

Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums
für Bildung und Kommunikation in
Migrationsprozessen (IBKM) an der
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Nr. 30

Herausgegeben von
Rudolf Leiprecht, Rolf Meinhardt, Michael Fritsche,
Hans-Peter Schmidtke, Ina Grieb

Rolf Meinhardt (Hrsg.)

Hochschule und hochqualifizierte MigrantInnen – bildungspolitische Konzepte zur Integration in den Arbeitsmarkt

Internationale Tagung

01./ 02. Dezember 2005 in Oldenburg



BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Diese Publikation wurde gefördert durch das Niedersächsische
Ministerium für Wissenschaft und Kultur.



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Oldenburg, 2006

Verlag / Druck / Vertrieb

BIS-Verlag

der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Postfach 2541

26015 Oldenburg

E-Mail: bisverlag@uni-oldenburg.de

Internet: www.bis-verlag.de

ISBN 978-3-8142-2111-3

Inhalt

Vorwort	7
Grußwort von Minister Lutz Stratmann	9
Grußwort von Prof. Dr. Rita Süßmuth	13
<i>Michael Daxner</i> People on the move – die Entgrenzung des Bildungspotenzials	15
<i>Rolf Meinhardt</i> Die ökonomische und soziale Situation hochqualifizierter Einwanderer in Deutschland – zum aktuellen Forschungsstand	23
<i>Rudolf Winter</i> Zur Strategie der Förderung von Flüchtlingen	39
<i>Jutta Schnippering</i> Chancen und Grenzen beruflicher Integration akademischer Zuwanderer – ein Praxisbericht	51
<i>Beryl Randall</i> Overseas Qualified, Working Here – refugee doctors and nurses	63
<i>Mary Tupan-Wenno</i> Societies in transition: the need for diversity policy in higher education.	73
<i>Ingrid Moses</i> The Integration of Professionals with a Non-English Speaking Background into the Australian Economy	87

Inge Heydt

Triadisches Mentoring: Ein Wegbegleiter für höher qualifizierte
MigrantInnen in den ersten Arbeitsmarkt 103

Anwar Hadeed/ Winfried Schulz-Kaempff

Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für höher
qualifizierte Zuwanderer – das Oldenburger Modell 127

Blaise Pokos

Kontaktstudium für höher qualifizierte eingewanderte Flüchtlinge
zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen
Arbeitsfeldern“ – Bericht eines Teilnehmers 139

Barbara Kaup

Studienergänzung Interkulturelle Beratung 149

Andreas Geiger

Studienangebote für hochqualifizierte MigrantInnen im Rahmen
der Internationalisierungsstrategien von Hochschulen 159

Autoren

171

Vorwort

Der vorliegende Band enthält die Redebeiträge, die auf der internationalen Tagung zum Thema „Hochschule und hochqualifizierte MigrantInnen – bildungspolitische Konzepte zur Integration in den Arbeitsmarkt“ gehalten wurden. Dieser Kongress fand unter Federführung des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) und dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) am 1. und 2. Dezember 2005 an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Bundesrepublik, aus Australien, Großbritannien und den Niederlanden statt.

Die Tagung wurde vom Niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kultur großzügig unterstützt – dafür auch an dieser Stelle noch einmal vielen Dank!

Herzlichen Dank sage ich auch den Studentinnen des Diplomstudienanges „Interkulturelle Pädagogik“, Inga Henn und Birgit Zittlau, für die kritische Durchsicht und Formatierung der Texte.

Rolf Meinhardt

Grußwort von Minister Lutz Stratmann



Deutschland braucht – wie alle einschlägigen Analysen zeigen – auch in Zukunft die Zuwanderung hochqualifizierter Menschen. Angesichts der wachsenden Bedeutung dieser Fachkräfte in der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft hat längst ein internationaler Wettbewerb

um die „Gewinnung der klügsten Köpfe“ eingesetzt. Ob hier das Zuwanderungsgesetz hinreichende Anreize für die Einwanderung von Spitzenkräften bietet, wird gegenwärtig innerhalb der Bundesregierung intensiv diskutiert.

Die Debatten der vergangenen Jahre haben sich auf die Zuwanderung von hochqualifizierten Spezialisten (etwa im IT-Bereich) aus dem Ausland gerichtet. Übersehen wurde dabei, dass sich eine große Zahl dieser benötigten Menschen bereits in der Bundesrepublik befindet. Eine der Gruppen, für die dies zutrifft, ist die der jüdischen Immigrantinnen und Immigranten aus der ehemaligen Sowjetunion. Gegenwärtig leben allein etwa 200.000 von ihnen in Deutschland; der Anteil an Akademikern liegt bei etwa 70 %.

Die Ressourcen dieser Zuwanderer ungenutzt zu lassen, wird in Fachkreisen mittlerweile als „Brain Waste“, als „Verschwendung von Intelligenz“ diskutiert. Diese „Verschleuderung von Potenzialen“ ist weder aus volkswirtschaftlichen noch aus subjektiven Gründen akzeptabel und sollte so bald wie möglich abgestellt werden!

Erste Schritte in diese Richtung sind von der Universität Oldenburg unternommen worden.

Eine breit angelegte empirische Studie des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ergab signifikant, dass die berufliche Integration vieler höher qualifizierter Zugewanderter in der Bundesrepublik bisher nur in Ausnahmefällen erfolgreich war. Be-

fragt wurden bei der Untersuchung 260 Einwanderer, die ein Dauer-aufenthaltsrecht in der Bundesrepublik besitzen und in Niedersachsen leben (vorwiegend jüdische Immigranten und anerkannte Asylbewerber). Es zeigte sich, dass trotz dieser sehr guten Rahmenbedingungen insgesamt 66 % von ihnen arbeitslos waren.

Auf der Grundlage dieser Studie hat als erste Hochschule in der Bundesrepublik die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Jahre 2004 einen Kontaktstudiengang entwickelt. Die Erfahrungen aus dem Kurs zeigen, dass eine große Nachfrage seitens der Zugewanderten nach solchen akademischen Aus- und Weiterbildungsangeboten besteht. Darüber hinaus ist deutlich geworden, dass es nach Ablauf des ersten Studienangebots mit Zertifikatsabschluss zu einer nachhaltigen Verbesserung der beruflichen Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem hiesigen Arbeitsmarkt und zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte gekommen ist.

So fanden von den siebzehn Absolventinnen und Absolventen des Kontaktstudiums drei eine Beschäftigung als Sozialpädagoginnen, zwei erhielten eine Anstellung als Kindergärtnerinnen, ein Teilnehmer arbeitet seither als Selbstständiger im interkulturellen pädagogischen Bereich und drei weitere bekamen eine Teilzeitbeschäftigung in Schulen und bei einem Träger der medizinischen Versorgung. Drei Absolventinnen haben sich für ein reguläres Studium entschieden und ihr Studium bereits aufgenommen.

Ich begrüße ausdrücklich, dass die Universität Oldenburg hiermit eine Vorreiterrolle in der deutschen Hochschullandschaft übernommen hat und dieses erfolgreiche Projekt fortsetzen und ausbauen will!

Auf der Internationalen Konferenz am 1./2. Dezember 2005 an der Universität Oldenburg mit Expertinnen und Experten aus Australien, Großbritannien und den Niederlanden ist der Frage nachgegangen worden, wie die Potenziale von hochqualifizierten Zuwanderern besser erfasst und wie ihre Chancen auf einen entsprechenden Arbeitsplatz durch akademische Weiterbildungsangebote verbessert werden können.

Die Beiträge dieser Tagung, die aus Mitteln meines Hauses gefördert wurde, liegen in dieser Dokumentation jetzt vor. Ich hoffe sehr, dass damit aus Niedersachsen ein Fanal dafür gesetzt werden kann, dass

auch andere Hochschulen in der Bundesrepublik dem Beispiel der Oldenburger Universität folgen und eigene Bildungsangebote für diese bisher vernachlässigte und dringend gebrauchte Gruppe der Zuwanderer entwickeln!

Grußwort von Prof. Dr. Rita Süßmuth

Berlin, den 29. November 2005



Sehr geehrte Damen und Herren,

zu oft werden in Deutschland das Können, die Human-Potenziale und Ressourcen von Zuwanderern übersehen und unzureichend auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Auch die politische Diskussion vernachlässigt diese Gruppe der Zuwanderer, die etwa als anerkannte Asylbewerber und jüdische Emigranten zum Teil schon seit langem in Deutschland leben. Diese Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, sind häufig hoch qualifiziert. Sie suchen aktiv nach

Möglichkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sich weiterzubilden, sich weiterzuqualifizieren. Um diese Gruppe geht es bei der heutigen Tagung.

Wir dürfen das Können dieser Menschen hier bei uns nicht unter Wert einsetzen oder sogar ganz verspielen, sondern wir müssen Migrantinnen und Migranten – die legal im Lande sind und arbeitsberechtigt sind – die Chance geben, ihr Können auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. So wird die Integration gefördert, der Sozialstaat entlastet und der Wohlstand für alle Einwohner gesichert!

In der Bundesrepublik Deutschland wie auch in klassischen Einwanderungsländern wie Australien und Großbritannien kommt es leider immer noch vor, dass Migrantinnen und Migranten trotz hoher Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nachrangig behandelt werden. Die empirische Studie des „Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen“ (IBKM) hat durch ihre Forschung identifiziert, welche Integrationshemmnisse bestehen und welche Bildungs- und Weiterbildungsangebote die berufliche Integration von Migranten am besten fördern könnten.

Bisher gab es zu wenige Angebote, die für diese Gruppe zugeschnitten waren. Hier setzten das IBKM und das „Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung“ (ZWW) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg innovativ an und entwickelten ein akademisches Weiterbildungsangebot für diese Zielgruppe. Ich kann der Universität Oldenburg zu dieser Initiative nur herzlich gratulieren und begrüße ausdrücklich ihr Bestreben, solche Angebote durch einen Bachelor-Studiengang auf Dauer zu sichern. Hiermit übernimmt die Universität Oldenburg eine wichtige Pilotfunktion auch für andere akademische Einrichtungen. Solche zukunftsorientierten Forschungsprojekte müssen wir auch in Zukunft ausbauen und die Ergebnisse dieser Forschung nachhaltig umsetzen!

Die Konferenz „Hochschule und hochqualifizierte MigrantInnen – bildungspolitische Konzepte zur Integration in den Arbeitsmarkt“ soll konkret dazu dienen, die bisher entwickelten Konzepte über die Rolle der Hochschule für die Weiterqualifizierung und berufliche Integration von Zuwanderern zu diskutieren und weiterzuentwickeln.

Möge von dieser Konferenz das Signal ausgehen, dass sich auch weitere Hochschulen und Universitäten ihrer zivilgesellschaftlichen Verantwortung stellen und bereit sind, ihre großen wissenschaftlichen und didaktischen Kompetenzen zur Entwicklung von Weiterbildungskonzepten für hochqualifizierte Einwanderer einzusetzen!

Ich wünsche Ihnen viele innovative und interessante Diskussionen bei der Tagung!

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Rita Süßmuth". The script is cursive and fluid, with a long, sweeping underline for the last name.

Prof. Dr. Rita Süßmuth

Michael Daxner

People on the move – Die Entgrenzung des Bildungspotenzials

1

Es ist gut sich daran zu erinnern, dass die Auslöser der Bildungsrevolution der 60er Jahre nicht nur Verwerfungen des Arbeitsmarktes und politische Modernisierungskrisen zum Hintergrund hatten, sondern dass auch die Bildung in zweifacher Gestalt Patin der Umwälzungen war: zum einen als ein *Bürgerrecht* (das eigentlich von Anfang an eine zivilgesellschaftliche und nicht nur eine wohlfahrtsstaatliche Komponente hatte) und als *Ausschöpfung der Begabungsreserven*. Mit diesem Slogan wurde das Bündnis zwischen Demokratie und Technokratie besiegelt, das notwendig war, um die anstehenden Modernisierungen zu bewerkstelligen. Ausschöpfung heißt, dass die Reserven nicht erst angelegt werden mussten. Sie waren aus Verkrustung und Selbstzufriedenheit des Wirtschaftswunder-Kapitalismus nicht genutzt worden, mussten aber aktiviert werden, um die durch Sputnikschock, Mauerbau und Qualifikationslücken geschwächten Übergänge aus dem Bildungs- in das Beschäftigungssystem zu reorganisieren und zugleich qualitativ in die letzte Phase des industriellen und die erste des post-industriellen, globalen Zeitalters überzuführen (von letzterem war damals in den Argumenten wenig die Rede).

2

Alle diese Argumente gelten heute wieder und verstärkt. Reden wir im kontinentalen, europäischen Maßstab. Damit die Assoziation und Integration des noch nicht beigetretenen „Rests“, vor allem in Osteuropa, hinsichtlich der Europäischen Union gelingen kann, muss die nachholende Modernisierung in den Übergangsländern mit vergleich-

baren Argumenten sich gegenüber den harten Sektoren des Neuaufbaus behaupten. Die Potenziale sind vorhanden. Aber wie sie genutzt werden, steht doch in einem deutlichen Kontrast zur Zeit der damaligen Aufbrüche. Europa grenzt sich gerade selbst ab und ein, um wieder *ein* Kontinent zu werden, aber seine politischen Grenzen sind semi-permeabel bis völlig durchlässig und wo und wie die Begabungen wandern, ist anscheinend noch ganz offen. People on the move – es gibt nicht ein fahrendes Volk, die Zigeuner, oder, korrekt wenn auch unzutreffend auf Sinti und Roma reduziert, sondern eine millionenfache komplizierte Bewegung, hin zu den Hoffungszielen: mehr Wohlstand, mehr Freiheit, mehr Glück, weg von Verfolgung, Hunger, Folter und Tristesse der Zukunftslosigkeit.

Die Dialektik von gesuchter Mobilität und ungewollter Umtrieblichkeit, nicht gewählter Wanderung, Nichtsesshaftigkeit ist unaufgelöst. Wir haben noch nicht zur Kenntnis genommen, dass Millionen Menschen auch bei uns, in Europa, *on the move* sind. Dass das Bürgerrecht auf Mobilität und die zwangsweise Migration aus Not, politischer Verfolgung, Vertreibung oder naturbedingter Delogierung ein Regelfall für Millionen Menschen geworden ist. Wir scheuen uns hinzusehen, wenn Mobilitätsprogramme mit Partnern, die in ein, zwei Jahren zur EU gehören werden, an kleinlichen Visa-Problemen scheitern. Wir beobachten *Brain Drain* mit Sorge, streichen unseren *Brain Gain* schamvoll ein, und haben keine Politik für die *Brain Circulation* gefunden.

Wie absurd die Frage, ob wir ein Einwanderungsland sind, sich stellt, wenn man die Immigrationswellen bzw. die Emigrationsereignisse in große historische Zusammenhänge einlegt, kann ermesen, wer sich den Salzburger Protestanten in Brandenburg, den Polen im Ruhrgebiet, den Russlanddeutschen hier, den jüdischen Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion dort, zuwendet.

Erstaunlich beim ersten Hinsehen ist, dass vor allem solche frühen Wanderungen uns erinnerlich sind, wo ein Mehr an Begabung, Kenntnissen und Können zu einem Nachfragepol hingewandert ist; die andern bleiben im Dunkeln, werden im besten Fall absorbiert, oft aber abgestoßen, bleiben unstet und verschwinden. Oder sie bilden ein Substrat an schlechtqualifizierten, oft tagelöhnernden unorganisierten Reservearmeen, die zur geeigneten Zeit immer Zielscheiben von Resentiments und ethnischen Ausgrenzungen bis Säuberungen werden.

Die Europäische Union, das Entstehen supra-nationaler Zusammenschlüsse, globale Präferenzen, die regionale Nachbarschaftskonflikte aushebeln, neue, vordem unbekannte Nationalismen und Identitätspolitik geben uns einen Vorgeschmack der neuen Weltinnenpolitik. Unter dem Aspekt der Globalisierung wird die Bedeutung des Angrenzens, der Grenzfläche revidiert.

Plötzlich ist es unerheblich, ob Austausch und Mobilität auf dem guten Willen und Idealismus von versöhnungsbeflissenen Epigonen der Nachkriegszeit beruhen. Bis auf die ständig präsente Eigentumsfrage – Grund und Boden, Kunstgegenstände – sind die Regelungen nach 1945 längst überbaut. Aufmerksame Beobachter und Akteure haben das seit 1989 genau beobachtet. Das Ergebnis ist nicht überraschend, aber der Diskurs ist noch nicht bei sich und der Realität angekommen. Gibt es eine Rückkehr der Stereotypen, überall, in den Niederlanden, in Polen, in Deutschland oder Österreich? Was bedeutet es, wenn die österreichische Regierung nur einheimische Verurteilte in österreichischen Gefängnissen behalten will, und die anderen in ihren Heimatländern einsitzen lassen möchte? Was bedeutet der Zusammenhang zwischen der verdrängten und unvollkommenen Aufarbeitung und dem Votum gegen die EU-Verfassung in den Niederlanden? Was bedeutet das schändliche Spiel um die Aufnahme von Kroatien und der Türkei in die Europäische Union? Die kurzschlüssigen Rekurse auf *Interessen* genügen nicht, hier sind kulturelle Brüche zu vermerken.

3

Was hat das mit meinem Thema im engeren Sinn zu tun? Alles. Gehen wir getrost davon aus, dass die Übereinstimmung von stabilen Lebensumständen innerhalb der Grenzen eines Nationalstaats, dem man selbst und die Familie gleichermaßen angehört, ein historischer Ausnahmefall ist (als Bürger von Imperien liest sich das etwas anders, aber das führte jetzt zu weit). Arbeitsmigration, Flucht, Verbannung, berufsdefinierende Wanderung (Walz), familienbegründeter Wechsel des Wohnorts, der Zug ging immer zum vermeintlich Besseren hin, und fast immer vom real Schlechten weg. Einiges aber ist radikal neu und vieles leider so alt, dass manche die Lektion von Exil und Vertreibung etwa im europäischen Kontext von 1933 ff. vergessen haben.

Neu ist das Zusammenwirken von Globalisierung, Qualifikationsspreizung und Mobilität. Man kann ohne Übertreibung sagen, dass die Europäische Union sich nicht zuletzt durch Mobilitätsprogramme auch konstituierte, dass Mobilität eine Voraussetzung ist, beides, das Bürgerrecht und die Allokation der Arbeitskraft auf instabilen Märkten, zu verwirklichen. ERASMUS war wahrscheinlich das Programm, das am nächsten den positiven Wirkungen von *soft diplomacy* (Nye) kommt, und mit angestoßen wurden derartige Programme gerade aus den Hochschulen: Dass 1988 in Bologna auch Hunderte von Rektoren aus den sozialistischen Ländern für Wissenschaftsfreiheit und Autonomie sich begeisterten, hat die immobilen Regime sicher noch weiter erschüttert. Jetzt kann man reisen, auch wenn man nicht gerufen wird, und sehr bald entdecken die so Befreiten, dass diese Freiheit auch entgrenzt ist: Jeder Arbeitgeber kann heute Mobilität und kurzfristige Wechsel der Lebensmittelpunkte verlangen, und allein die globale Arbeitsteilung macht konstante Lebensläufe im höher qualifizierten Raum so wenig wahrscheinlich, wie sie in manchen unterqualifizierten Sektoren nie wahrscheinlich waren. Das deutsche Wirtschaftswunder nach 1945 hat die *Gastarbeiter* nicht erfunden. Aber neu ist, dass die Komplexität aus Demographie, Qualifikation und Mobilität die Brüche zwischen dem positiven Lebensziel Mobilität und der negativen Lebenswirklichkeit erzwungener oder ungewollter Migration weiter und unheilbarer klaffen lässt.

Nun wandern mehr ungelernte als hochqualifizierte Menschen. Sie polarisieren ein Angebot an Arbeitskräften, das selbst einer immer stärkeren Spreizung unterworfen ist: Hier Ansammlungen höchstqualifizierter Spezialisten bzw. ihrer zugeordneten Dienstleister, dort Niedrigqualifizierte und Unausgebildete, die zu schlechten sozialen und ökologischen Bedingungen den Gesetzen der Globalisierung folgend die Basisarbeiten erledigen – so zumindest sieht das Schwarz-Weiß-Bild der Situation aus. Die Realität ist weit komplexer. Aber das Muster ist nicht zu bestreiten. Ich werde mich jetzt ausschließlich der Gruppe der Hochqualifizierten zuwenden. Ich definiere sie als Migranten und Migrantinnen, die in ihren Herkunftsländern als hochqualifiziert anerkannt und zertifiziert waren und in den Ankunftsändern wenigstens als überdurchschnittlich bis hochqualifiziert gelten können, aber ohne notwendig die damit verbundenen Lizenzen und Berufsausübungsrechte zu bekommen. Ärzte aus Rumänien, Informatiker aus Russ-

land, Juristinnen aus der Ukraine, Oberschullehrerinnen aus fast allen Ländern. Wenn sie bei uns eine Arbeitserlaubnis haben, ohne in ihrem Fach oder entsprechend ihrer bestehenden Qualifikation tätig zu sein, wird diese Qualifikation sehr bald mit immer kürzeren Halbwertszeiten verfallen. Im besseren Fall werden Zusatzprüfungen und Nachqualifikation ihnen mit der Arbeitserlaubnis auch einen adäquaten Start erlauben. Aber was machen hochqualifizierte Menschen, die nicht aus wirtschaftlichen Gründen in den reichen westlichen Ländern gelandet sind, und vor der Alternative sozialer Degradierung oder erzwungener Rückkehr stehen? Für viele bedeutet Rückkehr selbst bei verbesserten politischen und soziokulturellen Verhältnissen einen Abstieg, weil sie in die alten Berufe nicht mehr zurückkönnen, weil es diese vielleicht nicht mehr gibt, und weil die neuen Arbeitsplätze einer anders qualifizierten und meist jüngeren Schicht von Anbietern geöffnet werden. Das müssen die Rückkehrerprogramme selbst in so genannte sichere Gegenden bedenken. Wozu für die Hoffnungslosigkeit weiter- und umqualifizieren? Für die Empfängerländer ergibt sich eine prekäre, kurzfristig profitable Gewinnrechnung: Man kann die Qualifikation der Migranten zu niedrigen Löhnen und schlechteren Sozialbedingungen durchaus nutzen, ohne von der innenpolitisch motivierten Abschiebe- bzw. Abwehrpolitik abweichen zu müssen.

4

Ich möchte eine Art Brain Drain/Gain-Gesetz formulieren: Der Schaden für das abgebende Land/System ist stets größer als der Nutzen für das aufnehmende. Das gilt auch dann, wenn im Einzelfall der individuelle Mitnahmeeffekt oder der biographische Nutzen für einen einzelnen Migranten größer sein kann als die Summe aller negativen Bilanzierungen für sich selbst. Man muss den gesellschaftlichen Schaden ja überindividuell kalkulieren: Ausbildungskosten, soziale Risse und Leerstellen, Zerstörung von familiären, dörflichen und städtischen, betrieblichen und nachbarschaftlichen Zusammenhängen, – vor allem Verengung der nachfrageorientierten Ergänzung des Arbeitsmarktes.

Der Gegeneinwand, dass sich sozusagen parallel im Aufnahmeland eine analoge Zugewinn-Varietät entwickeln *kann*, würde nur überzeugen, gäbe es quantitativ befriedigende empirische Belege für diese Parallelität. Am ehesten trifft sie dort zu, wo Mobilität ohnedies das *re-*

lativ geringste Modell darstellt: bei den höheren Rängen innerhalb der *akademischen* Gemeinschaft. Um es etwas pointiert zuzuspitzen: Die „Abgabe“ beruht zwar (auch) auf individuellen Entscheidungen, kommt aber auf ein exkludierendes gesellschaftliches Umfeld, das die unabweisbaren Gründe für die Migration dem Bleiben voranstellt. Der Neuanfang durch Integration und Inklusion in die neue Gesellschaft jedoch ist meistens dem Individuum überlassen, zumal, wenn er/sie allein migriert ist.

Ich fasse einige Argumente zusammen:

- Europa wird kontinentaler, d. h. nicht die Konkurrenz zwischen Ländern und Staaten oder Kulturregionen wird wichtiger, sondern Europa als *global player* im Wechselspiel mit anderen Großregionen. Daraus folgt, dass nur eine global orientierte und lokal gerecht justierte Qualifikationspolitik den ganzen Kontinent umfassen muss. Dazu dient auch das regionale *Area-Building*: Wir haben ja durch *Bologna* schon einen Hochschulraum, ein Forschungsraum ist bei der EU im Entstehen, ein Informationsraum wird angestrebt und ein gesamteuropäischer Bildungsraum ist das Ziel. Das entscheidende Element für die *Brain Circulation* ist, dass Anerkennung, Berufszulassung und Arbeitsmöglichkeiten ausschließlich an Qualifikationen sich orientieren, nicht aber an mehr oder verdeckten ethnischen, ethnopluralistischen, religiösen und oft schlicht rassistischen Resentiments sich differenzieren. Es kann sein, dass scheinbar klassifikatorische Eingriffe in die nationalen Reservate von Grundcurricula hier ent-nationalisierende Effekte haben; entsprechend sensibel reagieren viele EU-Mitglieder, wenn es um das EQF (European Qualifications Framework) geht, das sich wohl durchsetzen wird.
- Wenn Europa tatsächlich weiblicher, jünger (durch Immigration) und älter (durch sinkende Reproduktionsraten in den bisherigen Sozialgefügen), vielsprachiger (durch Immigration) und anglophoner wird, dann müssen die bestehenden Mobilitätsprogramme überprüft werden; die gewollte und geförderte Mobilität muss offen sein für „vorfindliche“, qualifizierte Migrantengruppen, d. h. es wird eine kontrollierte Konkurrenz zwischen geförderten und anderen Mobilen geben. Für beide sollten die kultur- und gesellschaftsorientierten Bildungsanteile gleich oder wenigstens vergleichbar an Qualität und

Quantität sein: eine große Aufgabe für die Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens.

