dagegen reichlich gebaut.
Das im Frühjahr 2012 gegründete breite Aktionsbündnis „Menschenrecht auf Wohnen“ **(www.menschenrecht-auf-wohnen.de)** konnte bald erreichen, dass diese Fehlentwicklung von Politik und Öffentlichkeit immerhin wieder als Problem erkannt wurde. Inzwischen gilt ein Senatsbeschluß, dass bei Neubauvorhaben mit mindestens zwanzig Wohneinheiten auf Grundstücken, die aus städtischem Eigentum verkauft wurden und wo neu geschaffenes Baurecht gilt, 25% der Wohnungen als sozialer Wohnungsbau errichtet werden müssen. 20% dieser Sozialwohnungen müssen in Zusammenarbeit mit der Zentralen Fachstelle Wohnen an „Wohnungsnotstandsfälle“ vermietet werden.

Dieser Erfolg wird durch verschiedene Ausnahmeregelungen und Umgehungstricks sowie erstaunlich viele Bauvorhaben mit sechzehn bis neunzehn Wohneinheiten zwar etwas verwässert, ist aber insgesamt ein großer Schritt in die richtige Richtung. Die in städtischem Besitz befindliche Gewoba hat in der ganzen Stadt große Bauvorhaben mit teilweise über 50% sozialem Wohnungsbau begonnen.
Zur Beseitigung oder wenigstens Milderung der Wohnungsnot sind aber weit größere Anstrengungen erforderlich, u. a. ein zusätzliches kommunales Wohnungsbauprogramm mit niedrigen Mieten in öffentlicher Verantwortung und eine wirksame Bekämpfung öffentlicher und privater Leerstände – nötigenfalls durch Beschlagnahmung und Maßnahmen gegen Spekulation und Miettreiberei.
Auch die Unterstützung von Selbsthilfeorganisationen wie Genossenschaften, Baugemeinschaften und Wohnprojekten durch die Stadt Bremen ist notwendig. Eine große Zahl von Neubauten wird hier sicher nicht kurzfristig entstehen. Aber allein die Möglichkeit, auf dem Wohnungsmarkt selbstverantwortlich agieren zu können, trägt zur Überwindung von Resignation bei den Mitgliedern bei und ist ein kleiner Beitrag gegen die soziale Kälte.
Ein Beispiel ist die im März 2016 gegründete StadtteilGenossenschaft Hulsberg (www.hulsberg-genossenschaft.de), die es sich auch zum Ziel gesetzt hat, in dem zentral gelegenen Hulsberg-Quartier ein Bestandsgebäude zu erhalten und einen Anteil Sozialwohnungen zu schaffen. ◘

Margot Müller
Mitglied im Aktionsbündnis Menschenrecht auf Wohnen,
mueller@hemelingen-archiv.de

Hilde-Adolf-Preis 2015 für das Aktionsbündnis

Träger

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75
28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
danielzick.forum@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75
28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
auz.forum@kirche-bremen.de
www.auz-bremen.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Inge Danielzick

Mittendrin am Rande ist eine Gemeinschaftsproduktion von:
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1500
Layout: Ruth Flemming
Druck:
Perspektiven Offsetdruck Bremen

Redaktionsanschrift
und Bestellung der
Mittendrin am Rande:
KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15 23
mehser.forum@kirche-bremen.de
Weitere Informationen auch unter:
www.kirche-bremen.de/kda

Spendenkonto:
Arbeit und Zukunft e.V.
Sparkasse Bremen
IBAN DE82290501010012448221
BIC SBREDE22XXX

Beratungsstellen

Arbeitslosenzentrum Tenever
Wormser Straße 9
28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
info@alz-tenever.de
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufskrankheiten in der Arbeitnehmerkammer in Bremen-Nord
Lindenstraße 8
28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-0
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten

Mary Dierssen
Familienberatung
Mehrgenerationenhaus
Matthias-Claudius
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
Tel. 0421-69 66 56 59
Familienberatung.neustadt@kirche-bremen.de

Christoph Buße
Sozialdiakonie
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0421-46 02 17 17
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) – Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche
www.raz-bremen.de

RAZ Nord
Menkestraße 15
28755 Bremen
Tel. 0421-6 58 03 84
Fax 0421-65 26 30
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ West
Elisabethstr. 17/18
28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de

Paula+ Blog
für alleinerziehende Mütter
in Bremen
Die Initiative Paula+ hat ein Online-Angebot gestartet, das sich speziell an alleinerziehende Mütter in Bremen wendet.
Über ihren Blog will Paula+ diese ansprechen und ihnen eine Plattform zum Austausch bieten. Das Angebot ist für unterschiedlichste Veranstaltungen und Ideen offen. Die Initiatorinnen und Initiatoren von Paula+ unterstützen die Mütter auch durch soziale Beratung, Begegnungsmöglichkeiten, Ausbildung oder Jobvermittlung.
Im Mehrgenerationenhaus Matthias-Claudius in der Neustadt finden in regelmäßigen Abständen Mütter-Treffen statt. Ergänzend zum Blog ist die Initiative auf ihrer Facebook-Seite aktiv.
www.paulaundkind.com