- Die einzelnen distinkten Gruppen in der *Brain Circulation* sollen eine faire Chance des Zugangs zum Arbeitsmarkt bekommen und nicht nur innerhalb ihrer Lebenswelt sozialisiert werden. Circulation heißt, dass die Lastenausgleiche transnational gestaltet werden müssen. Das kann dazu führen, dass nicht die Auslagerung von Betrieben nach dem Lohnkostenkalkül, sondern nach den Qualifikationsverschiebungen in den Vordergrund rückt: z. B. können viele gute Forschungsinstitute an Institutionen in Südosteuropa gut angesiedelt werden, und nicht nur „Außenstellen“ gegründet werden.
- Die Formel, dass die im *Drain* abgebenden Systeme immer einen stärkeren Verlust erleiden als die aufnehmenden Länder im *Gain* gewinnen, muss zu einem integrierten *Kompensationsverfahren* innerhalb der EU, z. B. im 8. Rahmenprogramm usw. führen. (Für das 7. ist das wohl zu spät).
- Für die überalteten Regionen muss es nicht nur eine Einwanderungspolitik, sondern eine *Ansiedlungsstrategie* geben. Das ist nur dann historisch prekär, wenn die Differenzen zu den unsäglichen Raum-Politiken und Umsiedlungen nicht offen angesprochen und sensibel diskutiert werden. Jede Ansiedlung kann hochqualifizierte Migranten, die ja dann keine mehr sind, integrieren.

5

Es ist klar, dass besondere Gruppen hochqualifizierter Migranten auch spezielle Problemlösungen brauchen. In medizinischen Berufen kann man das Wochenendpendeln deutscher Ärzte nach Großbritannien als Beispiel heranziehen; der Zusammenhang zwischen der Unlust bestimmter Hochqualifizierter, ihren alten Beruf im Ankunftsland gleich nicht mehr ausüben zu wollen und sich einen andern Job zu suchen, weist zudem darauf hin, dass in jedem System Qualifikation und Geld-Kapital unterschiedlich angeordnet sind und sich gegenüber erworbenen oder verweigten sozialen und kulturellen Kapitalen auch unterschiedlich verhalten. Auch stoßen anachronistische ständische „Kammerberufe“ zunehmend auf das Unverständnis des Marktes der vergleichbaren Qualifikationen.

Ein besonderer Aspekt ist die Frauenqualifikation, weil es in den Emigrationsländern für hochqualifizierte Frauen besonders schwierig und verlustreich ist, um ihres Lebensglücks, Lebensstils und ihrer ökonomischen oder politischen Freiheit willen auszuwandern. Hier ist es nur gerecht, auch bei Individuen die Gründe gleichermaßen zu akzeptieren. (Das richtet sich gegen das Vorurteil, dass akademisch gebildete Frauen durch Emigration ihre Familien im Stich lassen – als ob das nicht für die Männer auch gälte).

6

Fazit: Es wird insgesamt höhere Qualifikation in zusammenwachsenden Wissensgesellschaften geben, die sich zu weltweiten Konkurrenzblöcken arrangieren (USA, Ostasien, Lateinamerika, und eben Europa). Davon sind benachteiligte Kontinente (Afrika) und Subkontinente (Teile Asiens, Lateinamerikas) noch ausgenommen, aber hier wirkt Bildungspolitik nicht unmittelbar, sondern mit Verzögerungen, die aber bewusst in Kauf zu nehmen sind. Europa wird immer größere Bevölkerungsteile in die lebenslangen Bildungsprozesse aufnehmen, wobei die Herkunft keine Rolle mehr spielen wird, sofern nicht extrem populistische und nationalistische Regime massive wirtschaftliche Nachteile in Kauf nehmen wollen, – übrigens eine reale Gefahr. Es müssen also für die Migrantengruppen die Kipp-Punkte neu berechnet werden, bis zu welchem Alter sich die Investition in ihre Qualifikation noch für die Gesellschaft und die Betroffenen „lohnt“, bei Hochqualifizierten wahrscheinlich in höherem Alter als bei anderen.

Eine andere Konsequenz wird in der Praxis die Politik der Subsidiarität, d. h. des nationalen Prärogativs und der Souveränität über Bildung und Kultur obsolet machen: Denn entgrenzte Märkte erzwingen entgrenzte Bildungsnachfrage und werden deshalb marktgängige oder marktregulierende Bildungsangebote nach sich ziehen. Ob Beschäftigung der Qualifikation folgt oder die Qualifikation den Arbeitsplätzen nachläuft, hängt von den Umständen ab. Unabhängig von einander werden sie sich nicht entwickeln, aber entkoppelt werden sie von Herkunft und national-begrenzten Politiken.

Rolf Meinhardt

Die ökonomische und soziale Situation hochqualifizierter Einwanderer in Deutschland – zum aktuellen Forschungsstand

Welch enorme Produktivkräfte sich durch die Zuwanderung von Menschen mit hoher Bildung entfalten können, zeigt ein Blick in die Historie Deutschlands.

Lässt man die wechselvolle deutsche Geschichte der Auswanderungen, Zuwanderungen, Einwanderungen, Durch- und Abwanderungen Revue passieren, so gab es eine Einwanderungsgruppe, die wegen ihrer hohen Bildung und besonderen Qualifikationen zur Immigration motiviert wurde. Es handelte sich um die reformierten Glaubensflüchtlinge aus Frankreich im 17. Jahrhundert, die Hugenotten.

Die Protestanten waren jahrzehntelang Verfolgung, Deportation und Folter ausgesetzt. In der Bartholomäusnacht 1572 wurden in der „Pariser Bluthochzeit“ etwa 3000 Hugenotten gezielt ermordet; insgesamt ca. 20.000 in Frankreich umgebracht (vgl. Birnstiel/ Reinke 1990, S. 21). Erst im Edikt von Nantes im Jahre 1598 wurde ihnen Glaubensfreiheit durch Heinrich IV. zugebilligt. Durch das Erstarken des katholischen Klerus wurde von Ludwig XIV. aber das Toleranzedikt 1685 wieder aufgehoben. Die Folge war eine Massenflucht der Réfugiés in die europäischen Nachbarstaaten.

Diese Flüchtlinge waren als Einwanderer in allen Nachbarstaaten hoch begehrt: Sie galten nicht nur als tüchtige Handwerker, sondern auch als die wissenschaftliche, künstlerische, militärische und – vor allem! – als merkantile Elite ihrer Zeit. Der Merkantilismus, die um 1700 vorherrschende Wirtschaftstheorie, verlangte die Ansiedlung von Fachkräften, die in der Lage waren, exportfähige Waren zu produzieren und im Ausland abzusetzen, um so die Handelsbilanz des jeweiligen Landes zu verbessern.

Friedrich Wilhelm I., Kurfürst von Berlin-Brandenburg und später der „Große Kurfürst“ genannt, der an der calvinistischen Universität Leiden in den Niederlanden vier Jahre studiert hatte und über die Entwicklung in Frankreich genauestens informiert war, erkannte seine Chance: Er ließ 5.000 Flugblätter in deutscher und französischer Sprache drucken und heimlich in den Großstädten Frankreichs verteilen. In ihnen wurden die Hugenotten zur Emigration nach Berlin-Brandenburg aufgefordert. In diesem Edikt von Potsdam, an dem sich 78 Jahre später die russische Zarin Katharina II. bei ihrem Aufruf zur Kultivierung der Steppen durch deutsche Einwanderer orientieren sollte, sagte der Fürst folgende Privilegien zu:

- freie Religionsausübung,
- unabhängige Gerichtsbarkeit,
- freie Wahl des Wohnorts und des Berufes,
- Abgabefreiheit für sechs Jahre,
- Gewährung von Zunftrechten,
- Grundstücke, Äcker, Häuser und Baumaterial wurden zur freien Verfügung gestellt,
- finanzielle Unterstützung bei Neugründung von Unternehmen,
- die Stelle eines „Bevollmächtigten für Hugenottenangelegenheiten“ am Hofe

(vgl. Spaich 1981, S. 98).

Ihre hohe gesellschaftliche Stellung verdeutlicht das folgende Bild: Etwa 20.000 Hugenotten folgten der Aufforderung und flohen u. a. auf dem von den Gesandten Friedrichs in Den Haag und Amsterdam bereitgestellten Schiffen über Hamburg elbaufwärts nach Brandenburg und Berlin. Dem vom Dreißigjährigen Krieg stark verwüsteten und entvölkerten Land (Brandenburg hatte auf der Seite der evangelischen Union gekämpft) verschafften die Hugenotten in kurzer Zeit einen erheblichen wirtschaftlichen Aufschwung.



*Abb. 1. Empfang einer hugenottischen Delegation durch den Großen Kurfürsten nach einem Gemälde von H. Vogel
(Quelle: Spaich 1981, S. 98 f.)*

Sie brachten in Brandenburg (aber auch in anderen Teilen Deutschlands) vor allem das Textil- und Bekleidungsgewerbe mit ihrem Know-how auf den neuesten Stand, sie schufen zahlreiche Manufakturen und begründeten nicht weniger als 46 neue Berufszweige, z. B. den des Perückenmakers oder Strumpfwirkers (vgl. Birnstiel/Reinke 1990, S. 111). Sie führten den Anbau von Tabakpflanzen, Spargel, Artischocken, Blumen- und Rosenkohl ein. Die Märker lernten von den Flüchtlingen die Züchtung der Seidenraupen und die Herstellung von Rohseide. Die Seidenspinnerei war so ertragreich, dass der Kurfürst Anweisung gab, massenhaft Maulbeerbäume, auf denen die Seidenraupe lebt, an Wegen, auf Kirchhöfen und allen größeren Gehöften anzupflanzen (vgl. Provinzialausschuss o. J., S. 11 ff.). Die französischen Einwanderer verstanden sich auf die Anfertigung von eleganten Lederwaren und Hüten, aber auch auf die Produktion anderer hochwertiger Konsumgüter wie Tafelbestecke, Schmuck, Uhren und Waffen. Die Arbeiten von Paul de Lamerie, Daniel Baudesson und anderer hugenottischer Spezialisten zählten zu den Spitzenleistungen des

Kunsthandwerks im 18. Jahrhundert (vgl. Beneke/ Ottomeyer 2005, S. 285).

Kurzum: Die hugenottischen Immigranten trugen maßgeblich und nachhaltig zur wirtschaftlichen und kulturellen Prosperität Brandenburg-Berlins bei (vgl. Birnstiel/ Reinke 1990, 124 ff.). Ohne ihre Ansiedlung wäre Brandenburg mit Sicherheit nicht zur Geburtsstätte des mächtigen Preußens und nach Österreich zum Hegemonialstaat im Reich aufgestiegen!

Sieht man von dieser Einwanderung vor 320 Jahren ab, so dienten die Immigrationen in der Folgezeit im Wesentlichen dem Zweck, „zur Verrichtung der niederen Arbeit anspruchslöse ausländische Arbeiter“ nach Deutschland zu holen. Auf einer Versammlung der deutschen Arbeitgeberverbände 1908 wurden die Vorzüge hervorgehoben: „Diese Zuwanderung bringt Vorteile mit sich“, da sich „unsere Arbeiterschaft unbestritten zu einer höheren Kulturstufe und höherem wirtschaftlichen Niveau aufgeschwungen hat. (...) Dabei entsprechen die Leistungen der Ausländer bei diesen Arbeiten, die an Kraft und Ausdauer besondere Anforderungen stellen, vollkommen denen der einheimischen (...). Des Weiteren kommt noch das Moment hinzu, dass es bei einer Erleichterung auf dem Arbeitsmarkt oder im Falle einer wirtschaftlichen Krise leichter sein wird, ausländische Elemente abzustößen“ (Bodenstein 1908, S. 8 ff.). So interessant die kulturalisierenden Begründungsmuster (wie sie auch in zahlreichen anderen Reden und Schriften anzutreffen sind, vgl. z. B. Industrie-Kurier vom 17. Juli 1965, zit. in: Schwarzbuch 1972, S. 35) für eine Diskursanalyse auch sein mögen – hier wird die Funktion ausländischer Arbeitskräfte als Lohndrücker und Konjunkturpuffer, als *Industrielle Reservearmee* (vgl. Marx 1968, S. 657 ff.) unumwunden und präzise auf den Begriff gebracht.

Zur Deckung des Marktes an unqualifizierter Arbeit hat man disponible, billige, anspruchslöse, weitgehend nicht mit gleichen Rechten wie deutsche Staatsangehörige ausgestattete Arbeitskräfte seither nach Deutschland geholt. Das galt für die polnischen Arbeitsmigranten, die sog. *Ruhrpolen*, die nach dem ökonomischen Aufschwung nach der Reichsgründung 1871 in den rheinisch-westfälischen Kohlebergwerken, Stahl- und Eisenhütten dringend gebraucht wurden. Dies gilt ebenso für die Millionen ausländischen Kriegsgefangenen des

Ersten und Zweiten Weltkrieges, deren Arbeitskraft ebenso rigoros und gewaltsam ausgebeutet wurde wie die der Zwangs- und Fremdarbeiter in der Zeit des Nationalsozialismus (vgl. Herbert 2003, S.74 ff.).

Auch die Ausländer, die ab 1955 aus den „Armenkammern“ Europas, aus den mediterranen Anrainerstaaten (Italien, Spanien, Portugal, Griechenland, Jugoslawien, später auch Türkei, Marokko und Tunesien) systematisch angeworben und euphemistisch *Gastarbeiter* genannt worden sind, kamen zur Verrichtung geringqualifizierter Arbeit in die Bundesrepublik. Bereits 1964 wurde auf dem Kölner Hauptbahnhof der einmillionste Gastarbeiter, der Portugiese Armando Sá Rodrigues, mit Pauken und Trompeten empfangen.



Abb. 2: Empfang des einmillionsten Gastarbeiters.
(Quelle: Spaich 1981, S. 208)

In dieser Phase der expansiven Ausländerbeschäftigung fand eine starke *Substituierung* (Unterschichtung) statt: Viele Deutsche profitierten von der Einstellung der ArbeitsmigrantInnen, indem sie in bessere berufliche Positionen gelangten. Zwischen 1960 und 1970, so ergaben Berechnungen, sind etwa 2,3 Mio. Deutsche von Arbeiter – in Angestelltenpositionen aufgestiegen (vgl. Meier-Braun 2002, S. 35).

Das Ende der Arbeitskräfteanwerbung war mit dem Ölembargo und der weltweiten Wirtschaftskrise 1973 erreicht. Die Bundesregierung erließ am 27. November 1973 – vor fast genau 32 Jahren – den sog. Anwerbestopp. Rund 14 Mio. Ausländer waren seit 1955 bis zu diesem Zeitpunkt nach Deutschland gekommen (ca. 80 %, 11 Millionen waren aber auch wieder zurückgekehrt, vgl. Bade 1994, S. 54).

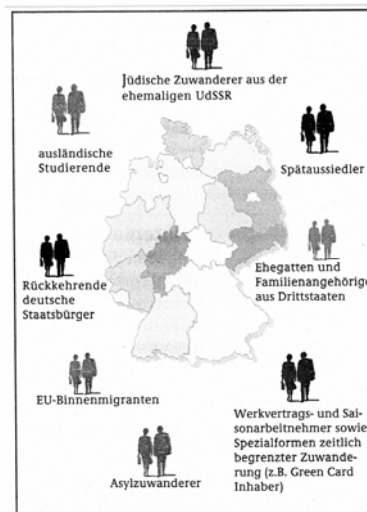
Der Anwerbestopp erwies sich – so paradox es erscheinen mag – als Beginn einer faktischen und kontinuierlichen Einwanderung. Der Grund liegt darin, dass es für AusländerInnen, die von nun an Deutschland verließen, keine Chance mehr gab, in die Bundesrepublik legal wieder einzureisen. Die fehlende Rückkehroption führte dazu, dass viele (trotz Arbeitslosigkeit) blieben und ihre Familienangehörigen nachholten. Durch den Familiennachzug und die zu dieser Zeit noch hohe Fertilität ging die Anzahl der AusländerInnen deshalb nach 1973 nur kurzfristig zurück und stieg ab 1976/77 wieder an (vgl. Bericht 2002, S. 423, Tab. 11).

Trotz dieser eindeutigen Entwicklung gab die offizielle Politik ihre Fiktion, die Bundesrepublik sei kein Einwanderungsland, aber nicht auf – die politische Klasse übe sich in einer „defensiven Erkenntnisverweigerung“, spottete Klaus Bade (1994, S. 40). An diesem Dogma sollte sich erst mit der rot-grünen Regierungskoalition 1998 etwas ändern.

Seit den 1980er Jahren bestimmen neue Wanderungsbewegungen nach Deutschland das Geschehen:

Bis weit in die 1990er Jahre hinein beherrschte das monolithische Bild vom ungebildeten, kulturell rückständigen, unqualifizierten Zuwanderer die öffentlichen Diskussionen.

Erst im Rahmen der Globalisierungsdebatten zu Beginn des neuen Jahrtausends traten Forderungen nach der Öffnung der Grenzen für Menschen mit hohen Qualifikationen aus dem Ausland auf der politischen Ebene in den Vordergrund.



*Abb. 3: Neue Wanderungsbewegungen nach Deutschland.
(Quelle: BAMF 2005, S. 10)*

Ausgelöst wurden sie durch alarmierende Prognosen: Das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit – später auch andere renommierte Forschungseinrichtungen – hatten prognostiziert, dass zur Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs in den nächsten 20 Jahren der Wirtschaft rd. 1,2 Millionen Hochschulabsolventen sowie 4,2 Millionen Facharbeiter fehlen würden. Ohne eine gezielte Akquisition und Einwanderung sehr gut ausgebildeter Ausländer drohe die Bundesrepublik im „sich verschärfenden Wettbewerb um knappes internationales Humankapital“ zurückzufallen (zit. nach SPIEGEL 2001, S. 77). Es sei daher eine jährliche Zuwanderung von mindestens 700.000 Menschen notwendig (vgl. ebd.).

Auch wegen der demographischen Entwicklung Deutschlands – steiler Anstieg der Zahl alter Menschen bei stetig abnehmender Geburtenrate – wurden Forderungen nach einer offenen und flexiblen Immigrationspolitik laut. Die Bevölkerung Deutschlands mit gegenwärtig ca. 83 Millionen Menschen könnte sonst bis zum Jahr 2050 auf einen Stand von weniger als 60 Millionen zurückfallen (vgl. Bericht 2001, S. 26).

Die Initialzündung zur Aufgabe der strikten Anwerbestopp-Politik ging von einer – auch für Insider überraschenden – Rede von Bundeskanzler Gerhard Schröder auf der CeBIT-Messe am 23. Februar 2000 in Hannover aus. Der Kanzler kündigte an, die Bundesregierung wolle ausländischen Spezialisten aus der Informationstechnologie, die auf dem deutschen Markt fehlten, die Einreise zur Arbeit in der Bundesrepublik durch eine Green Card ermöglichen (vgl. Bade/ Oltmer 2004, S. 130).

Durch eine allzu bürokratische Umsetzung hat die Green Card – Regelung zwar nicht den erhofften Erfolg gezeigt, wohl aber zu einer Reihe weiterer politischer Schritte geführt, die von weiten Teilen der Öffentlichkeit nur mit Erstaunen zur Kenntnis genommen werden konnten. War in den bisher geführten emotional aufgeheizten und pejorativen Debatten jahrelang nicht nur von „Asylantenfluten“ und „Asylschnorrern“ die Rede gewesen, hieß es nicht immer, das Boot sei voll, war nicht durch eine „kalkulierte Hysterie“ (Gebauer 1993, S. 69) ein riesiges Bedrohungsszenario aufgebaut worden, das sich ab Herbst 1991 in einer ganzen Kette von Pogromen gegen Immigranten entladen hatte?

Im September 2000 wurde von Innenminister Schily, der bis dahin jede Form weiterer Zuwanderungen vehement abgelehnt hatte, eine unabhängige Kommission berufen. Diese Kommission unter der Leitung von Rita Süßmuth hatte von der Bundesregierung den Auftrag, ein Konzept zukünftiger Zuwanderungs- und Integrationspolitik zu entwickeln.

Der im Juli 2001 vorgelegte Bericht enthält als einen zentralen Kernpunkt die Empfehlung, hochqualifizierten ausländischen Arbeitskräften die Zuwanderung nach Deutschland zu gestatten. Um in dem weltweiten „Wettbewerb um die besten Köpfe“ (Bericht 2001, S. 26) bestehen zu können, sollten ausländische Fachkräfte nach einem genauen Punktesystem ausgewählt werden; Kriterien waren Ausbildung, Berufserfahrungen, Sprachkenntnisse und Alter (vgl. ebd., S. 90 ff.). Auch der Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration kommt in seinem Jahresgutachten 2004 zu der Empfehlung, den Zugang nach Deutschland für 25.000 gut ausgebildete „Engpass-Arbeitskräfte“ zu öffnen (Jahresgutachten 2004, S. 225).

Diese Vorschläge haben im Zuwanderungsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat, keinen Zugang gefunden – allzu sehr waren die alten ideologischen Grabenkämpfe zwischen Regierung und Opposition im Streit um das Zuwanderungsgesetz wieder aufgeflammt und hatten einen Konsens verhindert, der noch 2001 bei allen politischen Parteien bestanden hatte. So kam es durch das Zuwanderungsgesetz, das zunächst noch als „Jahrhundertwerk“ (Heribert Prantl), als „Quantensprung“ (Guido Westerwelle), als Beginn eines „Jahrzehnts der Integration“ (SPD-Bundestagsfraktion) euphorisch begrüßt worden war, nur sehr bedingt zu einem Paradigmenwechsel.



Abb. 4: *Neue Signale?* (Karikatur von Thomas Platzmann in der Frankfurter Rundschau vom 11.07.2001, S. 5)

In den Diskussionen dieser Zeit blieb übrigens weitgehend unberücksichtigt, dass es auch damals nach der „Anwerbestoppausnahmereverordnung“ (ASAV) durchaus möglich gewesen wäre, ausländische Hochqualifizierte für maximal fünf Jahre Arbeit in der Bundesrepublik zu beschäftigen. So wurden im Jahre 2000 über 20.000 befristete Arbeitserlaubnisse erteilt: u. a. für hochqualifizierte Wissenschaftler, Spitzenköche, Top-Fußballer usw. (vgl. Hunger 2003, S. 45). Dies lässt den Rückschluss zu, dass es dem Bundeskanzler offenbar um ein klares Signal zur Überwindung einer bisher starren, realitätsfremden, den ökonomischen Interessen Deutschlands diametral entgegenstehenden Migrationspolitik ging.

Das Interesse an hoch spezialisierten Arbeitskräften hatte bis dato den Blick auf die Frage der Zulassung von Spezialisten gerichtet, die noch im Ausland waren. Beinahe völlig übersehen wurde dabei, dass sich in der Gruppe der Immigranten – vorwiegend in der Gruppe der jüdischen Emigranten – „die gesuchten Computer-Spezialisten zum Teil schon im Land“ befanden, wie Sabine Gruber schon im April 2000 anmerkte (vgl. Gruber 2002, S 49).

Die Forschung hat sich erst sehr spät dem Thema „hochqualifizierte Einwanderer“ intensiver zugewandt. Ich vermute, die Lage der Hugenotten ist genauer, differenzierter erforscht als die der qualifizierten Zuwanderer in den letzten 10 Jahren!

Wie so oft bei explorativen Studien, wurden zunächst Klagen über die unzureichende empirische Datenbasis erhoben. In einer der ersten Arbeiten, die den Zusammenhang von Immigration und Arbeitsmarkt systematisch analysierte, monierte Velling, dass über die Qualifikationen der MigrantInnen seit dem Anwerbestopp bisher so gut wie gar nichts bekannt sei (vgl. Velling 1995, S. 125). Kühne und Rüßler vermissen Studien zur Arbeitssituation, selbst von Flüchtlingen mit festem Aufenthaltsstatus (vgl. Kühne/ Rüßler 2000, S. 24). Auch Winkelmann beklagt, dass „erhebliche Probleme schon bei der einfachen Bestandsaufnahme auftreten“ (Winkelmann 2002, S. 283).

Aufgrund der unzureichenden Forschungs- und Datenlage sind wir auf Schätzungen im Hinblick auf die Qualifikation der Immigranten angewiesen. Maur (2005, S. 5) geht von 5–10 % AkademikerInnen bei den (Spät-)AussiedlerInnen aus. Frick und Wagner (1996; vgl. Kühne/ Rüßler 2000, S. 320) rechnen mit etwa 20 % Hochqualifizierten bei

der Gruppe der Flüchtlinge (vgl. auch Kühne 2001, S. 58). Den weitest- aus höchsten Anteil an akademisch ausgebildeten Einwanderern sehen zahlreiche WissenschaftlerInnen bei den jüdischen Emigranten: Ihr Anteil wird mit 70 % angenommen (vgl. Maur 2005, S. 5; Gruber/ Rüßler 2002, S. 35 f.; Schoeps u. a. 1999, S. 43 ff. und Haug 2005, S. 3). Diese Einschätzung der Qualifikationen jüdischer Einwanderer erscheint nicht zu hoch: Bei ihnen handelt es sich um „die am besten gebildete, mobilste, urbanste und in sprachlicher Hinsicht am meisten russifizierte nichtrussische Bevölkerungsgruppe der UdSSR“ (Nolte u. a. 1994, zit. nach Gruber/ Rüßler 2002, S. 21); Juden hätten schon seit Langem den Weg zu ihrer Emanzipation von Marginalisierung, Diskriminierung und Verfolgung in einer möglichst guten, hohen Bildung gesehen (vgl. Lässig 2004 und Gruber/ Rüßler 2002, S. 21 ff.).

Eine erste grundlegende empirische Studie zur Lage der jüdischen Kontingentflüchtlinge in Nordrhein-Westfalen haben Sabine Gruber und Harald Rüßler im Jahr 2002 vorgelegt. Sie erhoben nicht nur empirische Daten, sondern verwiesen auch auf eine „fatale wohlfahrts- staatliche Fehlsteuerung“ (Santel 2003, S. 120). Gemeint ist die häufig geübte Praxis, dass die zuständigen kommunalen Ämter nicht bereit sind, angemessene Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren, sondern darauf insistieren, dass hochqualifizierte Immigranten irgendeine Arbeit annehmen, für die sie oft völlig überqualifiziert sind (wie Lager-, Band- oder Bauarbeiter), um Sozialhilfekosten einzusparen. Eine solche Praxis führt nicht nur langfristig zu einer Dequalifizierung und zu Statusverlusten bei den Emigranten, sondern auch zu einer tiefgreifenden Kränkung und Demotivierung der betroffenen Menschen. Diese von Gruber und Rüßler problematisierte Praxis der Nichtbeachtung von Ressourcen wird seit kurzem auch in Deutschland als „Brain Waste“, als die Nichtberücksichtigung von Kompetenzen, diskutiert. Mesghena (2005, S. 33) bezeichnet diese Form der Ignoranz als „Verschwendung von Gehirn“.

In den Jahren 2002/2003 führte – finanziert durch den Europäischen Flüchtlingsfonds – das IBKM eine Untersuchung zur Lage hochqualifizierter MigrantInnen in Niedersachsen durch. Erfasst wurden 260 anerkannte AsylbewerberInnen und jüdische Kontingentflüchtlinge. Unter Personen mit „hohen Qualifikationen“ wurden alle die Zuwanderer gefasst, die in ihren Herkunftsländern eine Zugangsberechtigung zu ei-

nem Hochschulstudium erlangt bzw. ein Studium begonnen resp. beendet hatten Mit dieser Studie konnten erstmals umfassende „harte“ Daten auf der Grundlage eines hohen Samples zur Gruppe der Hochqualifizierten gewonnen werden (Näheres s. Beitrag von Hadeed/ Schulz-Kaempf in diesem Band).

Diese Studie kam im Hinblick auf die Arbeitsplatzchancen von Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen und einem Aufenthaltsstatus zu einem paradoxen Ergebnis: Hochqualifiziert und arbeitslos (so auch der Titel der Monographie von Gruber/ Rüßler 2000). Nach unserer Studie waren 65 % der befragten Menschen in Niedersachsen ohne Arbeit bzw. in einer Beschäftigungssituation weit unterhalb ihrer Qualifikationen.

Die Gründe dieser Dilemmas sind nach der Studie vielfältig:

Zugang zum Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> •Anerkennung von Studienabschlüssen •Kompetenzverteilung •unzureichende Beratung und Betreuung seitens staatlicher Einrichtungen •fehlende Anschlussqualifizierungen für AkademikerInnen
Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes	<ul style="list-style-type: none"> •Verunsicherung •Vorurteile •Mehraufwand
Probleme seitens der MigrantInnen	<ul style="list-style-type: none"> •Defizite in der (Fach-)Sprache •Mangelnde Fachkenntnisse •fehlende Strategien zur Präsentation

Tab. 5: Integrationshemmende Faktoren bei der Adaption hochqualifizierter Einwanderer in den deutschen Arbeitsmarkt (Synopse nach Hadeed 2004, S. 51 ff.)

In der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen, ist dieser Entwicklung vorausgegangen eine in Deutschland seit etwa 15 Jahren geführte Debatte um „Diversity Management“. Dies ist ein Konzept, das aus den USA stammt und vor allem im Bereich von Wirtschaftsunternehmen und Verwaltungen mit dem Ziel eingesetzt wird, eine divers zusammengesetzte Belegschaft (unterschiedliche kulturelle Herkunft, Ge-

schlecht, Altersgruppen etc.) nicht nur effektiv zu führen, sondern ihre Vielfalt als Ressource zu nutzen.

Vergleichbare, darüber hinausgehende Ansätze finden sich auch in den Diskursen über die interkulturelle Bildung und Kommunikation. Sie haben sich vor allem niedergeschlagen in den Konzepten der „Interkulturellen Öffnung“ in Non-Profit-Bereichen wie Schule, Sozialarbeit und -verwaltungen, Polizeibehörden, Vereine etc.. „Interkulturelle Öffnung“ ist nicht auf betriebswirtschaftliche Effektivität ausgerichtet, sondern hat soziale Gerechtigkeit und Verhinderung/ Abbau von Diskriminierung zum Ziel.

Im Vordergrund steht auch nicht mehr die Frage, was Zuwanderern zu ihrer Integration fehlt, welche Defizite sie haben, sondern über welche Ressourcen sie verfügen, um diesen Prozess möglichst selbständig und erfolgreich in Angriff nehmen können.

Im Gefolge dieser Diskussionen ist es in den letzten Jahren zur Entwicklung neuer Formen zur Feststellung und Berücksichtigung dieser Humanressourcen gekommen. Vor allem auf der Basis von neuen Methoden wie des Case-Managements und des (Potenzial-) Assessment-Verfahrens (vgl. Tatzko 2005) sind eine Reihe innovativer Weiterbildungsangebote entwickelt worden, die bei den Kompetenzen der MigrantInnen ansetzen.

Literatur

- Bade, Klaus J. (1994): Homo Migrans – Wanderungen aus und nach Deutschland. Erfahrungen und Fragen, Essen
- Bade, Klaus/ Oltmer, Jochen (2004): Normalfall Migration, Bonn
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2005): Migration, Asyl und Integration, Nürnberg
- Beneke, Sabine/ Ottomeyer, Hans (Hg.) (2005): Zuwanderungsland Deutschland. Die Hugenotten. Ausstellungskatalog für das Deutsche Historische Museum, Berlin
- Bericht (2001) der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“: Zuwanderung gestalten, Integration fördern, Berlin

- Bericht (2002) der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin
- Birnstiel, Eckart/ Reinke, Andreas (1990): Hugenotten in Berlin, in: Jersch-Wenzel, Stefi/ John, Barbara (Hg.), Von Zuwanderern zu Einheimischen. Hugenotten, Juden, Böhmen, Polen in Berlin, Berlin
- Bodenstein, Bernd (1908): Die Beschäftigung ausländischer Arbeiter in der Industrie. Vortrag gehalten in der Versammlung der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände am 27. Juni 1908 in Berlin, Berlin
- Gebauer, Gerhard u. a. (1993): Ausländerfeindschaft ist Zukunftsfeindschaft, Frankfurt
- Gruber, Sabine (2002): Die gesuchten Computer-Spezialisten sind zum Teil schon im Land, in: Krüger-Potratz (Hg.): Integration und Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft, Osnabrück, S. 49–57
- Gruber, Sabine/ Rüßler, Harald (2002): Hochqualifiziert und arbeitslos. Jüdische Kontingentflüchtlinge in Nordrhein-Westfalen. Problem- aspekte ihrer beruflichen Integration. Eine empirische Studie, Opladen
- Hadeed, Anwar (2004): Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen. Eine empirische Studie, Oldenburg
- Haug, Sonja (2005): Working Papers 2/2005: Jüdische Zuwanderer in Deutschland. Ein Überblick über den Stand der Forschung, Nürnberg
- Herbert, Ulrich (2003): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Lizenzausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn
- Hunger, Uwe (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer, Münster

- Jahresgutachten (2004) des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen, Berlin
- Kühne, Harald (2001): Zur Lage der Flüchtlinge in Deutschland, Bonn
- Kühne, Peter/ Rüßler, Harald (2000): Die Lebensverhältnisse der Flüchtlinge in Deutschland, Frankfurt/ New Yorck
- Lässig, Simone (2004): Jüdische Wege ins Bürgertum. Kulturelles Kapital und sozialer Aufstieg im 19. Jahrhundert, Göttingen
- Maur, Dagmar (2005): Welche Zielgruppe werden vom Akademikerprogramm gefördert?, in: OBS (Hg.), Qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer erfolgreich integrieren. Das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung, St. Augustin, S. 5 f.
- Marx, Karl (1968): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Bd. 1, Frankfurt
- Meier-Braun, Karl-Heinz (2002): Deutschland, Einwanderungsland, Frankfurt
- Mesghena, Mekonnen (2005): Vielfalt aktiv und kreativ gestalten: Diversity Mangement in Deutschland, in: Nestmann, Frank u. a. (Hg.): In Vielfalt beraten: MigrantInnen als interkulturelle BeraterInnen. Dokumentation einer Tagung, Dresden, S. 32–41
- Provinzialausschuss für Innere Mission in der Provinz Brandenburg (Hg.) (o. J.): Hefte zur Märkischen Kirchengeschichte. Bandausgabe, Heft 1–10. Berlin, S. 11 ff., zit. nach Schülerwettbewerb Deutsche Geschichte um den Preis des Bundespräsidenten (Hg.) (2002): Weggehen – ankommen. Migration in der Geschichte, 2. Aufl., Hamburg, S. 7
- Santel, Bernhard (2003): Rezension der Monographie von Gruber, Sabine/ Rüßler, Harald: Hochqualifiziert und arbeitslos. In: Migration und Soziale Arbeit (IZA), Heft 3–4, S. 120.
- Schoeps, Julius H. u. a. (1999): Ein neues Judentum in Deutschland?, Potsdam
- Schwarzbuch (1972) Ausländische Arbeiter, hrsg. i. A. des Bundesvorstandes der Jungsozialisten von Sigmar Geiselberger, Frankfurt

- Spaich, Herbert (1981): Fremde in Deutschland. Unbequeme Kapitel unserer Geschichte, Weinheim/ Basel
- Tatzko, Uwe (2005): „Kompetenzbilanz hat Zukunft“ – Migrationsspezifische Ansätze im Assessment-Center auf der Prüfstand, in: „Potenziale – Profile – Perspektiven“. Dokumentation der Fachtagung „Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten“, hrsg. vom Thematischen Netzwerk „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ im Rahmen der GI EQUAL, Düsseldorf/ Duisburg, S. 43–45
- Velling, Johannes (1995): Immigration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden
- Winkelmann, Rainer (2002): Die Nachfrage nach international hoch qualifizierten Beschäftigten – Ergebnisse des IZA International Employer Survey 2000, in: Bellmann, Lutz/ Velling, Johannes (Hg.), Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte, Nürnberg , S. 283–311

Rudolf Winter

Zur Strategie der Förderung von Flüchtlingen

Einleitung

Hier wären zu Beginn die in der Themenvorgabe enthaltenen Begriffe zu definieren:

- Wer sind die Begünstigten Fördermaßnahmen des Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF)?
- Wer sind die Projektträger, die Fördergelder vom EFF bekommen?
- Welchen Zweck verfolgt der EFF?

Und- da der Schwerpunkt meiner Ausführungen die Flüchtlingsförderung durch den EFF betrifft:

- Was ist der EFF?

Begünstigte der EFF-Fördermaßnahmen sind Flüchtlinge und Vertriebene, daher zunächst die Frage:

Wer ist Flüchtling?

Flüchtlinge können Menschen sein, die aufgrund von politischer oder religiöser Verfolgung aus ihrer Heimat geflohen sind oder auch solche Menschen, denen aus sonstigen Gründen eine Gefahr für Leib und eben in ihrer Heimat droht.

1. Asylsuchende, Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlinge und deren Familienangehörige (Ehegatten, Kinder bis 18 Jahre). Es handelt sich also um Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, über den noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.
2. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge im Sinne der Genfer Konvention und deren Familienangehörige. Hier handelt es sich

um Personen, die als Flüchtlinge anerkannt sind und ein Aufenthaltsrecht in der Bundesrepublik (d. h. eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Niederlassungserlaubnis) haben.

Gefördert werden aber auch:

3. Personen mit subsidiärem Schutz, also Personen, die nicht als politisch Verfolgte anzusehen sind, denen im Heimatland aus anderen Gründen Gefahren für Leib und Leben drohen: z. B. bei schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen wegen fehlender medizinischer Versorgung (z. B. HIV-infizierte Personen).

EU-Bürger, auch solche, die aus den östlichen Beitrittsstaaten (Polen, Tschechien, den baltischen Staaten usw.) stammen, sind keine Flüchtlinge. Dies gilt auch für den Fall, dass sie etwa Ende der 80er Jahre ehemals als politische Flüchtlinge nach Deutschland kamen. Denn durch den demokratischen Umbruch in den Beitrittsstaaten haben sie die Flüchtlingseigenschaft verloren.

Auch Spätaussiedler gelten nicht als politische Flüchtlinge. Denn sie sind deutsche Staatsangehörige.

Wer fördert die Flüchtlinge?

Flüchtlingsförderung findet statt durch Bund, Länder und Kommunen sowie durch die Europäische Union und durch Nichtstaatliche Organisationen (Kirchen, Wohlfahrtsverbände).

Vielfach gibt es gesetzliche Leistungen, die Flüchtlingen zugute kommen. Einschlägig ist beispielsweise das Asylbewerberleistungsgesetz. Nach den Bestimmungen dieses Gesetzes wird der Unterhalt, die Unterbringung, die medizinische Versorgung etc. für Asylbewerber erbracht. Des Weiteren haben Bund und Länder verschiedene Haushaltstitel eingerichtet, aus denen freiwillige Leistungen an Flüchtlinge fließen.

Bei der staatlichen Förderung möchte ich insbesondere die Bedeutung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg hervorheben: Das Bundesamt hat sich mit dem Zuwanderungsgesetz, das zum 01.01.2005 in Kraft trat, von einer reinen Asylbehörde zum migrationspolitischen Kompetenzzentrum in Deutschland gewandelt. Dem Amt ist eine Vielzahl neuer Aufgaben zugewachsen. Das zeigt

sich auch in der Bezeichnung des Amtes: früher: Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, nunmehr: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Das Bundesamt ist durch die Bündelung der Zuständigkeiten in den Bereichen Asyl, Migration und Integration nun die zentrale deutsche Behörde im Asyl- und Migrationsbereich. Eine wichtige Rolle nimmt die Förderung von Migranten, darunter auch von Flüchtlingen ein.

Mein Thema beschäftigt sich vorliegend allein mit der Förderung von Flüchtlingen. Sonstige Migranten fallen nicht darunter, z. B. werden türkische Staatsangehörige kurdischer Volkszugehörigkeit gefördert, die aus politischen Gründen ihr Heimatland verlassen haben, nicht aber türkische Staatsangehörige, die als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen sind.

Im Folgenden möchte ich Ihnen die Förderung von Flüchtlingen durch den EFF vorstellen:

Die Förderung durch den EFF ist geregelt in den Entscheidungen des Rates vom 28.02.2000 (EFF I) und 02.12.2004 (EFF II). Die Entscheidung des Rates vom 28.02.2000 betrifft die erste Förderperiode 2000 bis 2004. Mit dieser Entscheidung wurde erstmals eine Förderung von Flüchtlingen durch den europäischen Haushalt eingerichtet. Mit der Entscheidung des Rates vom 02.12.2005 wurde die Förderung um einen weiteren Zeitraum von 2005 bis 2010 verlängert. Der Finanzrahmen des EFF wurde für den Zeitraum vom 01. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 auf 114 Mio. EUR festgelegt. Diese 114 Mio. EUR werden auf die 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union verteilt. Deutschland hat für das Jahr 2005 6,8 Mio. EUR zur Verfügung gestellt bekommen, für das Förderjahr 2006 5,7 Mio. EUR.

Wie ist der EFF strukturiert?

Da die Gelder des EFF in den 25 EU-Mitgliedstaaten verteilt werden, muss in jedem dieser Staaten eine Stelle vorhanden sein, die diese Gelder verwaltet. In Deutschland heißt diese Stelle: Nationale Zentralstelle zur Verwaltung des Europäischen Flüchtlingsfonds.

Diese Nationale Zentralstelle ist beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eingerichtet worden.

Warum gibt es den EFF oder was ist das Ziel des EFF?

Wie die statistischen Zahlen zeigen, sind die Flüchtlingsströme in Europa ungleichmäßig verteilt. So gibt es in der Europäischen Union Staaten, die mehr Flüchtlinge aufnehmen als andere. Anfang und Mitte der neunziger Jahre war Deutschland das Land, das die meisten Flüchtlinge in Europa aufnahm. Im Jahr 1992 kamen 438.000 Asylbewerber nach Deutschland. Im Jahr 2005 sind es nur rund 29.000. Gegenwärtig ist der stärkste Zuzug von Flüchtlingen nach Großbritannien zu verzeichnen.

Sinn und Zweck des EFF ist es, diese ungleichen Belastungen der Mitgliedstaaten abzufedern. Durch eine Kofinanzierung, d. h. durch eine maximal 50%-ige Finanzierungsbeteiligung sollen Flüchtlingsprojekte in den Mitgliedstaaten finanziell unterstützt werden. Die Höhe der finanziellen Unterstützung richtet sich proportional danach, wie viele Flüchtlinge ein Mitgliedstaat im Verhältnis zum gesamten europäischen Flüchtlingsaufkommen in den letzten drei Jahren aufgenommen hat. Im Jahr 2005 beträgt der Anteil Deutschlands 6,8 Mio. EUR, das sind rund 15 % des gesamten EFF-Budgets des Jahres 2005. Dies entspricht dem 15%-igen Flüchtlingsaufkommen Deutschlands am gesamten europäischen Flüchtlingsaufkommen der letzten drei Jahre.

Der Fonds unterstützt die Mitgliedstaaten in den drei Bereichen:

- Aufnahme von Flüchtlingen (d. h., Flüchtlinge werden hier unterstützt, solange sie sich im Asylverfahren befinden, also noch keinen gefestigten Aufenthalt haben);
- Integration von Flüchtlingen, die anerkannt sind und die dauerhaft in Deutschland bleiben dürfen und
- freiwillige Rückkehr von Flüchtlingen, die wieder in ihre Heimat zurück wollen.

Dies sind die so genannten drei Säulen der Flüchtlingshilfe. Diese drei Säulen möchte ich im Folgenden näher erläutern:

Aufnahme:

Die erste Säule betrifft die Aufnahme der Flüchtlinge. Die Flüchtlinge sollen menschenwürdig aufgenommen werden. Unter die Förderung

fallen Unterkünfte, in denen die Flüchtlinge untergebracht werden: Verpflegungseinrichtungen, medizinische Dienste usw.

Ein großer Teil dieser Sozialleistungen wird in Deutschland durch das Asylbewerberleistungsgesetz abgedeckt. Der EFF fördert nur darüber hinausgehende Maßnahmen, die diesen gesetzlichen Standard verbessern. Denn es gilt das sog. Additionalitätsprinzip, d. h., nur solche Leistungen werden gefördert, die nicht vom Staat aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung erbracht werden. Als darüber hinausgehende Leistung kann z. B. die individuelle Betreuung von Flüchtlingskindern förderfähig sein.

In diesem Zusammenhang zu erwähnen wäre z. B. das „HIPPY-Programm“ der Arbeiterwohlfahrt. HIPPY ist ein Förderprogramm für 4-5-jährige Flüchtlingskinder zur Vorbereitung auf die Schule. Die Familien werden von Hausbesucherinnen wöchentlich betreut. Es wird beispielsweise der Umgang mit Lern- und Spielmaterial geübt, das der Integration der Kinder dienlich ist und eigens für HIPPY entwickelt worden ist. Es wird in den Flüchtlingsfamilien auch über Fragen der Ernährung, Erziehung und Gesundheit gesprochen.

Auch im Gesundheitsbereich werden nur solche medizinischen Leistungen vom EFF gefördert, die nicht vom Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen erfasst sind. Darunter fällt insbesondere die psychosoziale Betreuung etwa von solchen Flüchtlingen, die unter posttraumatischen Belastungsstörungen leiden. Dies sind beispielsweise Kriegstraumatisierte aus dem Kosovo und anderen Krisenregionen Asiens und Afrikas.

Vom EFF gefördert wird auch die soziale und rechtliche Begleitung des Asylbewerbers im Asylverfahren. Darunter fällt auch die Rechtsberatung.

Integration:

Die zweite Säule betrifft die Integration. Integration setzt einen dauerhaften Aufenthaltsstatus voraus. Hier handelt es sich um einen kleineren Anteil von Flüchtlingen, die rechtskräftig anerkannt sind. Oder um solche Flüchtlinge, die zwar nicht anerkannt sind, aber durch Altfallregelungen einen dauerhaften Aufenthaltsstatus haben.

Für diesen Personenkreis hat Deutschland durch das Zuwanderungsgesetz weitreichende gesetzliche Leistungen geschaffen, so die Deutschkurse. Diese werden nicht durch den EFF gefördert. Gefördert werden nur solche Maßnahmen, die über diesen gesetzlichen Standard hinausgehen, ihn also verbessern.

Fördermittel gehen z. B. an israelitische Kultusgemeinden. Sie betreffen die Integration von jüdischen Immigranten aus der ehemaligen Sowjetunion. Als Zuwendungsempfänger zu nennen sind beispielsweise die israelitische Kultusgemeinde in München und die Zentralwohlfahrtsstelle für Juden in Deutschland.

Jüdische Immigranten wurden bis zum 31.12.2004 in entsprechender Anwendung des Kontingentflüchtlingsgesetzes aufgenommen. Sie erhielten bis dahin einen Flüchtlingsstatus im Sinne der Genfer Konvention und haben daher Anspruch auf Förderung durch den EFF.

Jüdische Immigranten machen bisher einen großen Teil der Integrationsleistungen des EFF aus. Seit 1991 sind 196.000 jüdische Immigranten aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion nach Deutschland eingereist.

Der Förderanteil im Bereich Integration ist insgesamt wesentlich geringer als im Bereich der Aufnahme. Im Bereich der Aufnahme wurden im Jahr 2003 5,6 Mio. EUR aufgewandt, im Bereich der Integration nur 1,6 Mio. EUR.

Dies ist erklärlich, wenn man die Zahlen der Asylbewerber den Anerkennungszahlen gegenüberstellt. Im Jahr 2004 gab es rund 52.000 Asylanträge, nur rund 3.000 bekamen einen Flüchtlingsstatus.

Im Aufnahmebereich befinden sich Asylbewerber, im Integrationsbereich bleibeberechtigte, d. h. also anerkannte Flüchtlinge.

Rückkehr:

Die dritte Säule betrifft die freiwillige Rückkehr. Flüchtlinge, die in ihr Heimatland zurückkehren wollen, bedürfen der Beratung, der Mithilfe und der finanziellen Unterstützung (z. B. Reisekosten). Ein wichtiger Aspekt der Rückkehrhilfe ist die Hilfe bei der Wiedereingliederung im Herkunftsland, z. B. die berufliche Wiedereingliederung. Diese bedingt die Präsenz der entsprechenden Flüchtlingsorganisationen vor Ort, so

in Bosnien, Kosovo, Afghanistan usw. (z. B. International Organization for Migration IOM, aber auch Arbeiterwohlfahrt AWO).

Die Förderung der freiwilligen Rückkehr durch den EFF wird in den europäischen Mitgliedstaaten, also auch in Deutschland in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen. Dies haben auch die Flüchtlingshilfeorganisationen erkannt, die bisher überwiegend in den Bereichen Aufnahme und Integration tätig sind. So hat sich auch bei den Flüchtlingshilfeorganisationen die Auffassung durchgesetzt, dass dort, wo der Flüchtling keine Aufenthaltsperspektive in Deutschland mehr sehe, ihm geholfen werden müsse. Wenn er freiwillig zurückkehren wolle, müsse ihm der Aufbau einer eigenständigen Existenz im Herkunftsland ermöglicht werden. Rückkehrhilfe wird beispielsweise von IOM geleistet.

Der EFF fördert auch Träger der Wohlfahrtspflege, so z. B. die AWO, die Rückkehrprogramme anbieten. Es werden sowohl Rückkehrmaßnahmen auf deutschem Boden als auch in den Herkunftsländern gefördert.

Wichtig ist bei der Rückkehrförderung die erfolgreiche Wiedereingliederung im Heimatland des Flüchtlings, die Reintegration. Die Reintegration kann nur in einzelnen Schritten, in einzelnen Aufbaustufen erfolgreich durchgeführt werden. Die ersten wichtigen Schritte beginnen in der Bundesrepublik Deutschland.

So werden in Deutschland die wirtschaftlichen Existenzbedingungen im Herkunftsland und die beruflichen Fähigkeiten des Flüchtlings ermittelt. Da in den Herkunftsländern ein großer Bevölkerungsteil traditionell weniger von abhängiger Beschäftigung lebt, dafür umso mehr von selbständiger Erwerbstätigkeit, wird auch bei der beruflichen Beratung von Rückkehrern die Selbstständigkeit in den Vordergrund gerückt. Defizite der Flüchtlinge im Umgang mit der Selbstständigkeit werden durch Schulungsangebote beseitigt. Es werden zum Teil sogar Existenzgründerdarlehen vermittelt und über Kreditinstitute abgewickelt. Die Beträge können bis zu 5.000- EUR betragen.

Dann folgen die Schritte der Reintegration im Herkunftsland: Der Rückkehrer soll dauerhaft in seinem Herkunftsland Fuß fassen. Hierzu muss eine stabile und dauerhafte Struktur geschaffen werden. Rück-

kehrer bedürfen anfänglich einer rechtlichen und sozialen Begleitung, die ihnen in schwierigen Situationen unter die Arme greift.

Erwerbsfähige Personen werden für den heimischen Arbeitsmarkt fit gemacht. Ihre Schul- oder Berufsausbildung wird angepasst. Menschen, die nicht erwerbsfähig sind, also Alte, Kranke und Behinderte, bedürfen eines ausreichenden Angebots an Pflege- und Krankeneinrichtungen. Kinder werden während der ersten sechs Monate nach der Rückkehr schulisch begleitet. Insgesamt werden die reintegrativen Maßnahmen bis zu 24 Monate lang durchgeführt.

Wer kann vom Europäischen Flüchtlingsfonds Geld erhalten?

Gefördert werden öffentliche und private Einrichtungen, die Projekte zu Gunsten von Flüchtlingen durchführen. Diese können sein: kommunale Träger, Hochschulen – wie vorliegend die Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg, kirchliche Einrichtungen – wie z. B. Caritas und Diakonie oder Wohlfahrtsverbände – wie die AWO oder das Deutsche Rote Kreuz.

Jedes Jahr findet hierzu eine Ausschreibung statt. Für das Förderjahr 2005 sind 297 Projektanträge eingegangen. Die Europäische Union hat für Deutschland einen Betrag von rund 6,8 Mio. EUR zur Verfügung gestellt. Es wurden jedoch viel mehr Fördergelder beantragt als durch dieses Budget von 6,8 Mio. abgedeckt werden kann.

Die Summe aller beantragten Fördermittel beträgt im Jahr 2005 rund 15 Mio. EUR. Das bedeutet, dass eine Auswahl der Projektanträge stattfinden muss.

Die Auswahl der Projektanträge orientiert sich nach folgenden Kriterien:

Es soll ein möglichst breites Spektrum an Projektvorschlägen berücksichtigt werden. Dabei sollen möglichst vielfältige Projektideen zum Zuge kommen. So geht es um die Förderung traumatisierter Menschen, um die Förderung Minderjähriger, die ohne familiäre Begleitung nach Deutschland gekommen sind – oder wie hier in Oldenburg um hochqualifizierte Flüchtlinge.

Auch eine regionale Ausgewogenheit ist Ziel der Projektauswahl. Hier spielen die Interessen der Bundesländer eine wichtige Rolle. Denn die

Länder sind für die Unterbringung und Versorgung der Flüchtlinge zuständig, sie tragen also die finanziellen Lasten für die Flüchtlinge.

Alle Bundesländer sollen entsprechend ihrem Flüchtlingsaufkommen an der Förderung teilhaben. Zur Anwendung kommt hier der Königsteiner Schlüssel, der der Verteilung der Asylbewerber zu Grunde gelegt wird. Das bedeutet, dass die Fördergelder auf die Bundesländer proportional zu ihrem Flüchtlingsanteil verteilt werden. Einige Ländervertreter begrüßen die EFF-Mittel als willkommene Ergänzung ihres ohnehin schon knappen Budgets für die Flüchtlingsarbeit. Häufig nimmt die Nationale Zentralstelle auch eine wichtige Mittlerfunktion zwischen den Ländern und den Projektträgern ein. So werden Projekte nicht selten von einem Bundesland einerseits und vom EFF andererseits gefördert.

Die Länder arbeiten mit der nationalen Kontaktstelle auch insofern zusammen, als sie bei der Auswahl und Begutachtung der Projektanträge mitwirken. Die Ländervertreter nehmen die Anträge entgegen und prüfen sie daraufhin, ob sie inhaltlich und konzeptionell gut sind und in die Förderpolitik des Landes passen.

Nicht nur der städtische Bereich – der sicherlich schwerpunktmäßig allein wegen der dortigen zahlenmäßigen Konzentration überwiegend Fördermittel erhält –, sondern auch die Flüchtlingshilfe im ländlichen Bereich bedarf der Förderung.

Welche Kriterien sind bei der Projektentwicklung zu beachten?

Nicht nur bei der Auswahl der Projekte ist die Nationale Zentralstelle gefordert. Projekte müssen laufend begleitet werden, sie müssen bewertet werden. Hier kommt der Nationalen Zentralstelle auch eine Steuerungs- und Kontrollfunktion zu.

Dabei ist Wert zu legen auf:

Effizienz des Projekts:

Ein Projekt ist effizient, wenn das Projektziel mit dem Einsatz möglichst geringer Fördermittel erreicht wird.

Wirksamkeit und Nutzen:

Die begünstigten Flüchtlinge müssen von den Projekten auch tatsächlich erreicht werden. Die Projekte müssen dem Bedarf der Flüchtlinge nach Orientierung, Hilfe und Unterstützung entsprechen. Es muss eine Verbesserung ihrer Lebensumstände sowie der sozialen Rahmenbedingungen feststellbar sein.

Im Aufnahmebereich bezieht sich fast jedes dritte Projekt auf die Unterstützung besonders hilfsbedürftiger Personen, so bei der psychosozialen Beratung und Betreuung. Besonders schutzbedürftig sind etwa Kinder und Jugendliche. Auf deren Bedürfnisse müssen die Projekte zugeschnitten sein.

Bei den Integrationsprojekten geht es sowohl um Maßnahmen zur Hebung des Ausbildungsniveaus und der beruflichen Qualifizierung als auch um soziale Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen, um die Flüchtlinge fit für das Leben in der neuen Gesellschaft zu machen. Dies entspricht dem Bedürfnis der Flüchtlinge.

Nachhaltigkeit:

Die Situation der begünstigten Flüchtlinge muss sich auch dauerhaft verbessern. Dies betrifft beispielsweise bei der medizinischen Förderung die dauerhafte Stabilisierung von Gesundheit und Psyche. Bei der schulischen und beruflichen Förderung muss berufliches Orientierungswissen dauerhaft vermittelt worden sein, es muss dadurch eine Stärkung der persönlichen Kompetenz der Flüchtlinge erzielt worden sein.

Zum Aufbau und zur Arbeitsweise der Nationalen Zentralstelle

Der Aufbau der Nationalen Zentralstelle vollzog sich in den Jahren 2000/2001/2002 als Gratwanderung und Brückenschlag: Es mussten Projektträger erst einmal gefunden werden, die die Ziele des EFF umsetzten. Den potentiellen Trägern musste der eigenständige und europäische Charakter der im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge integrierten Nationalen Zentralstelle nahe gebracht und glaubhaft vermittelt werden. Der Brückenschlag zu den Trägern bestand darin, sich vom Image des Bundesamtes als Asylbehörde zu lösen, die nach damaliger Einschätzung vieler Projektträger tendenziell gegen die Inte-

ressen der Flüchtlinge arbeite. Begonnen wurde mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner – die Lage der Flüchtlinge zu verbessern. Damit wurde eine Basis für eine weiterführende, inhaltlich gut begründete Arbeit aufgebaut.

Die Nationale Zentralstelle musste auch von vorneherein dem Eindruck entgegenreten, EU-Projekte seien nur etwas für große Träger, die sich in der komplizierten EU-Antragsstellung und Abwicklungsmaterie gut auskennen würden. So werden derzeit auch viele kleine Träger, kleine gemeinnützige Vereine gefördert.

Die praktische Arbeit der Zentralstelle hat auch den Brückenschlag zwischen Ländern und Trägern hergestellt. Die Länder erhielten über den EFF bessere Informationen über die Trägerlandschaft im jeweiligen Land und ein objektiveres Bild von deren Praxis. Den Trägern und Flüchtlingsorganisationen wiederum wurden die Ziele der Flüchtlingspolitik der Länder auf Seminaren des EFF nahe gebracht. Die Unterstützung auch solcher Flüchtlingsorganisationen durch die Nürnberger Behörde, die sich bisher distanziert zur staatlichen Flüchtlingspolitik gezeigt hatten, hat bei diesen nun den Eindruck gefestigt, dass es der Nationalen Zentralstelle nur um die Sache geht. Es gibt hier keine politische Festlegung. Der Nationalen Zentralstelle ist es gelungen, sich mit eigenem Profil zu etablieren.

So ist es auch gelungen, durch Förderung von sinnvollen und gut begründeten Rückkehrprojekten wie „Heimatgarten“ (AWO Bremerhaven) oder „Coming Home“ der Stadt München die bisher kritische Haltung vieler Flüchtlingsorganisationen zur Rückkehrförderung aufzubrechen. Hier wurde eine pragmatische Wende eingeleitet, so dass eine freiwillige Rückkehr nach humanen Maßstäben und zum Nutzen der Flüchtlinge eine mögliche Option darstellt.

Zum anderen ist es gelungen, die Aufmerksamkeit auf die bisher gar nicht als Flüchtlinge wahrgenommene Gruppe der jüdischen Immigranten aus der ehemaligen Sowjetunion zu lenken und wirksame Integrationsmaßnahmen für sie zu etablieren.

Jutta Schnippering

Chancen und Grenzen beruflicher Integration akademischer Zuwanderer – ein Praxisbericht

Wie arbeitet das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V.?

Die Otto Benecke Stiftung e.V. besteht seit 40 Jahren, das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V. feierte im Mai sein 20-jähriges Bestehen. Das Akademikerprogramm hat in den vergangenen 20 Jahren im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die berufliche Integration von Zuwanderern auf sehr unterschiedliche Art und Weise gefördert. Seit 2004 sind zu den Geldern des Bundes EU-Mittel dazugekommen.

Im Programm arbeiten 18 Personen, es stehen 6,9 Mio. Euro zur Verfügung, und die Zentrale ist in Bonn. Die 22 im Bundesgebiet verteilten Außenstellen der Otto Benecke Stiftung e.V. sind Anlaufstellen für Ratsuchende. Ein großer Teil der Zuwanderer schreibt die Zentrale auch direkt an, da Arbeitsagenturen oder Anerkennungsbehörden entsprechend verweisen. Im Jahr 2004 haben knapp 3.200 zugewanderte Personen das Akademikerprogramm um Hilfe bei der beruflichen Integration gebeten.

Wenn hier von zugewanderten AkademikerInnen gesprochen wird, so sind das i. d. R. Menschen aus dem russischsprachigen Raum mit einem dauerhaften Bleiberecht. Sie verfügen entweder über den Status als Spätaussiedler, sind also deutschstämmig, oder sie sind Kontingentflüchtlinge, also Juden aus der ehemaligen Sowjetunion. Seit 2003 kann auch die Gruppe der Asylberechtigten gefördert werden.

Der überwiegende Teil der Stipendiaten ist zwischen 30 und 49 Jahre alt, diese Vorgabe machen uns die entsprechenden Richtlinien des

Bundes. Ca. 10 % sind unter 30 Jahre alt. 85 % haben in ihren Herkunftsländern zehn und mehr Jahre in ihren Berufen gearbeitet.

Von den erwähnten 3.200 Ratsuchenden wurden im Jahr 2004 knapp 1.400 in die Förderung aufgenommen. Davon sind nur ca. 20 Stipendiaten asylberechtigt. Der ausgezahlte Stipendienbetrag entspricht dem 1,1-fachen Bafög-Satz.

Weit mehr als die Hälfte der Antragsteller konnte somit nicht berücksichtigt werden. Der Grund hierfür liegt insbesondere in den fehlenden Mitteln. Auf weitere Ursachen wird an anderer Stelle eingegangen werden.

Was bietet das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V. an?

Diese Frage lässt sich nur sehr differenziert und an Beispielen verdeutlichen.

Die Konzeption des Angebotes sieht vor, dass

- a) diejenigen gefördert werden, die eine große Lernbereitschaft haben und ggf. bereit sind, erneut räumliche Veränderungen in Kauf zu nehmen

und das Angebot ist so gestaltet, dass

- b) die Inhalte möglichst passgenau auf die besonderen Bedürfnisse der Klientel zugeschnitten sind und zur Integration in den Arbeitsmarkt führen.

Die aus dem Herkunftsland mitgebrachten Kenntnisse und Erfahrungen benötigen – um auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zum Erfolg zu führen – einerseits eine entsprechende Bewertung und andererseits eine Ergänzung.

Je nach Berufsgruppe, angestrebter Tätigkeit oder auch in Deutschland geforderten Nachweisen liegen die Schwerpunkte der ergänzenden Qualifikation mehr in der Vermittlung von theoretischem Wissen oder im Erwerb überfachlicher Fähigkeiten.

Der erste Schritt vor der Aufnahme in die Förderung ist die Auswahl geeigneter Stipendiaten. Nicht nur die begrenzten Mittel machen das notwendig, sondern auch unsere Überzeugung, dass nicht jeder An-

tragsteller in der uns und ihm zur Verfügung stehenden Zeit das angebotene Lernpensum erfolgreich bewältigen kann.

Jeder, der sich bei uns meldet, erhält zunächst eine umfangreiche Fachbroschüre, die sehr genau das Verfahren der Berufsanerkennung verdeutlicht, über die entsprechende Berufsgruppe hier in Deutschland informiert und unser Hilfsangebot darstellt.

Mit diesen schriftlichen Informationen hat der Betreffende eine Anleitung, selbstständig aktiv zu werden und sich für unser Angebot zu bewerben.

Am Anfang steht natürlich der Spracherwerb. In zwei- bis dreimonatigen Aufbau- oder Fachsprachkursen kann man sein Deutsch oder auch Englisch verbessern, vorausgesetzt man ist bereit, an einen der vier Sprachkursorte zu gehen.

Der Lehrer, der in der Regel im Herkunftsland nur ein Fach studiert hat, muss zur Aufnahme eines ergänzenden Studiums für das zweite Fach und das pädagogische Begleitstudium eine Test-DaF- oder eine DSH-Prüfung bestehen.

Der Informatiker benötigt für den direkten Berufseinstieg unbedingt einen Fachsprachkurs in Englisch.

Der Mediziner muss eine sog. Gleichwertigkeitsprüfung analog zum früheren 3. Staatsexamen ablegen und kann ohne Fachsprache das dringend erforderliche Praktikum im Krankenhaus nicht ohne Erwerb der Fachsprache beginnen.

Es werden außerdem Fachsprachkurse für Ingenieure, Naturwissenschaftler und Geisteswissenschaftler angeboten. Mit den 444 Sprachkursplätzen im Jahr 2004 war der Bedarf leider bei weitem nicht gedeckt.

Nach dem Erwerb der Sprache setzt sich das differenzierte Vorgehen bei der Entscheidung – welches Angebot für wen – fort.

Noch einmal zur Erinnerung die Auswahlfaktoren für unsere längeren Maßnahmen: Wer hat die nötige Lernbereitschaft, nimmt erneut räumliche Veränderungen in Kauf und lässt vermuten, das anstehende Lernpensum zu bewältigen?

Wer Interesse am Angebot – über die Sprache hinaus – gefunden hat, hat sich zwischenzeitlich beworben.

Ein mehrseitiger Fragebogen zum beruflichen Werdegang im Herkunftsland, zum Wissen und den Vorstellungen über das hiesige System wurde vom Antragsteller zwischenzeitlich ausgefüllt und von den Fachkräften des Akademikerprogramms der Otto Benecke Stiftung e.V. bewertet.

Wer sich für eine der acht Studienergänzungen interessiert und in seiner schriftlichen Bewerbung überzeugt hat, erhält eine Einladung zu einem zweitägigen Auswahlseminar. Hier werden fachliche Eignung, sprachliche Kompetenz und persönliches Auftreten bewertet. Für einige der Interessenten kristallisiert sich im Auswahlverfahren heraus, dass das von der Otto Benecke Stiftung e.V. angebotene Studium nicht der richtige Weg ist oder aber aus familiären Gründen der Heimatort zur Studienaufnahme nicht verlassen werden kann. Oder der Antragsteller besteht das Auswahlverfahren nicht und muss leider abgelehnt werden.

Nachfolgend eine Auflistung der speziell für einige Berufsgruppen konzipierten Studienergänzungen, die immer in Kooperation mit (Fach-) Hochschulen durchgeführt werden:

Studienergänzungen im AKP in Präsenzform für :

- Bauingenieure in Zusammenarbeit mit der Bauhaus-Universität Weimar, 13 Monate
- Elektroingenieure in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Münster, 14 Monate
- Informatiker und Ingenieure in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Merseburg, 14 Monate
- Maschinenbauingenieure in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Magdeburg, 13 Monate
- Ökonomen in Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen Reutlingen und Würzburg, 15 Monate
- Tiermediziner in Zusammenarbeit mit der Universität Leipzig, 12 Monate

- Psychologen, Pädagogen, Lehrer in Zusammenarbeit mit der Universität Oldenburg, 12 Monate

Studienergänzungen im AKP als Fernstudium:

- Informatiker in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen an der Fachhochschule Koblenz
- Lehrer, Psychologen und Pädagogen in Zusammenarbeit mit der Fern-Universität Hagen
- Ökonomen in Zusammenarbeit mit der Hamburger Fern-Hochschule.

Ökonomen und Ingenieure sind sehr stark vertreten, da die Anzahl der zugewanderten Personen dieser Berufsgruppen besonders hoch ist.

Die Dauer der Studienergänzungen liegt im Durchschnitt bei zwölf Monaten.

Die inhaltlichen Schwerpunkte veränderten sich im Laufe der letzten Jahre immer wieder:

Eine Maßnahme für Juristen zusammen mit der Universität Gießen musste mangels potenzieller Teilnehmer, die das 1. Staatsexamen anerkannt bekamen, eingestellt werden. Medizintechnik, in Kooperation mit der Fachhochschule Lübeck, fand bei Ingenieuren nicht die gewünschte Nachfrage. Das sehr breit gefächerte Arbeitsfeld ist vielen Zuwanderern recht unbekannt und aus diesem Grund schwer vermittelbar.

Eine Studienergänzung für Ökonomen mit sehr hohem Praxisbezug und dem Schwerpunkt Osthandel wurde in diesem Jahr neu aufgenommen und der erste Durchgang ist erfolgreich abgeschlossen. Zehn der 20 Absolventen hatten bereits zum Ende des Studiums eine feste Stelle.

Die Struktur der Studienergänzungen ist immer ein Mix aus Theorie und Praxis. Je nach Bedarf der Berufsgruppe und des Arbeitsmarktes sind die praktischen Anteile unterschiedlich in die Theoriephase eingebettet:

Pädagogen und Psychologen, die in der Präsenzmaßnahme in Oldenburg die systemische Beratungsmethodik erlernen, haben im An-

schluss an die Theorie ein fünfmonatiges Praktikum, um Prozesse in der Beratung kontinuierlich begleiten zu können.

Die Ingenieure in der Mechatronik absolvieren in der Mitte des Studiums ein kurzes einmonatiges Praktikum zur allgemeinen Orientierung und am Ende der Studienergänzung eine viermonatige praktische Zeit.

An jeder Studienergänzung, die einmal im Jahr beginnt, nehmen 20 bis 25 Personen teil. Diese Gruppe wird aus denjenigen ausgewählt, die aufgrund des vorgelegten Fragebogens und des Schriftwechsels mit dem Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V. in die engere Wahl gekommen sind. Das heißt, pro Auswahlverfahren werden ca. 60 Bewerber angeschrieben, aus denen sich dann letztendlich die 20–25 Stipendiaten rekrutieren.

Die Qualifikation mittels einer Studienergänzung ist eine von mehreren tragenden Säulen des AKP-Angebotes.

Etwa 150 Stipendiaten und zwar aus der Berufsgruppe der Mediziner und der Gruppe der Wissenschaftler absolvieren keine Studienergänzung, sondern – ebenfalls nach einem Auswahlverfahren – ein gelenktes Praktikum.

Mediziner aus sog. Drittstaaten müssen hier eine Prüfung analog dem früheren 3. Staatsexamen ablegen. Um dieser Anforderung gerecht werden zu können, wird ein achtmonatiges Praktikum im Krankenhaus und anschließend eine vierwöchige intensive Vorbereitung auf die anstehende Prüfung gefördert. Parallel zur Förderung finden Fachseminare statt. Nach dieser ersten und sehr direkten Erfahrung in der hiesigen Arbeitswelt gelingt den meisten der Berufseinstieg auf Assistentenarzt-Niveau.

Wissenschaftler, zumeist aus den naturwissenschaftlichen Fächern, suchen sich selbstständig in ihrem Gebiet eine Stelle für ein Praktikum in Lehre und/oder Forschung und werden für max. zwölf Monate finanziell unterstützt und begleitet.

Der dritte Weg der möglichen beruflichen Integration wird beispielsweise Lehrern oder Zahnärzten angeboten. Diese Gruppen haben bei der Anerkennung ihres Berufes besondere Probleme: Zahnmedizinern werden max. drei bis vier Semester anerkannt, Lehrern fehlt das zwei-

te Fach und das pädagogische Begleitstudium wird auch nicht ohne weiteres akzeptiert.

Diesen Akademikern wird die Aufnahme eines sog. Individuellen Ergänzungsstudiums nahe gelegt. Nach der Bewertung des Studiums aus dem Herkunftsland durch die Landesprüfungsämter bzw. die Universitäten muss sich der Bewerber um einen Studienplatz bemühen und in Eigenregie sein Studium hier wieder vervollständigen.

Zusätzlich zur Möglichkeit des ergänzenden Studiums oder der gelenkten Praktika wird ein umfangreiches Seminarangebot bereitgehalten. Man kann Grundkenntnisse in der EDV erwerben, interkulturelle Unterschiede unter die Lupe nehmen, Bewerbungstechniken erlernen oder eine Seminarreihe zum Thema Existenzgründung besuchen.

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen hat sich in der Vergangenheit aus den unterschiedlichsten Gründen bewährt:

Die Hochschulen sind mit ihrem Angebotsspektrum und der (technischen) Ausstattung die richtigen Partner für die von der Otto Benecke Stiftung e.V. gewünschte, besondere Qualifikation für akademische Zuwanderer.

Es ist möglich, gemeinsam ein differenziertes Curriculum zu erstellen und – wo sinnvoll – die Stipendiaten auch in das Regelangebot des jeweiligen Studiengangs aufzunehmen.

Im Vergleich zu privaten Bildungsträgern verfügen die Hochschulen nicht nur über umfangreichere Schulungsmöglichkeiten, sondern können diese auch kostengünstiger anbieten, wenngleich die Studienergänzungen für das Akademikerprogramm im Nebenamt bzw. als Drittmittelprojekt durchgeführt werden.

Die Qualität der Studienergänzungen wird durch ein Zertifikat der Hochschule dokumentiert und stellt damit in vielen Fällen eine Gleichwertigkeit zu hiesigen Hochschulabsolventen her.

Welche Hindernisse gibt es auf dem Weg der beruflichen Eingliederung?

Welche Schwierigkeiten bzw. Grenzen gibt es für zugewanderte Akademiker beim Versuch des Einstiegs in den hiesigen Arbeitsmarkt? Was könnte den Einstieg – angesichts der sich verändernden Hochschullandschaft – vereinfachen?

Die Sprachkenntnisse der Klientel sind in den meisten Fällen nach dem Besuch des Integrationskurses bei weitem nicht ausreichend, um ein ergänzendes Studium aufzunehmen bzw. – wo möglich – den Einstieg ins Berufsleben zu vollziehen. Auch die Aufbausprachkurse des Akademikerprogramms können nicht mehr den gewünschten Sprachstand erreichen, da häufig die Grundlagen fehlen.

Eine Differenzierung der seit dem 1.01.2005 im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes angebotenen Kurse ist dringend notwendig! Die Sprachkenntnisse des Akademikers müssen hohen Anforderungen genügen können. Besonders wichtig wird es vor allem dann, wenn zur Aufnahme eines Studiums oder zum Erhalt der Berufserlaubnis als Arzt ein Niveau zwingend vorgeschrieben wird, was aber im Integrationskurs keinesfalls erreicht werden kann. Wer schließt hier die Lücke?

Die Bewertung der Abschlüsse wird in Deutschland von den unterschiedlichsten Stellen vorgenommen: Bei Human- und Zahnmedizinern sind es die Bezirksregierungen, bei Ingenieuren oder Ökonomen sind es die jeweiligen Landesministerien für Wissenschaft, Forschung, Kultur oder Ähnliches, die eine Genehmigung zur Führung des Grades erteilen.

Bei Lehrern bewerten die Kultusministerien das Studium, bei Tierärzten die Umweltministerien oder Bezirksregierungen.

Oftmals haben die Antragsteller große Mühe, die in ihrem Bundesland für den Abschluss zuständige Behörde zu ermitteln.

Der Föderalismus ist an dieser Stelle sehr umständlich und bedeutet für den Einzelnen mitunter einen großen Zeitaufwand.

Die Erlaubnis zur Führung eines Titels oder akademischen Grades bei den Absolventen eines Diplom-Studienganges – wie im Ingenieurwesen – sorgt keineswegs dafür, dass ein deutscher Arbeitgeber weiß,

über welche Kenntnisse und Fähigkeiten der zugewanderte Akademiker verfügt. Im Gegenteil – die Auflage der Behörde, den Grad in der Transkriptionsform führen zu müssen, führt zu Wortungetümen, die in der Regel bei potenziellen Arbeitgebern für Verwirrung oder Ablehnung sorgen.

Mittlerweile stellen einige Bundesländer keine Einzelanerkennungen – also Urkunden – mehr aus.

Es erfolgt nicht selten der Hinweis auf „anabin“, eine Möglichkeit im Internet, sich selbst darüber zu informieren, welchen Stellenwert der mitgebrachte Abschluss hier in Deutschland hat.

Woran orientiert sich nun die Bewertung der im Ausland erworbenen beruflichen Kenntnisse?

Die inhaltliche Beurteilung der beruflichen Qualifikation zugewanderter Akademiker, also die Bewertung dessen, was für den Einstieg in den hiesigen Arbeitsmarkt verwertbar ist, konzentriert sich auf das Jahre zurückliegende Studium.

Aufgrund unseres föderalen Systems kommt man zu unterschiedlichen Ergebnissen in den einzelnen Bundesländern.

Derzeit geht man bei Fächern, die hier mit dem Staatsexamen abschließen, so vor, dass die Studienbücher aus den Herkunftsländern Punkt für Punkt mit den entsprechenden Studieninhalten hier in Deutschland verglichen werden.

Bei diesem Vorgehen kommt es natürlich, je nach Fach, zu erheblichen inhaltlichen Abweichungen, beispielsweise bei Ärzten oder Lehrern. In der Medizin zweifelt man so sehr an der Qualität des Studiums, dass man 2002 in der Bundesärzteordnung festgelegt hat, dass die hiesige Abschlussprüfung des Studiums erneut bestanden werden muss, bevor eine uneingeschränkte Berufserlaubnis erteilt wird, selbst wenn der Betreffende im Herkunftsland jahrelang als Facharzt gearbeitet hat.

Ist der Arzt dem Status nach „Ausländer“, erhält er die Approbation nicht schon nach bestandener Prüfung, sondern muss erst noch acht Jahre auf die mögliche Einbürgerung warten. Hier sind Staatsbürgerrecht und Berufsrecht nicht aufeinander abgestimmt.

Ein solches Vorgehen führt zwangsläufig für den Betroffenen zum Karriereknick. Er wird auf das Niveau eines Studienabsolventen zurückgestuft und die fachärztlichen Kenntnisse spielen eine untergeordnete Rolle.

Wer würde heute das Jahre zurückliegende Staatsexamen oder die Diplomprüfung noch bestehen? Und benötigen wir in Deutschland nicht dringend qualifizierte Mediziner?

Die Bewertung nimmt also die Ausbildung, nicht aber den tatsächlichen, aktuellen Stand der Kenntnisse und Fähigkeiten in den Blick. Die vielfach langjährige Berufspraxis und die überfachlichen Fähigkeiten spielen keine Rolle. Hier greift unser System viel zu kurz.

Wäre es nicht sinnvoller, in der Zukunft eine ganzheitliche Bewertung der zugewanderten Fach-Persönlichkeit vorzunehmen? Sollten neben der Bewertung der Ausbildung nicht auch überfachliche Komponenten und die durch die Berufspraxis erworbenen Fähigkeiten unter die Lupe genommen werden?

Die Auswahl der Stipendiaten des Akademikerprogramms, zusammen mit den kooperierenden Hochschulen, wird bereits seit Jahren so vorgenommen. Die Abbrecherquote in den Studienergänzungen liegt unter 1 %.

Die Eingliederungsquote der Absolventen des Akademikerprogramms auf dem Arbeitsmarkt liegt – je nach Berufsgruppe und konjunktureller Lage – zwischen 60 % und 80 %.

Ausblick

In Zukunft werden Universitäten ihre Studenten ähnlich aussuchen. Wäre es nicht eine Überlegung wert, dass Hochschulen stärker in den Prozess der Bewertung der Qualifikation zugewandelter Akademiker, auch aus den sog. Drittstaaten, einbezogen werden?

Die zwischenzeitlich zum Teil eingeführten Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master könnten zukünftig für Zuwanderer sehr hilfreich sein. Eine Bewertung von Ausbildung und Berufserfahrung zusammen mit den von der Otto Benecke Stiftung e.V. und den Hochschulen angebotenen zusätzlichen Qualifikationen kann für eine

echte Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt sorgen.

Ein Leistungspunktsystem, in dem die im Ausland erworbene Ausbildung und die langjährige Berufspraxis eine Rolle spielen, würde dazu führen, dass sowohl Zuwanderer als auch Arbeitgeber einen klaren Überblick über die tatsächlichen Fähigkeiten haben. Nebenbei würde es, auch aufgrund der Transparenz des Leistungsspektrums, für den Abbau von Vorurteilen sorgen.

Eine Modularisierung der Studiengänge mit einer klaren Orientierung zur Berufsbefähigung könnte es dem Zuwanderer möglich machen, genau das zu erlernen, was für den Einstieg in den hiesigen Arbeitsmarkt fehlt.

Je nach Berufsgruppe oder Ziel der Qualifikationen sind es nicht unbedingt die fachlichen Inhalte, die im Vordergrund stehen. Aufgrund systembedingter, kultureller Unterschiede sind die fehlenden überfachlichen Fähigkeiten das, was den Berufseinstieg schwierig machen kann.

Auch das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V. strebt zukünftig ein modularisiertes Angebot in den Studienergänzungen an. Die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer bzw. die Erfordernisse des Arbeitsmarktes sind heute in der Regel so differenziert, dass ein standardisierter Stundenplan für 20 bis 25 Lernende diesen Anforderungen nicht gerecht werden kann.

Deutschland braucht Zuwanderung nicht nur der fehlenden Fachkräfte wegen, sondern vor allem, um der demographischen Falle in unserem Land zu entgehen.

Diejenigen, die aus dem Ausland – vor allem aus den sog. Drittstaaten – zu uns kommen, sollten hier unbedingt auf ein Bewertungssystem treffen, das ihre beruflichen und persönlichen Fähigkeiten wertschätzt.

Um mit einem Zitat von Prof. Klaus Bade von der Universität Osnabrück zu sprechen:

„Zuwanderer sind in aller Regel nicht die Desorientierten, Ängstlichen und Schwachen, sondern die Hochmotivierten, Leistungsstarken und Risikobereiten.“

In diesem Sinne wird die Otto Benecke Stiftung e.V. ihre Arbeit fortführen und wünscht sich eine noch stärkere Kooperation mit den Hochschulen in einer Zeit, in der sich die akademische Ausbildung in Europa neu orientiert und die berufliche Integration hochqualifizierter Zuwanderer davon profitieren sollte.

Beryl Randall

Overseas Qualified, Working Here – refugee doctors and nurses

Migration to the UK

Migration to the UK, particularly in recent years, has played a key role in easing skills shortages and developing the country's economy. A large number of migrants have entered the UK on work permits, in 2004 coming from countries such as India, the US, South Africa and New Zealand. The widening of the EU in May 2004 created a greater inflow of migrant labour: over 345,000 Accession country migrants have since registered to work in the UK.

The humanitarian stream of migration to the UK is smaller. Applications for asylum peaked in 2002, and have since been falling in line with a global decline. There is no firm data on the numbers of refugees¹ currently living in the UK, however over 144,000 positive decisions have been made since 2001 and UNHCR estimated in 2005 that there are approximately 290,000 refugees overall in the UK². The latter figure would mean that 0.5 % of the UK's population entered the UK as a refugee.

Refugees in the UK – data and policy

In terms of integrating into the UK, employment is rated as a key element by refugees themselves. As stated above, there is no national

1 For the purposes of this report, a refugee is defined as an individual who has had a positive decision on their application for asylum and who has Indefinite or Exceptional Leave to Remain, Discretionary Leave or Humanitarian Protection. Since 31 August 2005, all successful applicants are granted temporary leave to remain which lasts up to 5 years and is then reviewed.

2 UNHCR (2005) Asylum levels and trends in industrialised countries.

data on the numbers of refugees living in the UK nor on the breakdown of their skills and/or occupations. However, research into refugee employment³ suggests that there may be a high proportion of professionally qualified people amongst refugees, and that these refugees suffer particularly from barriers in terms of skills and qualification recognition or adaptation, gaining advanced or subject-specific language tuition and un- or under-employment.

There are two key policy documents relating to refugee integration and employment: *Integration Matters*, the Home Office policy on refugee integration and *Working to Rebuild Lives*, the refugee employment strategy from the Department for Work and Pensions. Policy on refugee employment recognises that Jobcentre Plus, the agency responsible for helping the unemployed back into work, does not have the capacity to help refugees with professional skills through adaptation and into appropriate employment. It encourages closer partnership working with the voluntary sector, which has built up expertise in helping refugee professionals back into their professions.

In April 2004 a voluntary marker to identify refugees making claims for benefit was introduced in Jobcentre Plus, the agency administering welfare benefits. While the marker is only able to identify those refugees who access Jobcentre Plus (and a proportion choose not to), to date there are approximately 70,000 on the system, of which 34,000 are living in London.

UK labour shortages

The UK labour market has been suffering for some time from shortages in both low-skill areas such as construction, hospitality, agriculture as well as in healthcare professions such as GPs, experienced nurses and dentists. Our unemployment rate currently stands at 4.7 % or 1.43 million⁴, the lowest since August 1975. At any one time the UK has an average of 605,000 employment vacancies.

3 Bloch, A. (2002) *Refugees' opportunities and barriers in employment and training*. Department for Work and Pensions, Research Report No. 179.

4 Office of National Statistics, Quarter 3 2005
<http://www.statistics.gov.uk/ccu/nugget.asp?id=12>

As a nation the UK is increasingly dependent on a migrant workforce. In London for example, an analysis of Census and Labour Force Survey data revealed that 35 % of London's working age population were born outside the UK. Approximately 2 million migrants live in London, which is about 29 % of the city's population⁵.

The National Health Service (NHS) has a degree of dependence on Internationally Recruited Nurses (IRNs). In the early 1990s, IRNs accounted for 10 per cent of new nurses on the UK register. Despite a small drop, 45 per cent of new entrants to UK nursing over the past four years were IRNs, with over 12,000 starting work in the UK over the past year.⁶

The NHS loses approximately 9 % of its nurses per year, partly due to retirement and partly because of the higher earnings potential in countries such as the US. 25 % of nurses in the UK (50,000) will retire over the next 5 years. Training programmes for nurses have dropout rates of up to 40 %.

The Royal College of General Practitioners estimates that the UK currently needs an additional 10,000 GPs in order to be able to meet the needs of the population⁷. To pursue a career as a GP a doctor needs to have at least 3 years experience, 2 of which must be as a Senior House Officer, and will be supervised for their first year.

The examples above illustrate the gaps in the UK labour market for skilled and experienced health professionals, which could be partially filled by utilising the pool of refugee health professionals already in the UK.

Refugee health professionals

Research into refugee skills has shown that approximately 30 % of refugees come to the UK with professional or high-level qualifications. Over the years, and in particular in the last 5 years, the voluntary sec-

5 Greater London Authority (2005) Country of Birth and Labour Market Outcomes in London: An analysis of Labour Force Survey and Census data, GLA

6 Royal College of Nursing annual Labour Market Review 2005

7 RCGP press release 05-08-05 <http://www.rcgp.org.uk/press/2005/0059.asp>

tor has developed to provide specialist support for professions such as doctors, dentists and nurses.

Agencies working with refugee health professionals have been able to access significant funding, and this has led to the establishment of employment pathways and models (for example with refugee nurses⁸) which are now being adopted for other professions, for example refugee teachers.

Part of the employment pathway is establishing how many refugee health professionals there are, by profession, by region, by specialism. Professional bodies and voluntary sector agencies have worked together to establish databases of refugee clients over the last few years. This has helped provide a more robust evidence base through which to campaign for policy change or to develop training. The database statistics illustrate for example that the blockage points in the adaptation process are at either end – passing the English language exam and finding work.

The pathway to employment in the health sector involves significant commitment in terms of both time and money. All professionals must pass a language test (the International English Language Testing System) before they can proceed to assessment of vocational language and competence. In addition there is a requirement for a period of work experience and then the process of registration with the relevant professional body before the individual is able to look for work. Refugees need experienced support during this process, but the quality of information and guidance can vary, and refugees may not get the right advice straightaway.

The business case for supporting refugee health professionals

There is a well-developed network of projects supporting refugee health professionals in the UK and national and regional databases have been established to gather evidence of the numbers of refugee health professionals in the UK. Routes to employment have been de-

8 Refugee Nurses' Taskforce *'Silver Lining: integrating refugee skills into the workforce – a strategy for refugee nurses'* Employability Forum 2004.

veloped by projects in most areas of the UK where there are high numbers of refugees. These have established a core cost for supporting a refugee doctor into employment of between £8,700 and £14,000 per doctor. In comparison it costs approximately £250,000 to train a UK doctor from scratch. Refugee nurses can be supported back into work at a cost of between £2,000 and £3,000 per nurse, compared with the total cost of £19,370 to train a UK nurse.

In addition to the cost-savings of using the available pool of experienced health professionals amongst refugee jobseekers, there is a need for the NHS to have a workforce that reflects the communities it serves. Where there are areas with significant representation of migrants and refugees, this will include the need to develop refugee health professionals.

New models of delivering health and social care are being developed in the UK to meet the needs of a growing and ageing population. This includes roles for health professionals working to educate the local population. Refugee health professionals, with their additional language and cultural skills, are ideally placed to deliver in these roles whilst aiding community cohesion.

Refugee Doctor case study

Doctor F is an Afghan doctor who ran a general practice department in a local hospital in the southern territories. He had been instructed not to treat wounded people from other militant groups or provinces without authorisation from the local leader. He ignored the instruction until a patient was shot in front of him on the operating table. He left for the UK and claimed asylum in 2002. He was granted refugee status and decided to requalify.

He took the International English Language Testing System (IELTS) 7 times before he achieved the required grade, but had no difficulties in passing PLAB 1 & 2.

Competition for clinical attachments is very strong, in part because it depends on a hospital committing to providing educational support in this period. In practice this also means that refugees are encouraged to look for programmes in line with local authority priorities or that they have to wait for a long period before they can find an attachment.

Following his attachment Dr F was offered an unpaid job for a month which could result in permanent full-time post subject to performance review. Although he has met all criteria, under current regulations he could not get limited registration from GMC without a job, and could not get a job without the registration. This hospital was supportive and offered a job offer letter with a job description that could be used as grounds for a registration application. This has been highlighted to the GMC and changes in rules for 2006 will allow for limited registration to be granted after passing PLAB 2.

The total time he took to requalify was 3.5 years, in comparison the average requalification time in the UK is just over 5 years per refugee doctor.

Continuing issues for refugee health professionals in the UK

Early identification of skills is still an issue for this group. Many refugee health professionals suffer delays as there is no coherent system for identifying people early and signposting them effectively. In addition there is a shortage of good quality advice and guidance to support them back into their careers or into alternative employment which makes appropriate use of their skills.

The biggest delay for refugee health professionals is achieving the required standard of English language proficiency. On average it takes a doctor just over 3.5 years to reach the Grade 7 pass in IELTS required by the General Medical Council. In 2005 a policy decision withdrew public funding for IELTS which has meant a reduction in the number of courses available and that refugee health professionals must find the funds to pay the examination fees themselves.

In addition, the IELTS certificate is only valid for 2 years. It is possible that a refugee doctor will not have finished the PLAB 2 test in that time and will then have to resit the test and pay additional fees.

Funding for adaptation and registration. Finding the money for living expenses, adaptation, language exams and/or tuition and registration is a continuing struggle. Welfare benefits are paid while an individual can demonstrate that they are actively seeking work. This does not allow for a long period of study. The consequence is that many health professionals are either abandoning their goals altogether or working

full or part time to support their study, and this lengthens the time it takes to get into appropriate employment.

Clinical attachments and supervised practice are a necessary, and for nurses a required, part of adaptation, offering practical experience of working in the health sector. Competition for places is intense. Shortages are not only for places, but also for the necessary supervision capacity during the placement.

Once fully requalified, significant obstacles for refugee health professionals are both finding initial employment and then progression upwards through the grades. The UK is currently experiencing shortages at higher levels than the entry-level grades at which the refugee health professionals are obliged to enter the health sector. Once in employment the refugee doctor or nurse may not be able to access support for professional development and promotion.

Funding for projects to work with refugee health professionals comes from a number of sources, is often short-term and is becoming more difficult to find. This has led to an uncoordinated network of different and often overlapping services, especially in London, which have no long-term financial support and which have to spend a significant amount of time in fundraising rather than delivering services.

Over the last four years the Department of Health has been a major donor, providing £2m for a variety of projects working with refugee health professionals across the UK. This funding is coming to an end and, with no continuation funding in sight, many successful projects face closure. What is needed is a national strategy and coordination of funding to ensure that provision is available where needed and that duplication is avoided.

Good practice in the UK

Funding over the last few years has encouraged the establishment of profession-specific networks and information resources. These include guides for health professionals wishing to practice in the UK – such as the JCORE Guide for Refugee Doctors or the Guide for Refugee Nurses and Midwives and the ROSE website, an NHS-led resource for all refugee professionals wishing to return to practice in the UK.

Profession-specific databases have been established, either through the professional bodies such as the BMA and RCN, or through refugee agencies and evaluation projects. The databases are valuable, not only for providing an estimated number of refugee health professionals, but also because they are a means for tracking people through the adaptation process. From this information we know that it takes an average of 5 years to requalify as a doctor and between 18 months and 3 years to register as a nurse.

The databases have also proved useful in demonstrating how many people need help. 1072 doctors, 253 nurses and 94 dentists are registered and agencies have been able to use these figures to lobby for reduced fees from the professional bodies for this specific group.

A pan-professional approach has proven to be effective in bringing together stakeholders to work on common issues with refugee doctors, nurses, allied health professionals etc., rather than taking each profession separately. The REACHE⁹ project in Manchester is an example of this, working with doctors, nurses, midwives, dentists and allied health professionals. Of the 130 clients from 35 different nationalities 32 refugees are now in paid work.

Mentoring projects, where individuals are matched with UK health professionals have proved very popular and important in helping refugees back to work. Study clubs are also play an important role.

Trends for the future

The reduction in funding for refugee health professionals will mean that a much more coordinated approach is needed to ensure cost-effectiveness. This coordinated approach would need to be bedded within and monitored against a clear national strategy.

The move towards pan-professional projects allows for greater cost-effectiveness, a focus on partnership working and also for the possibility of partnership funding. Centres of excellence are likely to be created in regions, acting as hubs for specialised provision for refugee health professionals in that area. Coordinated pan-professional pro-

9 <http://www.reachenw.org/>

jects would also allow for more systematic and robust data collection, which will be useful in evaluating impact and assessing needs for the future.

Centres of excellence may also allow flexibility to look at different ways of training refugee health professionals, whether this is language training or the provision of flexible placements for clinical attachments and supervised practice. These would be supported by links to other Government-funded initiatives such as the SUNRISE pilot¹⁰ or the Time Together mentoring project¹¹.

Realistically a significant number of the refugee health professionals will be unable to return to practice – because of lack of money, age, family commitments or the requirements to requalify. Agencies are increasingly looking to develop alternative career options, either within the health sector or making use of their skills elsewhere, for example in teaching.

The above is dependent on Government departments, professional bodies and voluntary agencies working together in partnership to make the most of the skills and experience refugee health professionals bring with them to this country. Supporting refugees back into their professions both aids integration for the individual and benefits the professions in terms of increased diversity and cross-cultural expertise.

Bibliography

Bloch, A. (2002): Refugees' opportunities and barriers in employment and training, DWP, Research Report No. 179.

Bloch, A. (2004): Making it work: refugee employment in the UK, Institute for Public.

Policy Research, Asylum and Migration Working Paper 2

BMA Refugee Doctor Initiative

10 A current pilot providing one to one caseworker support for new refugees to help them access statutory organisations after they have received a positive decision on their claim for asylum.

11 www.timetogether.org.uk

<http://www.bma.org/ap.nsf/Content/refugeedrnitiative2006>

Butler C & Eversley J (March 2005): More than you think. Refugee doctors in London: their numbers and success in getting jobs ppre Limited ISBN 0-9544904-3-6.

Department for Work and Pensions (2005): Working to Rebuild Lives: A Refugee Employment Strategy, DWP.

Greater London Authority (2005): Country of Birth and Labour Market Outcomes in London: An analysis of Labour Force Survey and Census data, GLA.

Hakesley-Brown, R. (2006): *A Guide for Refugee Nurses and Midwives*, Employability Forum.

Home Office (2005): Integration Matters: A National Strategy for Refugee Integration, HO.

Home Office / Immigration and Nationality Directorate quarterly statistics <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/immigration1.html>

Jewish Council for Racial Equality (2004): *A guide for refugee doctors*, 5th edn. London: JCORE.

Refugee Nurses' Taskforce (2004): Silver Lining: integrating refugee skills into the workforce – a strategy for refugee nurses Employability Forum.

The ROSE website – an NHS led website to support refugee and overseas qualified health professionals who are settled in the UK return to work in the health sector
<http://www.rose.nhs.uk/index.html>

Royal College of Physicians, (2005): Building bridges: developing refugee health professionals to support social cohesion, Royal College of Physicians – draft.

UNHCR (2004): Global refugee trends: overview of refugee populations, new arrivals, durable solutions, asylum seekers, stateless and other persons of concern to UNHCR.

UNHCR (2005): Asylum levels and trends in industrialised countries.

Mary Tupan-Wenno

Societies in transition: the need for diversity policy in higher education.

Much attention is devoted to the participation and integration of ethnic minorities into society. The views regarding the development of the integration process often widely vary. This makes a discussion about the importance of a policy of diversity not always easy because this policy is still approached from too much of a social and ideological context while there are sufficient reasons to consider that economic and educational considerations are certainly needed as well in order to develop and implement a long term strategic education policy. In light of events from the Lisbon agreements a definite aim that the government has for the coming years is the achievement of a wide and maximum participation in higher education. The fact that the pupil population in secondary education and in professional education regarding ethnic and socio-economic composition has drastically changed, presents higher education with chances and risks. What does a changing society portend, for example: in the recruitment and selection for the design of a learning environment, for the professionalism of a working environment, for counselling and support, for the image of an institute, for the transition to the labour market and for regional collaboration? What are the economic and societal consequences if nothing were to be done regarding a policy of diversity in higher education?

A policy of diversity still, too often, is associated with the image of crisis management. In higher education, also for years, there has been an ad hoc pursuing of a policy for improving the participation of non-western migrant students in higher education. It has been about 10 years ago since the then Minister of Education, Culture and Science offered the first memorandum to Parliament wherein structural attention was devoted to the position of ethnic minorities in higher educa-

tion. In Australia, at the same time, the Ministry of Education and Employment presented an extensive policy plan entitled "A fair chance for all." The cause for these policy working papers were the predicted shortages in higher education. Both in the working paper of the Australian government, as well as the Dutch government, the accessibility to higher education was central and much attention was spent on the matriculation activities geared to students from non-western migrant backgrounds, non traditional groups and students for whom Dutch often was not their first language. Even though the starting point of these working papers was "don't blame the victim", measures were still directed towards dispelling deficiencies. Interventions were aimed at narrowing student's language barriers, professional development of faculty and teaching staff, developing curriculum's and applying much more attention for matriculation and study information activities.

In the United States, another immigrant country, a policy aimed at improving the chances for many in education is much older. In 1965 the federal government established so-called "TRIO Programs". These programs were focussed at providing similar chances for all Americans regardless of ethnicity and socio-economic background and, in this way, to bridge barriers resulting from class differences, cultural and ethnic origins as well as academic background. Reason for the implementation of these programs is to ensure a maximal participation of all sections of society so that higher education is for the many. Particularly from secondary school to the B.A. phase, from the B.A. phase to a masters degree and from a masters degree to a post-graduate phase. Much attention is directed towards matriculation activities and retention. In the area of a policy of diversity within higher education, an important difference between the activities of the Netherlands in comparison with those in the United States, the TRIO Programs in particular, is that a high level of counselling and support as well as collaboration with and recognition of the importance of the communities from where the students come from are all essential elements. Therefore the daily reality and individual students perception of their environment are taken well into account. Another important difference is the target group approach. In the U.S. the socio-economic background of students as well as the academic environment is recognized as factors in why students drop-out.

On the European continent access to higher education has always been a point of attention as well. In the 1990's, on the initiative of Britain and France, the European Access Network (EAN) was established in Lille, France. It appears from various studies that were done by the EAN under the authority of the Council of Europe that, among other things, the groups for whom accessibility to higher education within Europe is difficult are heterogeneous, and that accessibility would and should be interpreted in different ways. The target group approach also differs quite a lot per country as well as by regions in Europe. Therefore, as far as the subject of encouraging the participation of ethnic minorities in higher education is concerned, the Netherlands and the United Kingdom have, from the beginning of the 1990's, developed a policy and have taken measures designed for this. Although these interventions rely too much on combating a symptom rather than tackling the causes structurally; from the vantage point of the Netherlands, participation by ethnic migrant students is growing.

The Netherlands context

The community environment of institutes for higher education is drastically changing. Many of these institutions, particularly in the urban areas, recruit a majority of their student population from outside the region. The number of qualified pupils in this region differs both on ethnic as well as socio-economic composition. This means that for a growing portion of the population, the first generation of a family has completed secondary education and is qualified for higher education. A large percentage of this generation is of ethnic minority descent. Not only is the number of pupils in secondary education diverse, but the student population in higher education as well.

It appears, from research (3) of the matriculation and retention of students in higher education, that this matriculation between 1997–2001¹² was steadily increasing. This holds true both in the absolute sense as well as a percentage of the total student population. It is no surprise that participation is growing. The demographic development

12 In September 2006 new data from quatatative research on the matriculation and retention of ethnic minority students in higher education in the Netherlands from 1997 – 2005 will be published by ECHO.

is one of the reasons for this increase. It is of importance to know what the matriculation of ethnic minorities is compared to the matriculation of the total student population. From the research data it appears that in 2001 17 % of the total matriculation in higher education was of non-western migrant origin. If we are referring to the group comprised of Surinamese, Antilleans, Turks and Moroccans then this percentage appears to be much lower, namely 6 %. The question is which percentage is most relevant for policymaking if we are referring to the accessibility to higher education for groups who are under-represented. With regard to the data, stating that a comparatively large prospective of non-western migrant pupils, particularly in the large urban areas, take part in primary and secondary education, it can be estimated that the percentage of 6 % is the reason for the reorientation of the matriculation policy at universities.

Recent data from the National Bureau of Statistics in the Netherlands show that in the urban cities in the Netherlands, all cities with a high density of non-western migrants in the population, 70 % of the children in primary education in 2003/2004 were of ethnic minorities of non-western origin. This percentage was 45 % for secondary education and 25 % for higher education. From the previously mentioned research (3) it appeared that matriculation in higher education on a national level increased during 1992–2001. Around 11 % of the students who were registered during 1997–2001 by the Information Management Group in Groningen are ethnic minorities from non-western origin. In 1992 this number was estimated at 1 %. From the same research it appears then that an increase in the matriculation of ethnic migrant students goes hand in hand with a structurally higher drop-out rate compared to that of native Dutch students in higher education.

These quantitative developments are cause for many institutions to research as to what extent the matriculation and retention policy must be related to a general policy of diversity. Changes in the community are taken into account as a number of universities become more and more conscious of the importance of a coherent policy of diversity. The design of a policy of diversity hereby is not a goal but a means; objective being the improvement of the students learning environment and the creation of an effective work environment for professionals in

higher education. Therefore the quality of higher education remains a basic assumption.

Areas of attention

Improving retention, less drop out and an increasing participation in (higher) education are spearheads of diversity policy. Not only is the entrance of migrant students important but also essential is their remaining in school. The fact that non-western migrant students drop out structurally more often from higher education is cause for future research. It is important to know the reasons why these students drop out. Are reasons for dropping out related to the learning environment: the organization of the educational process, the content of the education program, the degree of support and counselling, or the expectations students have at the commencement of their studies? Or does dropping out have to do with personal characteristics of students such as ethnicity and social background? These questions were for ECHO, Center for Diversity Policy, reason to initiate a research on the reasons of dropping out. On assignment from ECHO, the Institute for Migration and Ethnic Studies (IMES) did a qualitative study aimed at the importance of the learning environment in relation to the study results of ethnic migrant students. At the same time, researchers were asked to pay attention to results from earlier research regarding learning styles and motivation to learn (4) and the importance of social integration and academic integration (5) in the process of continuing one's studies. This resulted in the publication "Stayers and Drop-outs in higher education" (6). The researchers have, based on information from in-depth interviews with non-western migrant students and earlier research, designed a heuristic model that is used as a guideline for the research. The model indicates which factors can play a significant role in the process of continuing one's studies and which factors can influence the decision whether to remain studying or to stop.

From research in the United States and experiences in institutes of higher education in the Netherlands it appears that a successful retention policy for (non-western migrant) students coheres to a successful matriculation policy. From comparative research in the United States it also appears that the investment in the learning environment has a positive effect on the results of both non-western migrant as well as

native Dutch students. At the University of California at Los Angeles (U.C.L.A.) the average retention rate for students, in general, is 85 %; and from the group of students who are the first from their environment to matriculate into higher education, the retention rate is 83 %. The latter mentioned group exists predominantly of migrant students. These students participate in UCLA's Academic Advancement Program (AAP). These students tend to be from a "capital poor" environment and often have a long study career behind them. Looking at the profiles of these pupils this means that in most cases they do not get the chance to go into higher education. On the one hand because it does not benefit their social surroundings and then there is insufficient counselling for these pupils to point out their study possibilities and to prepare them to make the choices that make admittance possible. And on the other hand, the financial economic situation of the pupils' families makes it impossible for them to study. Regional collaboration between UCLA, community colleges in Los Angeles and the "communities" from where these pupils come from make this mostly non-traditional retention success possible.

Successful retention policy

The experiences from abroad especially the Pedagogy of excellence of UCLA's AAP program and data from research in the Netherlands has led to a number of insights for improving the retention of students in the Netherlands. A successful retention policy takes into account the diversity of the student population by matriculation in higher education and from that that *all* students are availed upon by a vision aimed at students *excelling* towards *maximum results*. This is possible when students receive optimal structural counselling and support and take into account the identity and the perception of the student environment. Being included, social and academic involvement are strategic starting points for the striving for an effective learning environment where attractive and high quality education is offered and where students are challenged and stimulated to excel.

A learning environment where every student is academically challenged and is expected that he or she make a good impression, desires an approach whereby attention will be paid to the individual challenges and learning needs of students. Professionals in higher educa-

tion are not only responsible for the conveyance of knowledge but are, in addition, also coach and counsellor. This requires other skills and competencies. Because student populations change it is also advisable that faculty become engrossed in the migrational and socio-cultural background of their students. This does not mean that faculty has to be experts on ethnic minority issues or has to adapt to the ethnic culture of their students. It is important that attention be paid to the (personal) environment of students. The responsibilities of students for work, study and the social environment are also bigger nowadays.

Professionalism of faculty, study counsellors and student counsellors is important as, on the one hand development of knowledge is tied with respect to the academic environment and identity of students, and on the other hand, a more substantial involvement from faculty and study counsellors is advisable for the relationship with and development of individual students in order to improve the way in which they are guided.

An effective learning environment is availed upon by good *collaboration* between faculty, study counsellors and student counsellors on the one hand and students themselves on the other hand. Research (8) demonstrates that collaboration between students in so-called "learning communities" provides an important contribution to the social and academic integration of students. A result of this is that students run less a risk of dropping out as they are better motivated to study. Collaboration and network development between students can be organized in different ways. The goal here, along with improving their social and academic integration, is improving the campus climate. This prevents the students finding themselves feeling isolated or unwelcome. Collaboration between students can also be increased by providing a mentor system whereby senior students are a mentor for first year students, and where there are peer student counsellors or tutors.

The process of matriculation and retention

ECHO has, based on (inter)national knowledge and experience in the area of higher education, systematically conveyed the basic assumptions; domains and activities for the process of matriculation and retention within (higher) education. The scheme shows the two domains:

matriculation (or access) and retention. Starting points for a successful access and retention policy are: inclusion; commitment and involvement and an educational philosophy, (the Pedagogy of excellence) aimed towards students excelling. This philosophy is based on the premise that every student can excel. As much attention as possible will be paid to the academic environment and background of students as well as intensive collaboration with “communities” and other organizations from the social surroundings of students. Guidance and support like mentoring, tutoring and counselling are essential.

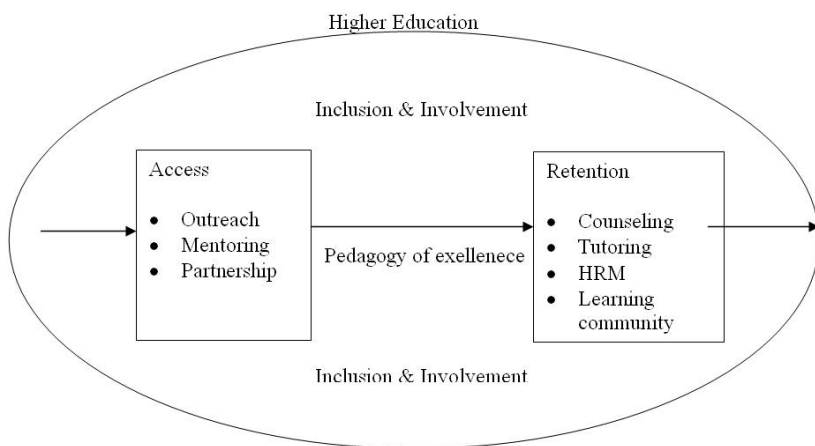


Abb. 5: The process of matriculation and retention

Within the two domains of access and retention, various interventions are possible in the form of activities.

The first tactical domain: access, includes collaboration and tuning to partnership, guidance in making ‘the best’ study and career choice, and interventions in the social environment and, in that manner, to inform non-western migrant pupils in the partnership, and their parents at an early stage, about the possibilities in higher education and in the importance of completing their studies (*outreach*). Regarding retention, the second tactical domain, there are different interventions, separate or in connection of importance. The goal of these interventions is not only the guiding and advising of students in the continua-

tion of their studies and increasing their motivation to study (*counseling and mentoring*), but also challenging the students to work together in the process of developing knowledge to stimulate and improve (*tutoring*) via “*learning communities*”. Precondition therefore is an effective HRM policy.

Transition to the labour market

The participation of non-western migrants in higher education and at the labour market is steadily growing. ECHO wishes to portray a positive image of excellence among non-western migrant students along with social and academic success. Of course social success is not by definition negatively related to ones ethnical background. Success is particularly specified by a combination of parameters that exceed stereotyping and are indeed universal: such as education, perseverance, motivation, integrity and opportunities. It is still too often the case that loose images are presented as facts. The multi-cultural society is still troubled and painted by old-fashioned stereotyping. It is due to this that high potentials among migrants in our society are not always in a position to blossom.

ECHO developed a number of major initiatives to stimulate excellence among migrants in higher education and to bridge the gap between high potentials among migrants, higher education and the labour market. ECHO underwrites activities that aim to educate ethnic minority students in order to enable them to work professionally in a multicultural society through the ECHO Foundation. The ECHO Foundation has three key components:

The ECHO Award is an annual award to encourage, inspire and stimulate the many gifted and talented ethnic minority students to develop their talents and gifts by successfully graduating from university and at the same time understanding their long-term responsibility to contribute to society. This award is rewarded on an annual basis to two excellent ethnic undergraduates who meet the criteria set. The price they get is a fully sponsored summer course at a prestigious university in the world. Students went to Harvard, Cambridge and UCLA.

The ECHO Ambassadors network is a network for nominees and proposed nominees of the ECHO Award and ECHO Foundation Scholar-

ships. This network will allow the Ambassadors the opportunity to further develop and fine-tune those elements critical for leadership positions, other than a university degree.

ECHO Foundation Scholarships The ECHO Foundation Scholarships create the opportunity for talented ethnic minority undergraduates to ‘experience’ part of their study research or university study at a well-established university outside the Netherlands.

Conclusion

It can be ascertained that “the” ethnic minority migrant student does not exist; just as “the” native Dutch student does not. There is a student population with different matriculation characteristics. One of these is the socio-cultural environment of the students. We do not pay enough attention to the fact that among ethnic migrant students there are also differences in learning styles, in motivation, in the ability to study independently and a difference in a reference framework. The need for a policy of diversity in higher education is not meant to eliminate the backlog of specific groups in education. This does not take away from the fact that the backlog policy of the last 20 years, directed at improving the position of non-western migrants, in many aspects was necessary, and based on the opinion that public services must be accessible to all citizens in society. In the meantime, the critical mass of non-western migrants in society has increased and the reflection of this is particularly visible in large urban regions in both primary schools; in general secondary schools, but most of all professional education. For a proportional retention to and in higher education, more is obviously needed. This process is being developed by a number of universities. For these institutions, a policy of diversity, as part of strategic planning, is far more than merely a statement. It is particularly in these institutions where non-western migrant students are presently visible that a “sense of urgency” is greater. The alternating route will be given form and implemented at different levels of the organization and within the diverse faculties of universities and colleges. ECHO has at the present, agreed to collaborate with 21 institutes of higher education with the financial support of the ministry of Education, Culture and Science. The projects are aimed at increasing the matriculation and retention of non-western migrant students in higher

education and improving transition to the labour market. Attaining knowledge and experience has led to the innovation of current and future matriculation and retention activities. Introduction with the “Pedagogy of excellence” has, among other things, led to the introduction of new educational concepts where talent development is central. For instance the implementation of the concept “service learning” where themes such as civic engagement and community responsibility are leading, and where practical skills and values are acquired via “volunteer” activities with local businesses and non-profit organizations. Much attention in these projects goes towards new forms of guidance and support by professionals in collaboration with students. In addition to this, regional collaboration with municipalities, secondary and professional schools, community organizations, businesses, student organizations and “communities” is of great importance.

With the striving for an effective learning environment with diversity as a starting point, the focus is shifted from altering the student and faculty to altering the institute, i.e. altering the system where the student, faculty, the organization and the curriculum are important variables. An effective learning environment is, for that matter, only possible if there is also an effective work environment. Managing diversity usually goes along with breaking up of existing patterns and structures. This does not only have to do with cultural or socio- economic issues but with educational, organizational and efficiency issues as well. The emphasis is therefore also not on the differences, but rather the striving for quality and cohesion. Higher education should not be a “survival of the fittest” but rather a “meaningful experience”.

Bibliography

Axis, Joukes and Severiens, Delft 2001

www.trioprograms.org

ECHO, Crul and Wolff (2002): Talent gained. Talent lost? Utrecht.

ECHO, Crul and Wolff (2003): Stayers and leavers in higher education. Utrecht.

Ministry of Education and Science (1993): Working paper for the retention of ethnic minorities in higher education.

Tinto, V. (1987): Leaving college: rethinking the causes and cures of student attrition. Chicago, University of Chicago Press.

Mary Tupan-Wenno is the executive director of ECHO, Center for Diversitypolicy in Utrecht (www.echo-net.nl).

ECHO's core task is to promote the entry, transfer and graduation of students from ethnic minority backgrounds into higher education in The Netherlands. ECHO works together with all the universities in The Netherlands, with ethnic minority organizations, student organizations, Ministry for Education, Culture and Science, the Ministry for Social Affairs and Employment and public bodies to achieve their goals. ECHO offers support to educational institutions, public bodies, and corporate businesses by advising and implementing their policy on diversity and inclusion. ECHO underwrites activities that aim to educate ethnic minority students in order to enable them to work professionally in a multicultural society through the ECHO Foundation. The ECHO Foundation is very pleased with the commitment of two patrons: Mr Mark Rutte, the State Secretary for Education, Culture and Science and Mr John Leerdam, Member of the House of Representatives. The ECHO Board also has representatives from the Higher Professional Education Council and the Association of Universities in The Netherlands. ECHO is a not for profit organization.

Ingrid Moses

The Integration of Professionals with a Non-English Speaking Background into the Australian Economy

Context

Australia is a country of just over 20 million people, and over the past couple of decades has defined itself as a multicultural society, ie a society which is reliant on and welcomes people from across the world, and respects the cultural background and continuing cultural practices of its immigration population within the legal and normative framework. Nearly a quarter of Australians were born overseas and another 3.5 million are second generation Australians. Nearly 2.5 million Australians speak a language other than English at home.

This makes Australia a very different society in 2005 from what is looked like 30 years ago. Then about 93 % of the population regarded themselves as 'British', and 98 % were European. More than 11 million of the then (1974) 13.7 million inhabitants were Christian.¹³

Australia, from its origin as a British colony, then set of colonies, and finally, from 1901 on as Commonwealth of Australia, has been a country for 200 years which has relied on immigration for population growth. Over the past decades the country changed from a society which sought to assimilate migrants to a society which accepts, even promotes, diversity.

With a fertility rate of 1.7 children, Australia's population would shrink without immigration. With such a low birth rate and one of the highest life expectancy, Australia is an ageing society. For economic growth, skilled migration is necessary. Australia takes in well over 100,000 mi-

13 Paul Sheehan, 'Red Card for the belittlers of patriotism', *The Sydney Morning Herald*, 21/11/2005, p.17.

grants each year. Over the period 1995–1999, Australia took in each year about 1.4 % of its total employed workforce, compared to New Zealand with 2.4 %, Japan 0.14 % and Germany with 0.75 % of the employed workforce.¹⁴

Over the years and decades there have been different emphases on the types of migrants Australia sought and accepted. In this paper I will concentrate on economic migrants, and in particular highly skilled ones. These are, indeed, the types of people the government is actively seeking.

For 2004–05 120,000 places were available for a skill migration stream, a family migration scheme, and special eligibility migrants. An additional 13,000 places were available for a separate humanitarian program, including refugees. For 2006 another 20,000 places are being made available for skilled migration.¹⁵

It is widely recognised that our society has changed over the past decade due to changing ethnic composition, demographics, attitudes and values. Not only societal changes but technological changes and increasing globalisation impact on the environment in which both private and public agencies operate. Thus, our economy, too, has changed.

Diversity in the population is seen to facilitate adaptation and growth. The NSW Government's electronic book *Diversity Delivers*, provides a rationale for diversity in the workplace, and 'sells' diversity as an ingredient and pre-condition for organisational success. Public sector agencies need to "tap into new skill sources, to be innovative and adapt with fewer resources" It then provides tips and suggestions on how to manage diversity effectively, on how to draw on the experience and knowledge of a diverse workforce and thus improve performance in key areas.¹⁶

Australia, of course, is not the only country experiencing a shortage of skilled people. Canada is in a similar position and seeking to take in

14 <http://www.apf.gov.au/house/committee/mig/skillmig/report.htm>, p. 2

15 Media Release by Senator the Hon Amanda Vanstone, Minister of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs, 14 April 2005

16 <http://www.eeo.nsw.gov.au/diversity/about.htm>

300,000 immigrants per annum within the next five years, many of whom are professionals.¹⁷

Commonwealth Programs

The Commonwealth Government therefore has particular programmes to attract skilled migrants – General Skilled Migration, Employer Sponsored Migration, Business Skills and Distinguished Talent.¹⁸

The Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (DIMIA) publishes on its website a list of 'Migration Occupations in Demand' (MODL). In November 2005 the following professions were included:

Accountants, Anaesthetist, Chemical Engineer, Civil Engineer, Dental Specialist, Dentist, Dermatologist, Emergency Medicine Specialist, General Medical Practitioner, Hospital Pharmacist, Medical Diagnostic Radiographer, Mining Engineer, Nuclear Medicine Technologist, Obstetrician and Gynaecologist, Occupational Therapist, Ophthalmologist, Paediatrician, Pathologist, Petroleum Engineer, Physiotherapist, Podiatrist, Psychiatrist, Radiation Therapist, Radiologist, Registered Mental Health Nurse, Registered Midwife, Registered Nurse, Retail Pharmacist, Specialist Medical Practitioner, Specialist Physician, Speech Pathologist, Sonographer, Surgeon.¹⁹

Note that most of these are in the medical and allied health areas.

The Department of Employment and Workplace Relations publishes on its website a quarterly newsletter for those seeking jobs in Australia on a temporary or permanent basis, *Australian Jobs Update*. The message over the past years has been consistent. Those migrants who have the best prospects for finding employment in the Australian labour market meet three criteria: (1) strong proficiency in the English language, (2) tertiary level education, and (3) high skill levels²⁰, in short professionals or hochqualifizierte Migranten.

17 The Australian, 2 November 2005

18 <http://www.immi.gov.au/migrate/skilled.htm>

19 http://www.immi.gov.au/migration/skilled/advice_doc/gn_modl.htm

20 <http://www.workplace.gov.au>

Government websites provide a wealth of information for prospective migrants – clearly one needs to be both internet literate and have high proficiency in English to access them in the first place.

A special site for Migrants provides links to a number of websites. For professional migrants the following are of relevance:

- Australian Labour Market Update,
- Job seekers from a non-English Speaking background,
- Migration Occupations in Demand List – (MODL) – Australia
- National Office of Overseas Skills Recognition (NOOSR)
- Professional and Industrial bodies list
- Temporary Residence and working in Australia²¹

For professionals, for example, it is crucial to know whether they are required to be registered by the relevant professional body before they can practise their profession. The Professional and Industrial bodies list notes that for architects, dentists, some engineers, General Medical Practitioners, optometrists, pharmacists, podiatrists, radiation therapists, radiographers, sonographers, speech pathologists, surveyors and valuers (Real Estate) and Property Professionals, mandatory registration requirements apply²² through the relevant professional bodies. Government departments, often state or territory departments, accredit other professionals like teachers, and nurses can get accreditation through the Australian Nursing Council.

On the whole, professional bodies are more concerned about acting as gatekeeper than interested in integrating overseas professional colleagues, though professionals may seek advice from them. Professional qualifications from the UK, Ireland and New Zealand are often recognised, for others there may be an additional examination process, including supervised practice.

There is an Adult Migrant English Program which provides free tuition to recent adult migrants (past 15 years) who do not have functional

21 <http://www.workplace.gov.au/workplace/Individual/Migrant/>

22 <http://www.workplace.gov.au/workplace/Individual/Migrant/ProfessionalandIndustrial>

English language skills. It is advertised in Arabic, Bosnian, Chinese, Croatian, Farsi, Indonesian, Japanese, Khmer, Korean, Macedonian, Russian, Serbian, Somali, Spanish, Thai, Turkish and Vietnamese.²³ Significantly, German is not included.

How do Migrant Professionals Fare?

Migrants with professional qualifications come to Australia under the Family Reunion scheme or because they wish to start a new life, including a new professional life. Employment at the appropriate level is crucial to their evaluation of whether the migration has been worthwhile.

The unemployment rate in Australia generally over the past couple of years has been between 5 % and 6 % and it varies between the states and territories. Generally, too, those who are highly skilled experience a fraction of the unemployment compared to those who are less skilled.

For migrants, too, the unemployment rates vary considerably. Length of time in Australia, skills level and proficiency in English all contribute to the variations. But so does country of birth. Generally, migrants from Europe, whether the UK, Ireland, Germany, the Netherlands, Italy or Greece experience less unemployment than migrants from the Middle East and Vietnam. For many countries, including Greece, the rate, however, fluctuates.

For those born in one of the Main English Speaking Countries the unemployment rate tends to be below the Australian one, and for those from Other than Main English-Speaking Countries above the Australian one.

English proficiency, apart from country of birth, is the key to appropriate employment. Many migrants from NESB are under- or unemployed.

This is deeply worrying as appropriate employment, ie employment commensurate with skills level and professional qualifications and ex-

23 <http://www.immi.gov.au/amep/index.htm>

perience, is a key factor in successful integration in the wider community.

The Joint Standing Committee of Migration of the Parliament of the Commonwealth of Australia conducted a review 2002–2004 of the skilled labour program, published as *To make a contribution: Review of skilled labour migration programs 2004*.²⁴ In its report, it noted that “Judged against local and overseas unemployment rates, skilled migrants were settling well in Australia within 18 months of arrival”. However, nearly half were not particularly happy with their job, and indeed, fewer than half of those who had been managers and administrators in their home country, were in commensurate jobs after migration to Australia, and a third of professionals had downgraded.²⁵

De-skilling does occur, and as, quoted in the report, from a submission, there are plenty of “ex-teachers, ex-engineers, ex-university lecturers, ex-professionals from other countries who are now cleaners, shoe repairmen, cab drivers because they cannot get accreditation or acknowledgement of their years of expertise.”²⁶

Indeed, engineers are just one such group. In the late 1980’s they were the largest professional group enticed to Australia. According to the 1991 census, there were 15,226 degree-qualified and 5,049 diploma-qualified overseas born engineers who had arrived in Australia in the five previous years. This number has to be seen in the context of a total employment figure of professional engineers in Australia of 82,047 in 1991.²⁷ Clearly there was an oversupply of qualified engineers. And when the recession started in 1990, the fate of these engineers was dismal – the end of the employment queue. Indeed, while I was Head of an Institute at the University of Technology, Sydney in the early ‘90s, one of my clerical assistants was a qualified engineer from Turkey, another assistant a qualified engineer from the Philippines. Both were relieved to have a job at all. Integration into the labour market – yes, but not at an appropriate level. Integration into the society – yes, but with dashed hopes.

24 <http://www.apf.gov.au/house/committee/mig/skillmig/report.htm>

25 <http://www.apf.gov.au/house/committee/mig/skillmig/report.htm>, p. 128

26 <http://www.apf.gov.au/house/committee/mig/skillmig/report.htm>, p. 131

27 Bob Birrell, in Job Ready About the House, August 2005

The Migrant Employment and Training Taskforce in its submission to various departments of the Commonwealth of Australia, June 2005, also noted structural barriers to integration in the workforce: lack of local experience to validate overseas skills and experience (repeating the 2004 Report findings), barriers to qualification assessment and recognition (again, this was a major factor identified in the 2004 Report), currency of skills, the changing nature of the labour market, two year waiting period to access social security payments and assistance through Job Network Providers, and employer bias. Individual barriers were lack of professional networks, lack of knowledge of the Australian job market and workplace, language and cultural practices, and lack of support in regional areas.²⁸

The Joint Standing Committee on Migration initiated another Inquiry in 2005, this time into Overseas Skills Recognition, Upgrading and Licensing.²⁹ Many professional associations made submissions, commenting on current arrangements and making suggestions for improvement.

The Migrant Employment and Training Taskforce suggested that an international scaling system of universities would help employers recognise the value of the education from overseas institutions. (Submission 18) The CPA (ie association of certified practising accountants) suggests that universities need to be equipped to advise on the need for bridging courses, and also proposes a self-assessment tool for users, to be developed for universities, agents and migrants. (Submission 39)

Case Study – Doctors

An article in the newspaper, *Sydney Morning Herald* of 12/13 November 2005 (p.8) notes that a new survey undertaken by the Australian Medical Workforce Advisory Committee estimates that there is a present shortfall of 1300 GPs (general practitioners), and that shortages will rise by 500 every year between 2007 and 2013. One of the solutions offered is recruitment of more overseas-trained doctors (OTDs).

28 Migrant Employment & Training Taskforce, 'Maximising the use of overseas skills', submission to the Commonwealth, June 2005

29 <http://www.aph.gov.au/house/committee/mig/index.htm>

While there is a general shortage of GPs in Australia, it is most notably so in rural and regional Australia. Various states have acted through their health ministries to address the shortage. In New South Wales as in other states, the Health Department established an Area of Needs program. "Suitably qualified" overseas trained doctors and dentists are recruited into a so-called area of need, usually in a rural or remote part of NSW, on a temporary basis while the search for a registered GP continues. Hospital-based general and specialist positions in regional centres, which are notoriously lacking medical staff, may also be approved by the Health Department. A special website has been developed to assist employer and medical practitioners to navigate through the extensive bureaucracy surrounding such positions. The website, www.health.nsw.gov.au/othp

- "outlines the role of each agency in the recruitment of overseas trained medical practitioners to an area of need position
- explains the pathway and role of each agency in the assessment and recognition of qualifications of overseas trained medical practitioners
- explains the rights and responsibilities of overseas trained medical practitioners when applying for area of need positions
- facilitates the flow of information among the agencies involved"

and provides information on

- "the principles and objectives of the program
- a list of vacancies
- the pathway for assessment and recognition of permanent resident overseas trained dentists and doctors
- links to other programs in the other states and territories in Australia
- links to other agencies that play a role in the assessment and recognition of overseas trained medical practitioners
- forms and templates for immigration purposes and applications for area of need positions."³⁰

30 Diversity Delivers. What is diversity, pp 10–11, <http://www.eeo.nsw.gov.au/diversity/recruiting.htm>

These are commendable initiatives in a desperate situation. People in regional and rural areas of Australia are both grateful and worried. A recent highly publicised scandal added to this.

The Queensland Health Department through the Queensland Medical Board assesses, registers and monitors overseas-trained doctors and had approved the appointment of an Indian-trained doctor, Dr Jayant Patel, who had practised in the USA, to the Bundaberg hospital. Nick-named later Dr Death, an inquiry found malpractice. A national news magazine noted, "The deadly swathe Patel is thought to have cut (literally) during his two years, as head of surgery in Bundaberg, is remarkable by any standard. So far he has been linked to 87 deaths out of the 1202 patients he treated between 2003 and early 2005."³¹ A journalist, tipped off by a frustrated whistleblower, had checked out Dr Patel's name on Google and discovered "a whole publicly documented history of previous lethal malpractice in a Portland, Oregon, USA hospital, resulting in his dismissal. And yet this same doctor was subsequently recruited to work as a surgeon at Bundaberg Base Hospital."³²

Yet, as one commentator wrote, "it is irrelevant that Dr Patel is foreign: the system accountability issues that the Bundaberg Base Hospital and the Queensland public health system now face would be the same if he were an Australian citizen and had obtained his surgical qualifications in Australia. Why were there no proper due diligence checks made at the time of his recruitment?"³³ There was consensus that the hospital system, the state system of health was responsible for the lack of due diligence, the lack of action over complaints, the cover up.

But it is not irrelevant that Dr Patel is foreign. Dr Patel had been allowed into Australia on a temporary visa, recruited by an employer, and thus did not have to pass the hurdle of an assessment of his medical skills and clinical knowledge.

This is in stark contrast to the experiences of the many thousands of OTDs who are permanent residents of Australia and had to gain full

31 The Bulletin, 8/6/2005

32 Tony Kevin, "A whistleblower at Bundaberg Base Hospital, in New Matilda, <http://www.newmatilda.com/home/articledetail.asp?ArticleID=739&CategoryID=>

33 Ibid

registration in order to practise. Full registration requires passing the Australian Medical Council medical knowledge and clinical examinations and completing a period of supervised internship in a training hospital.³⁴

As the failure rate is very high indeed, a pilot clinical bridging course was developed and conducted by the University of New South Wales in 2003. It led to about 85 % of the enrolled OTDs passing the AMC clinical tests.³⁵

Many of the non-registered OTDs have been allowed to work in 'areas of need'. But the failure to gain full registration when these OTDs want to practise as medical practitioners anywhere in Australia but cannot, impacts negatively on successful integration into the Australian society or economy.

The Australian Medical Council estimated that over 21 % of the total medical workforce in Australia is overseas trained. It summed up its extensive analysis for the Inquiry into Overseas Skills Recognition, Upgrading and Licensing thus: "Experience has shown that in times of medical workforce shortage there is a tension between SUPPLY and QUALITY, as a result of which issues of quality and standards become secondary to the need to satisfy the demand for a workforce supply. There is a major danger when recognition of medical qualifications is driven by concerns of numbers rather than quality and safety. This is well illustrated in the current Patel case in Queensland, where established procedures to ensure appropriate scrutiny of qualifications, assessment of competence and ongoing monitoring were bypassed.

"At the same time governments and employers must recognise that a reasonable investment is needed to facilitate the entry and, more importantly, the integration of OTDs into the Australian medical workforce. If OTDs continue to be regarded as a "cheap alternative" medical workforce, a serious disservice will be done to the Australian community and to the OTDs themselves. The challenge is to develop effective, evidence based

34 Bob Birrell, in Job Ready About the House, August 2005

35 Bob Birrell and Lesleyanne Hawthorne, 'Medicare Plus and Overseas-trained Medical Doctors', in People and Place, vol 12, no 2, 2004, pp 97-8

assessment processes combined with ongoing training and support mechanisms.”³⁶ (Submission 44). Indeed!

The Australian Divisions of General Practice Ltd noted that Overseas Trained Doctors make a significant contribution to healthcare, particularly in rural and regional areas. In the state of Queensland, for example, about 41 % of GPs are overseas trained; 54 % of these are Australian citizens or permanent residents. In order to assist OTDs to deal with the particular cultural and environmental contexts of patients in rural and regional Australia, peer support programs and cultural and general orientation programs have been established in a number of divisions.³⁷ (Submission 25)

Indeed, Commonwealth and State governments have recognised that OTDs need assistance. In Tasmania there is a two year pilot program conducted by the Postgraduate Medical Institute and designed to improve the recruitment and retention of OTDs in the Tasmanian public hospital system. In Victoria, a bridging program has been developed by the Postgraduate Medical Council of Victoria which includes cross-cultural and communication skills, pre-employment orientation and medical content.³⁸

On the other hand, there has been a substantial increase in international medical students in Australia. At the University of Melbourne alone, the number rose from 338 in 1999 to 725 in March 2004. Many will remain in Australia to complete their internship and then apply for migration onshore under the Skilled Independent category. Most of these students are ethnic Chinese from Asian Commonwealth countries, in particular from Malaysia and Singapore.³⁹ Few of them will have trouble integrating after having studied, lived and worked in Australia for half a dozen years or more.

36 <http://www.aph.gov.au/house/committee/mig/index/htm>

37 Ibid

38 Bob Birrell and Lesleyanne Hawthorne, 'Medicare Plus and Overseas-trained Medical Doctors', in *People and Place*, vol 12, no 2, 2004, p.90

39 Ibid

Universities as Employers of Professionals

One of the employers of professional migrants is the university sector. A lot of hurdles have to be overcome if universities, or any other employer, recruit professionals still residing overseas. We can only employ non-Australian residents who hold a valid working visa. Like other employers, we can sponsor professionals under the Employer Nomination Scheme. The new staff member then lodges their visa application through DIMIA. The University of New England, a regional university, can access the Regional Sponsor Migration Scheme which makes recruitment somewhat easier. Nevertheless, the employer nomination and the visa process are quite complex and often time consuming.

Designated groups within the NSW public sector who are deemed to be disadvantaged in employment are (1) women, (2) Aboriginal and Torres Strait Islander people, (3) People whose first language spoken as a child was other than English, and (4) people with a disability.

Universities, as public sector institutions, need to develop programs and policies to ensure equal employment opportunity, and, in an annual plan, describe strategies to achieve targets and performance against targets.

Targets for equity groups are benchmarked against their estimated representation in the NSW working population (deemed to be for people aged 15–64; this is somewhat dated as nowadays most 15–17 year old youths are still in school, and many people are retired at 64).

While I was unable to get data on Australia wide or even NSW employment figures of overseas born academics, I do have data on my own university.

The target in NSW for people whose first language is not English, based on statistics from the Australian Bureau of Statistics, is 19 % of employees. In our local government area, however, the proportion of people from different linguistic and ethnic backgrounds is lower than in NSW, at 5 %. And while the proportion has increased in NSW between the census dates of 1996 and 2001, it has slightly decreased in our local government area.

The proportion of academic staff at UNE whose first language was not English (NESB – Non English Speaking Background) has stayed at 17 % over the past four years, with 23 % of academic staff self identifying as coming from an ethnic minority group. While this is below the state-wide target, it is significantly above the local area target. Of course, academics as professionals are normally recruited on the national and international markets, not locally.

NESB academics in the past year were well represented in recruitment, both in terms of new staff and existing staff winning new positions. They were also well represented among successful applicants for promotion from Lecturer to Senior Lecturer, Senior Lecturer to Associate Professor, and Associate Professor to Professor.

Half of the NESB academics are in the more senior positions of Senior Lecturer, Associate Professor and Professor compared to 48 % of all UNE academics.

Among the administrative, professional and technical staff (general staff), the lower levels tend to be recruited locally and the higher levels nationally. The proportion of NESB general staff reflects the local population at 4–5 % over the past five years. Among general staff professionals are normally in the higher classification levels (from Level 8), and again, 20 % of the NESB general staff are in the higher classifications, compared to 13 % overall.

This demonstrates an openness in the University towards professionals with different language background, and usually different educational qualifications.

What does UNE do to integrate them?

Like other universities, UNE tends to have policies and practices which ensure that some things do not happen. They are part of our Equal Employment Opportunity (EEO) obligations. Such policies are concerned with harassment and discrimination. But like other universities we have a code of ethics and also policies and practices which try to overcome possible barriers to professional advancement, rather than to integrate.

At UNE I chair an Equal Employment Opportunity Advisory Committee to the Vice-Chancellor. It has representations from staff unions, from Faculty Equity Committees, from Human Resources, from our Indigenous Centre and our residential colleges. We discuss issues, survey staff, make and approve policies and projects.

All faculties have committees which are concerned with equity issues for staff and students.

Like the NSW public sector universities conduct cultural awareness programs for staff, in particular for managers. At UNE all Heads of Schools, Deans and Directors have been exposed to such programs.

Integration into the university workforce should therefore not be an issue. However, I have no doubt that academic NESB staff, in particular from non-Western countries and university systems unknown to most members of selection committee, have difficulty getting employment at a level commensurate with their qualifications and sometimes previous positions. We routinely receive applications from full professors in universities of the Indian Subcontinent for Lecturer positions here. Often such academics need to start close to the bottom of the academic hierarchy. Fortunately, though, in Commonwealth universities generally, there is an academic career ladder. And as promotion from one grade to the next is based on merit, foreign academics often eventually reach the same position of professor they held previously in their home country.

In my weekly column in the local and regional newspaper I showcased two newly promoted professors:

Professor Fritz Geiser, a zoologist, joined the University in 1988, coming to Armidale via the Universities of Adelaide, Washington, Flinders, Macquarie and Hohenheim in Germany where he received his first degree. He has 22 years of experience with work on ecological and comparative physiology at eight universities in Australia, Germany and the USA, and two CSIRO divisions. His research is internationally renowned and his 110 journal papers are frequently cited by scholars around the world. His service to the scientific community is commendable – he reviews articles, organises meetings and conferences and attracts visitors to this University.

His numerous research students have done exceptionally well, publishing in reputable journals and winning prizes at University. And this year he has won the UNEPA [UNE Postgraduate Association] Supervisor of the Year Award. He has been a member and is now chair of the University's Animal Ethics Committee which deals with a large number of internal and external applications for use of animals in research and teaching and also inspects the animal holding facilities on campus and UNE farms.

Professor Anatoly Ruvinsky joined UNE as lecturer in 1993 from Russia where he had had a distinguished career as a Professor of Genetics and Cytology and had risen to high positions within the scientific world. During his later years in Russia his work was internationally recognised and he was able to accept invitations to Germany, Princeton, USA and the UK.

Over the past few years he has been able to use his deep and broad knowledge of genetics and his international reputation to co-edit and contribute chapters to a series of books on genetics of single species, of sheep, the pig, cattle, the horse, and the dog which have been highly acclaimed. They have also attracted a lot of regional interest as is evident from the many radio interviews after the launch of the volumes. He is involved in another major international book 'Mammalian Genomics' which will cover all major areas of this very fast developing area. Of course, Professor Ruvinsky also teaches undergraduates and supervises research students and contributes to University committees, working parties and as an EEO Adviser.⁴⁰

It is clear that these two, like their other NESB professorial colleagues, are well integrated into the local, regional, national and indeed international community of scholars.

Integration into the university community happens more on a collegial or social basis. With a Vice-Chancellor who has a NESB, and who has written frequently in the local media about the brain gain to the UNE from overseas, there is a great awareness and acceptance of difference and merit as the overriding criterion for recruitment and advancement, and a celebration of the brain gain.

40 Campus View, in Armidale Express 22 November 2002, and Northern Daily Leader, 23 November 2002

Yet, at a function I held recently for present and past members of our EEO Committee, one academic of Indian background said to me: "All of us from NESB backgrounds used to meet. Shouldn't we do it again?" Perhaps this group has lapsed because our academics feel integrated. I hope so.

Inge Heydt

Triadisches Mentoring: Ein Wegbegleiter für höher qualifizierte MigrantInnen in den ersten Arbeitsmarkt

Im folgenden Beitrag werden die Grundlagen eines Modellprojektes zur beruflichen Integration höher qualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt skizziert. Das Projekt *KomPaZ – mit Kompetenz ans Ziel* wird im Rahmen der zweiten Equal-Förderunde als Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft GENIA vom europäischen Sozialfonds teilfinanziert. Seit Juli 2005 ist KomPaZ für die Laufzeit von 18 Monaten am Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Oldenburg angesiedelt und schließt damit an zahlreiche Vorläuferprojekte im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Integrationsförderung an. Im Zentrum des Projektes steht ein neues Mentoring-Modell, das sowohl die Begleitung der arbeitssuchenden MigrantInnen als auch eine gezielte Schulung und Beratung von beteiligten Unternehmen der Region Weser-Ems vorsieht.

Strukturelle Ausgangsbedingungen und theoretische Grundlagen des Projektes

Ziel des europäischen Struktur- und Sozialfonds ist zum einen, benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und damit einem Teilbereich gesellschaftlicher Diskriminierung entgegenzuwirken.

Zum anderen sollen diese Maßnahmen auch zu einer Verbesserung der ökonomischen Leistungsfähigkeit einer Region beitragen.

Entsprechend der strategischen Ausrichtung dieses EU-Förderprogramms sind vor allem Modellprojekte von Interesse, die Konzepte zur Verbesserung der Chancengleichheit mit innovativen Impulsen zur Stärkung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in den Regionen verbinden.

In der stark ländlich beeinflussten und von mittelständischen Unternehmen geprägten Region liegt die Arbeitslosenquote bei 10,9 % und unterscheidet sich damit in der Region Oldenburg nur unwesentlich vom Bundesdurchschnitt. Bezogen auf die Datenbasis vom September 2005 lag diese bei MigrantInnen in der Region allerdings um 32,8 % höher als bei deutschen Arbeitssuchenden und verzeichnete im Herbst 2005 die stärkste Zunahme im Jahresvergleich (vgl. NWZ vom 30.09.05 und 01.12.05).

So unterstreichen die Statistiken eine strukturelle Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund.

Aufgrund der migrationsgeschichtlichen Voraussetzungen in Deutschland, auf die unter anderem im Beitrag von Prof. Rolf Meinhardt ausführlicher eingegangen wird, standen bisher vor allem Integrationshemmnisse und Defizit orientierte Sichtweisen im Fokus. Hier vollzieht sich erst in den letzten Jahren ein Paradigmenwechsel, der im Kontext des allmählich wachsenden Bewusstseins über einen künftigen Fachkräftemangel zu sehen ist.

Das Projekt KomPaZ konzentriert sich in diesem Rahmen vor allem auf die bisher kaum identifizierte und berücksichtigte Zielgruppe der höher qualifizierten MigrantInnen. Die Leitfrage lautet daher: Wie können die spezifischen Fähigkeiten und Potenziale dieser gut ausgebildeten und berufserfahrenen Personen möglichst gut für den Arbeitsmarkt erschlossen werden?

Ausgangspunkt für KomPaZ ist die Annahme, dass aufgrund der skizzierten Rahmenbedingungen Zugewanderte in Deutschland bisher weitgehend von Diskursen rund um das Thema Arbeit und Gestaltung von Arbeitsprozessen ausgeschlossen waren. Diese Diskurse sind jedoch von zentraler Bedeutung für die gesellschaftliche und ökonomische Partizipation.

Je höher die beruflichen Anforderungen sind und je höher die Ausgangsqualifikation der Einzelnen, desto wichtiger ist für den beruflichen Einstieg bzw. für einen Erfolg versprechende professionelle Entwicklung das Wissen um die Grundlagen und das Verstehen dieser Diskurse. Denn nur so können die individuellen Ressourcen und Potentiale der Einzelnen zielgerichtet, effektiv und verantwortungsbewusst zum Einsatz gebracht werden.

Eine zentrale Rolle kommt dabei dem Komplex der Schlüsselqualifikationen zu, die neben den reinen Fach- und Sprachkenntnissen gerade in mittleren oder gehobenen Positionen wohl das wichtigste Kompetenzbündel für eine Tätigkeit bilden. Obwohl man um die Standardisierung (vgl. OECD, 2003) dieser Schlüsselkompetenzen bemüht ist, ist deren Interpretation und gelebte Praxis doch ausgesprochen variabel – um nicht zu sagen kulturspezifisch. Dass ihren Komponenten und ihrer Gewichtung in der Wissenschaft kein einheitlicher Verständnisrahmen zugeschrieben wird, liegt unter anderem in der Kultur der europäischen Wissenschaft begründet. Oliver Trisch fächert in einem eigenen Kapitel seiner Untersuchung zum Thema globales Lernen die Unterschiedlichkeit der derzeit zentralen wissenschaftlichen Definitionsversuche auf (Trisch, 2005, 111f). Demnach sind beispielsweise für Bühler Kompetenzen die Voraussetzung für den erfolgreichen Umgang mit (zunehmender) Komplexität. Sie umfassen neben Wissen „einen reflektierten Umgang mit Erfahrung, eine kluge Formulierung von Zielvorstellungen, das ständige Hinterfragen und Verfeinern von Hypothesen und mehrheitlich inklusivem Denken“. (Bühler 1996, nach Trisch ebd., 112)

An dieser Stelle wird deutlich, auf welches Wissen hier Bezug genommen werden soll und wie kulturspezifisch dieses Wissen ausgerichtet ist. So wird bspw. die Bedeutung, Effizienz und Realisierbarkeit von klaren Zielformulierungen derzeit in Managerkreisen ambivalent gesehen und etwa zen-philosophischen Betrachtungsweisen gegenübergestellt.

Dieser kurze Exkurs soll hier nur die Relativität und zuweilen auch Modeabhängigkeit dieser häufig verwendeten und scheinbar so eindeutigen Kompetenzverständnisse illustrieren und ihre Kulturabhängigkeit verdeutlichen.

Unseres Erachtens enthebt uns dies aber nicht der Verantwortung, den Zugewanderten die besondere Bedeutung von Schlüsselkompetenzen und ihre Bandbreite für die hiesigen Arbeitswelten zu vermitteln. Für das Projekt KomPaZ besteht daher eine der zentralen Aufgaben darin, diesen Diskurs anschlussfähig aufzubereiten und als „ÜbersetzerIn“ für hiesige Spielvarianten und Funktionsweisen zu fungieren.

Das Konzept überlässt es den Teilnehmenden, inwieweit sie sich in diesen Diskurs einbringen, wo sie sich positionieren, wo sie in Auseinandersetzung und wo in Distanz gehen. Die produktive Kraft, die in dieser Entscheidungsfreiheit (Empowerment) liegt und um die sich auch jene o. g. zen-sensibilisierten Manager bemühen, wollen wir im Rahmen des Projektes KomPaZ sowohl den Teilnehmenden Migran-tInnen als auch den regionalen Unternehmen verdeutlichen⁴¹. Darin besteht ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit.

An dieser Stelle ist wichtig anzumerken, dass nicht davon auszugehen ist, dass Personen mit Migrationserfahrung bereits interkulturelle Kompetenz quasi automatisch ausreichend entwickelt haben. Auch hier besteht u. U. Sensibilisierungsbedarf. In jedem Fall wurden von Mi-grantInnen langfristige „Auslandserfahrungen“ gesammelt und durch Spracherwerb, Behörden-, Berufs- und Lebenserfahrung haben wie auch immer geartete zahlreiche interkulturelle Lern- und Erfahrungsprozesse bereits stattgefunden.

Als Brückenglied zwischen diesen beiden o. g. Aufgabenschwerpunkten rückt das Konzept der interkulturellen Kompetenz in den Mittelpunkt.

Es verbindet einerseits Elemente aus Managementdiskursen wie z. B. der Unternehmenskultur, die aus den Konzepten der Ethnologie abgeleitet wurde, mit der interkulturellen Kommunikationsfähigkeit, einem Teilbereich der Schlüsselkompetenzen. Sie kann daher als gemeinsame Grundlage für einen wechselseitigen Austausch dienen.

Aber auch ohne den „Umweg“ über Unternehmenskultur ist die eingehende Beschäftigung mit interkultureller Kompetenz für Unternehmen von wachsender Bedeutung, da sie in zunehmendem Maße mit den Auswirkungen der Internationalisierung umgehen müssen. Insbesondere große Unternehmen und multinationale Konzerne haben diesem Bereich nach anfänglichen Misserfolgen in transnationalen Geschäften inzwischen eine erhöhte Aufmerksamkeit zukommen lassen.

41 Die Übertragbarkeit des Konzeptes der interkulturellen Kommunikation und der Bedeutung von „Übersetzungsinstanzen“ für das Zusammenwirken unterschiedlicher Subkulturen in größeren Unternehmen wurde auch von dem Organisationsberater Schottmeyer (2003) untersucht.

Entsprechende Schulungen richten sich bisher vor allem an deutsche MitarbeiterInnen, die für Auslandstätigkeiten und geschäftliche Interaktionen mit Kunden oder Geschäftspartnern in einem bestimmten Land besser vorbereitet werden sollen. Bestandteile dieser Schulungen sind eine Grundsensibilisierung für kulturelle Unterschiede, Faktentraining zu landeskundlichen Themenbereichen sowie Verhaltensregeln. Erst seit wenigen Jahren werden in Großunternehmen Trainingselemente für interkulturelle Teamentwicklung auch für innerdeutsche Standorte aufgenommen.

Diese werden derzeit vor allem im Rahmen des weiter gefassten Konzeptes von Diversity-Management realisiert. Damit wird der zunehmenden Heterogenität der Belegschaften Rechnung getragen sowie die Unterschiedlichkeiten, die sich nicht nur auf die ethnische Herkunft beschränken, produktiv zu nutzen versucht.

Ähnliche Innovationen im Bereich der Personalentwicklung sind in KMU trotz z. T. hoher Exportorientierung derzeit noch nicht oder nur sehr zögerlich zu erkennen.

Als ein Ergebnis des vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) koordinierten Integra-Programmes „Neue Berufschancen für Immigrantinnen“, an dem auch die Universität Oldenburg mitwirkte, hat sich bereits Ende 1999 herauskristallisiert, dass mitgebrachte Potenziale – u. a. im interkulturellen Kontext – für den deutschen Arbeitsmarkt bislang nicht erschlossen wurden.

Auch eine aktuelle Studie der Wirtschaftsjuroren Deutschland „Mittelstand in Deutschland“, die in Kooperation mit der Haufe Akademie Freiburg durchgeführt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass das Thema kulturelle Integration zwar einerseits bereits zum guten Ton in vielen Betrieben gehöre und auch erwünscht sei, dass aber andererseits erforderlichen Maßnahmen nur eine geringe betriebliche Relevanz beigemessen wird (vgl. Haufe Akademie, 2005).

Die Gründe dafür mögen sehr vielschichtig und im Einzelfall auch nachvollziehbar sein. Trotzdem, oder vielmehr gerade deshalb stellt sich die Frage, warum hier lebende MigrantInnen mit einer entsprechenden Qualifikation nicht stärker ins Blickfeld der Unternehmen rücken.

Die o. g. konzeptionellen Eckpunkte des Projektes KomPaZ sind an ein transkulturelles Verständnis von Erwachsenenbildung angelehnt. Nach der Bildungswissenschaftlerin Muth wird darunter eine dialogische Auseinandersetzung von gleichberechtigten Subjekten unterschiedlicher kultureller Verankerung verstanden, die wechselseitige Erkenntnisprozesse anregen und damit zur Identitätsbildung aller Beteiligten beitragen können (vgl. Muth 1998, 18 f. und Del Mar 1998, 86 f.).

Nach dieser eingehenden Darstellung der theoretischen Grundlagen des Projektes soll nun genauer auf die konkrete Arbeit von KomPaZ eingegangen werden.

Die Zugangsvoraussetzungen

Da es keinen festgelegten Definitionsrahmen von höher qualifizierten MigrantInnen gibt, ist es zunächst erforderlich, die Zielgruppe, wie sie für die Arbeit von KomPaZ verstanden wird, genauer zu charakterisieren.

Das Angebot richtet sich an Personen, die entweder im Ausland oder in Deutschland einen Hochschulabschluss erworben oder eine mindestens dreijährige Studienzeit absolviert haben. Bei der Konzeption wurde darauf Wert gelegt, der Problematik der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland ausreichend Rechnung zu tragen. Ferner sollte berücksichtigt werden, dass Personen, die etwa aufgrund der politischen Verhältnisse im Herkunftsland ihr Studium nicht beenden konnten, nicht ausgeschlossen werden. Als Äquivalent etwa zu einem Bachelor-Degree wurde daher ein mindestens dreijähriges Hochschulstudium vorausgesetzt, alternativ eine mehrjährige Berufserfahrung in einer mittleren oder gehobenen Position. Im Sinne eines umfassenden Verständnisses von recognition of prior learning sollten damit auch informell erworbenen Fähigkeiten einbezogen werden. Weiterhin sind ausreichende Deutschkenntnisse, die im Rahmen eines ausführlichen Eingangsgesprächs festgestellt werden, notwendige Voraussetzung, um sowohl an den begleitenden Schulungen aktiv teilnehmen als auch eine realistische Anschlussfähigkeit an die betrieblichen Bedingungen für eine professionsnahe Beschäftigung vorweisen zu können.

Nicht zuletzt sind gemäß der Equal- Förderrichtlinien nur Teilnehmende aus der Region Oldenburg/Weser-Ems vorgesehen, die zum Bezug von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II berechtigt sind. Damit wird der Kreis auf diejenigen beschränkt, die einen mehr oder minder gesicherten Aufenthaltstatus besitzen, womit eventuelle formale Hemmnisse für einen potentiellen Arbeitgeber weitgehend ausgeschlossen werden sollen.

Nicht gefördert werden dieser Regelung zufolge Personen, die zwar arbeitssuchend sind, aber bspw. aufgrund der seit Anfang 2005 geltenden Hartz -IV-Regelungen auf das Familieneinkommen des erwerbstätigen Partners zurückgreifen müssen. Dies betrifft häufig verheiratete Frauen, so dass diese Regelung unter Genderaspekten betrachtet als problematisch zu bewerten ist.

Da sich das Projekt die Förderung und möglichst passgenaue Vermittlung von Menschen mit beruflichen Potenzialen zum Ziel gesetzt hat, und kein nachgewiesener Zusammenhang zwischen partnerschaftlichen Versorgungsverhältnissen und Arbeitsmarktchancen besteht, war das Projekt bemüht, sozialverträgliche Lösungsmöglichkeiten für die gleichberechtigte Teilnahme aller in Frage kommender Personen zu ermöglichen. Dies ist Dank der Unterstützung des Fuhrkenschen Fonds des Bezirksverbandes Oldenburg gelungen.

Die TeilnehmerInnen

Das Projekt hatte mit einer Vorlaufphase für die Akquise von TeilnehmerInnen, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Ausarbeitung von Konzepten und Schulungsmaterialien für die Laufzeit von Oktober 2005 bis Dezember 2006 insgesamt drei Durchgänge mit insgesamt 30 bis 35 Personen vorgesehen.

In Kooperation mit der Agentur für Arbeit und ARGE Oldenburg, den regionalen Bildungsträgern und Migrationsberatungsstellen sowie AnsprechpartnerInnen in diversen MigrantInnen-Communities vor Ort konnte eine Vielzahl von Personen informiert und ausreichend TeilnehmerInnen gewonnen werden.

Bis Frühjahr 2006 konnten alle Durchgänge erfolgreich starten und zusätzlich sechs QuereinsteigerInnen mit individuellen Beratungs- und Coachingangeboten einbezogen werden.

Die Herkunftsgebiete der TeilnehmerInnen decken sich ähnlich wie in den Metropolen auch in der Region Oldenburg-Weser-Ems mit den Ursprüngen der globalen Migrationsbewegungen, d. h. in vielen Fällen mit politischen bzw. ökonomischen Krisengebieten. Vertreten sind Menschen aus afrikanischen Ländern (wie z. B. Ghana, Nigeria, Uganda), dem Nahen Osten, der Türkei, dem Iran und arabischen Staaten, aus Südamerika und den Philippinen, aus Polen und den ehemaligen GUS-Staaten (Georgien, Ukraine und Russland). Auch Deutsche mit Migrationshintergrund und unterschiedlich langer Berufserfahrung sehen im Projekt KomPaZ die Möglichkeit, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Das Spektrum der vertretenen Berufsgruppen ist ebenfalls breit gefächert. Es umfasst Fachkräfte aus diversen kaufmännischen Berufsfeldern (etwa im Bereich Bankwesen, Controlling, Großhandel, Export) sowie aus betriebswirtschaftlichen und technischen Berufsfeldern (z. B. Bau- und Chemieingenieure, Architekten, Physiker, Elektrotechniker und EDV-Fachkräfte). Aber auch Psychologen, Ärzte und ZahnärztInnen, Juristen und Verwaltungsfachkräfte wenden sich an das Modellprojekt, um mit ihren spezifischen Erfahrungen eine gezielte Förderung zu erhalten.⁴²

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen zeigen, dass ihre Fähigkeiten insbesondere im interkulturellen Bereich bisher kaum oder gar keine Berücksichtigung fanden oder ihnen rasch beruhsfremde Maßnahmen mit einem geringeren Qualifikationsniveau nahegelegt wurden.

Die Altersspanne der Teilnehmenden erstreckt sich von Anfang 20 bis 56 Jahren, wobei die Mehrzahl der mittleren Alterskohorte zuzurechnen ist.

Wie sehen nun die Einstiegshürden in den ersten Arbeitsmarkt für die MigrantInnen und in der Region Weser-Ems im Einzelnen aus?

42 BewerberInnen aus pädagogischen oder sozialen Berufsfeldern wurden weitgehend an das Partnerprojekt „Kontaktstudium interkulturelle Kompetenz“ weiter empfohlen, das sich speziell an diese Zielgruppe wendet und am Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) der Universität Oldenburg angesiedelt ist.

Barrieren für die Integration in den Arbeitsmarkt

Im Wesentlichen sind in der bisherigen Arbeit von KomPaZ drei Barrieretypen deutlich geworden.

Zunächst sind es die allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, allen voran die bereits eingangs beschriebene hohe allgemeine Arbeitslosenquote.

Ferner ist in einem stark formal geprägten Land wie Deutschland auch die Nichtanerkennung von auswärtigen Hochschulabschlüssen eine Schwierigkeit, eine berufsadäquate Beschäftigung zu finden. Ähnlich verhält es sich mit der Wertschätzung bereits erworbener Berufserfahrung in den Herkunftsländern.

Hier werden zum einen häufig nicht vergleichbare Produktionsbedingungen angeführt, zum anderen spielt sicherlich eine Rolle, dass die Zielgruppe der MigrantInnen immer noch überwiegend mit gering qualifizierten Tätigkeiten in Verbindung gebracht wird.

Nicht zuletzt sind pauschale Vorbehalte gegenüber Personen etwa aus arabischen Ländern sowie eine relativ hohe Ausländerfeindlichkeit auch unter gut ausgebildeten Inländern ein nicht zu vernachlässigender Hinderungsgrund.⁴³

Weitere Einstiegshürden sind auf Seiten der Zielgruppe zu verorten. Sie liegen neben vereinzelt klassischen Symptomen von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit vor allem wiederum im Strukturellen begründet.

So sind meist deutliche Defizite vor allem im Bereich der schriftlichen Kommunikation und Fachsprache wahrzunehmen. Dies ist allerdings kaum verwunderlich, da erst in jüngster Zeit in Form von Integrations-

43 Entsprechend der neuesten Studie des Bielefelder Soziologen Wilhelm Heymeier zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Deutschland stimmen 61 % der deutschen der Aussage zu, dass zu viele Ausländer in Deutschland leben würden. Die Ablehnung von Ausländern habe nur in der Mittelschicht zugenommen. In einem Interview mit der *tageszeitung* vom 16.12.05 ergänzt der Professor, dass dies mit der empfundenen Bedrohung des sozialen Abstiegs in Verbindung stehe. Besonders auffällig ist der Studie zufolge die Ablehnung der Muslime. So glauben 75 % der Befragten, dass die muslimische Kultur nicht zur westlichen Kultur passe. (vgl. Heitmeyer, 2005). Eine ebenfalls relativ junge Studie, die den beruflichen Kontext nicht unbedeutend ist, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Demzufolge sind bei 19 % der Gewerkschaftsmitglieder, die der Mittelschicht zuzurechnen sind, so gar rechtsextremes Gedankengut festzustellen. (vgl. Stöss u. a., 2004)

kursen eine Regelförderung in der deutschen Sprache eingeführt wurde. Bis dato gab es keinen Rechtsanspruch auf einen systematischen Einstieg in den Spracherwerb. Insofern lag es im Ermessensspielraum einzelner Behörden, den ZuwandererInnen einen Kurs zu ermöglichen oder es war abhängig von der jeweiligen finanziellen Situation der MigrantInnen. Berufssprachliche Lehrangebote waren, sofern außerhalb großstädtischer Strukturen überhaupt vorhanden, meist auf einem weit geringeren Niveau angesiedelt, als dies für eine entsprechende berufliche Position der Zielgruppe notwendig gewesen wäre. Unter den Teilnehmenden von KomPaZ sind mehrere Personen, die sich innerhalb von kurzer Zeit autodidaktisch ein gutes Sprachniveau angeeignet haben. Dennoch fehlen hier die Erfahrungen bspw. in bestimmten Formen der Business-Kommunikation, das Training sowie entsprechende Korrekturinstanzen, um den entsprechenden berufsspezifischen Anforderungen genügen zu können.

Ein für die Arbeit von KomPaZ zentraler Faktor ist, dass bei den Teilnehmenden häufig der Wunsch sehr deutlich wird, „Hauptsache irgendeine Arbeit“ zu finden. Die Suche und Bewerbungsstrategien bleiben daher meist sehr unspezifisch. Andere orientieren sich stark an dem früher ausgeübten Berufsbild, so weiten sie weniger ihren Blick für benachbarte Tätigkeitsfelder oder neue Kombinationsmöglichkeiten ihrer Kompetenzprofile.

Erfolgreiche Bewerbungsstrategien erfordern nicht nur ein umfangreiches Wissen über landesspezifische Bewerbungsformalitäten, sondern auch über Berufsbilder, Arbeitsorganisation und Funktionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt. Bereits im Bewerbungsverfahren muss in einem anschlussfähigen Stil neben der eigentlichen Fachlichkeit auch dieses Wissen zum Ausdruck gebracht und typische Softskills möglichst passend zum Stil des potenziellen Arbeitgebers glaubhaft dargestellt werden. Dies geht bei qualifizierten Positionen weit über die Verwendung von klassischen Textbausteinen hinaus. Es erfordert ein breites, ausdrucksfähiges Wissen um Bedeutung und Einsatzbereiche der eigenen Schlüsselkompetenzen sowie eine relativ realitätsnahe Vorstellung von betrieblichen Abläufen, Organisationsformen und Erwartungshaltungen etc. Der Diskurs Arbeit ist in den letzten Jahren in Deutschland sehr dynamisch geführt worden und hat eine rasante Änderung der Standards mit sich gebracht. So ist es

nachvollziehbar, wenn MigrantInnen besonders große Schwierigkeiten haben, die kulturellen Codes zu dechiffrieren und daraus erfolgreiche, ihrer Individualität entsprechende Handlungsstrategien abzuleiten.

Dies gilt nicht nur für Personen, die nach der Zuwanderung oder nach längerer Arbeitslosigkeit den Zutritt in den Arbeitsmarkt suchen, sondern auch für MigrantInnen, die bereits am Berufsleben teilnehmen. Denn MigrantInnen müssen in ihren Berufsfeldern nach wie vor mehr leisten als ihre deutschen KollegInnen, um eine vergleichbare Position zu erlangen⁴⁴, und zugleich verstärkt auf das Verstehen der „Spielregeln“ achten, um auch längerfristig ihren Status behaupten oder verbessern zu können.

Nicht zuletzt muss auch die Tatsache benannt werden, dass Zugewanderte in ihrem früheren Arbeitskontext oftmals nicht über die technischen Instrumente und Materialien verfügten, die hierzulande eingesetzt werden. Dies gilt bspw. für medizinisches Personal aus den ehemaligen GUS-Staaten oder Ingenieure, die bisher ohne die in Deutschland verbreitete Software wie etwa CAD o. Ä. arbeiteten. Auch in ökonomischen Berufsfeldern kann es erforderlich sein, dass trotz einer einstigen Tätigkeit in einem internationalen Konzern, fachliches Know-how ergänzt und an die Produktionsbedingungen in Deutschland angepasst werden muss.

Integrationshemmnisse auf Seiten der Unternehmen

Die Integrationshemmnisse auf Seiten der Unternehmen sind ebenfalls mehrschichtig. Zunächst ist gerade in KMU der Region punktuell zurückhaltende Innovationsbereitschaft im Personalbereich festzustel-

44 In diesem Zusammenhang liegen zwei interessante Studien vor: Zum einen der Zwischenbericht des Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Zum Forschungsbericht Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund. Hier werden u. a. die Anforderungen an junge MigrantInnen in den Berufen Arzthelfer/-in, Groß und Einzelhandelskaufmann/-frau, sowie Kfz-Mechaniker untersucht. Zum anderen wurde dies in ähnlicher Weise für die Bereiche in IT- und Verwaltungsberufen vom Landeszentrum für Zuwanderung in NRW durchgeführt. Beide kommen im Wesentlichen zu dem Ergebnis, dass interkulturelle Kompetenzen der jungen Fachkräfte nicht als Ausgleich für eventuelle geringere Fachkenntnisse gewertet werden. Vielmehr wurde deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund beruflich mehr leisten mussten als Deutsche, um vergleichbare Positionen zu erlangen.

len – verbunden mit einem weitgehenden Verzicht auf Neueinstellungen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass die Betriebe konjunkturellen Schwankungen weit stärker ausgesetzt sind als größere und trägt u. a. dazu bei, dass nur selten eine gezielte Personalentwicklung vorgenommen wird. Vor allem für Familienunternehmen stellt es oftmals bereits eine enorme Herausforderung dar, den bestehenden Personalbestand zu halten.

Insgesamt sind derzeit noch wenige Erfahrungen mit heterogen zusammengesetzten Belegschaften und gemischtkulturellen Teams vorhanden.

Dies führt u. a. zu einer gewissen skeptischen Zurückhaltung, da von einem erhöhten Arbeitsaufwand ausgegangen wird oder Reibungsverluste, bedingt durch einen kommunikativen Mehraufwand bzw. Missverständnisse, befürchtet werden.

Einsatzbereiche für MigrantInnen in Unternehmen werden derzeit vorrangig in Branchen und Betrieben gesehen, die aktiv Auslandsgeschäfte mit den jeweiligen Herkunftsregionen der BewerberInnen betreiben oder anstreben.

Dies ist eine sehr eingeschränkte Sichtweise auf das Kompetenzprofil der Einzelnen und misst der Bedeutung für die gesamte betriebliche Entwicklung und neuen Kundensegmenten im Inland wenig Bedeutung bei.

Sofern vor allem in größeren Unternehmen Bedarf an Personal für Auslandstätigkeiten besteht, werden vor allem Bildungsinländer für diese Aufgabenbereiche vorbereitet. Personen mit internationaler Arbeitserfahrung werden kaum in die Auswahlverfahren der BewerberInnen einbezogen. So werden etwa bei Informations- und Recruiting-Veranstaltungen für Führungsnachwuchs vor allem deutsche AbsolventInnen angesprochen, wobei neben der rein fachlichen Eignung ein mehrmonatiger Auslandsaufenthalt meist im Rahmen des Studiums und Mobilitätsbereitschaft erwartet wird. Dies wird als Beleg für die gewünschte interkulturelle Kompetenz gewertet.

KomPaZ – Triadisches Mentoring und Training-on-the-Job

Aus den bisherigen Erfahrungen und Analysen heraus wurde ein praxisorientiertes Modell entwickelt, das im Sinne eines transkulturellen Ansatzes nicht nur von Anpassungsleistungen und Entwicklungsbedarfe auf Seiten der MigrantInnen ausgeht, sondern auch die Kompetenzerweiterung von Seiten der Unternehmen in den Blick nimmt. So bietet sich KomPaZ für die Rolle der Moderation eines jeweils einzeln und gemeinsam zu entwickelnden Lernprozesses an.

Ausgangspunkt sind die bereits vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Teilnehmenden, die es weniger in Form theoriegeleiteter Schulungseinheiten weiterzuentwickeln gilt, sondern vorrangig in der beruflichen Praxis zu erproben, anzupassen und mit branchenspezifischem aktuellen Know-how zu ergänzen gilt. Zudem sind bei etlichen TeilnehmerInnen bereits gewisse Maßnahmemüdigkeit und Skepsis gegenüber klassischen Qualifizierungsformen zu erkennen.

Im Zentrum des Modellprojektes KomPaZ steht daher eine sechs- bis neunmonatige Praktikumsphase von jeweils 30 Wochenstunden im Sinne eines Training-on-the-Job.

Von den drei geplanten Durchgängen wurden zwei Maßnahmen mit einer betrieblichen Tätigkeit von neun und eine von sechs Monaten konzipiert. Hintergrund waren drei Überlegungen. Ein Langzeitpraktikum verbessert das Verhältnis von Einarbeitungs- und Anpassungsphase und kann daher sowohl dem/der Teilnehmenden als auch den Unternehmen ein realistischeres Bild von den tatsächlichen Kompetenzen im jeweiligen Aufgabenfeld vermitteln, da ggf. auch verantwortungsvollere Projekte bearbeitet werden können.

Darüber hinaus wird über einen längeren Zeitraum hinweg die Anbindung an den Betrieb intensiviert und die Chancen für den Aufbau bzw. die Teilnahme an einem professionellen Networking erhöht. Nicht zuletzt werden auch die Rahmenbedingungen für die Reflexion der Lernerfahrungen der Belegschaft im Sinne einer lernenden Organisation verbessert.

Mit der sechsmonatigen Kursphase soll überprüft werden, ob ähnliche Ergebnisse auch in kürzerer Zeit erzielt werden können, da die Belastung einer unentgeltlichen Beschäftigung für die Teilnehmenden er-

heblich ist und Betriebe diese Arbeitsleistung nicht übergebührend lange in Anspruch nehmen sollen.

Die Praktikumsphase wird je nach Durchgang während einer zwei- bzw. einwöchigen Einführungsschulung vorbereitet, in die bei Bedarf Potenzial-Assessmentverfahren integriert werden. So können individuelle Kompetenzprofile unabhängig von formalen Qualifikationen ermittelt und bescheinigt werden. Den TeilnehmerInnen sowie potenziellen Arbeitgebern kann damit eine zusätzliche Orientierung für eine möglichst passgenaue Tätigkeit an die Hand gegeben werden.

Während der Praktikumsphase werden monatliche Treffen durchgeführt, die zum einen für die Reflexion der Praxiserfahrungen innerhalb der Gruppe genutzt werden und zum anderen inhaltliche Fragestellungen rund um den aktuellen Diskurs Arbeit vertiefen. Bestandteile sind u. a. Themen wie Unternehmenskulturen und ihre Bedeutung für Bewerbungsstrategien, Anforderungsprofile an MitarbeiterInnen unter verschiedenen Führungsstilen, Kompetenzprofile in der Teamarbeit, Präsentations-, Kommunikations- und Konflikttraining sowie Aspekte zur Stressbewältigung und Gesundheitsförderung.

Ferner werden auch Lernstrategien und Konzepte von Selbstlernphasen im Rahmen des lebenslangen Lernens vorgestellt.

Interkulturelle Aspekte werden in den Schulungen nicht ausschließlich als isoliertes Kapitel behandelt, sondern als integraler Bestandteil und kontinuierliche Querschnittsaufgabe angesehen und bearbeitet.

Weiterhin sind 8,5 Stunden für die individuellen Qualifizierungsbereiche vorgesehen. Die TeilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit, an einer speziell für diesen Kurs konzipierten Deutschförderung, an Schulungen in allgemeinen Office-Programmen oder im Speziellen etwa an CAD Kursen teilzunehmen.

Zusätzlich werden begleitend individuelle Coaching-Gespräche angeboten, zu denen bei Bedarf auch Familienmitglieder oder LebenspartnerInnen einbezogen werden können, um bei Veränderungen auch die Unterstützung durch das soziale Umfeld nachhaltig sicherzustellen.

Auf betrieblicher Seite umfasst das Mentoring im Wesentlichen die klassischen Aufgaben, d. h. die Einführung in betriebliche Abläufe und

Triadisches Mentoring

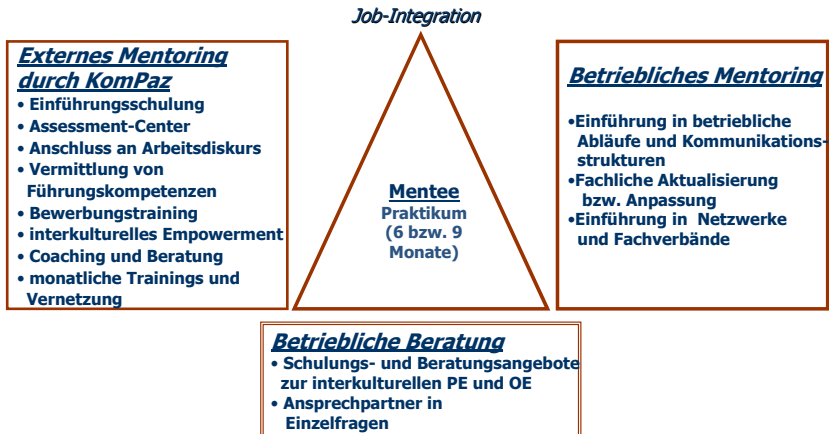


Abb. 6: Triadisches Mentoring (Quelle: KomPaZ)

Kommunikationsstrukturen, Gestaltung und Begleitung fach- bzw. niveaugerechter Arbeitsaufgaben, Unterstützung beim Erkennen von eventuellen Defiziten und Aktualisieren von Fachwissen. Darüber hinaus soll den Teilnehmenden auch die Möglichkeit gewährt werden, Einblick in betriebliche Netzwerke, Fachgruppen oder Fachverbände etc. zu erhalten. Diese Aufgabenbereiche werden mit den zuständigen AnsprechpartnerInnen in den Betrieben bei Vertragsabschluss geklärt.

Da viele Betriebe in der Region aufgrund ihrer meist relativ hohen kulturellen Homogenität im Bereich der mittleren oder gehobenen Personalebene wenig Erfahrung mit MitarbeiterInnen einer nicht mitteleuropäisch geprägten Berufssozialisation haben, ist häufig eine Sensibilisierung für dieses Themenfeld erforderlich. Das KomPaZ-Team steht Unternehmen daher für Fragen rund um die Praktikumsbegleitung zur Verfügung und bietet Personalschulungen zur interkulturellen Kommunikation an. In Gesprächen mit der Geschäfts- bzw. Personalführung werden Überlegungen angeregt, mittel- oder langfristig Maßnahmen für eine kultursensible Personal- und Organisationsentwicklung vorzunehmen. Konkrete Vorhaben konnten in der ersten Hälfte der Projektlaufzeit jedoch noch nicht realisiert werden.

Betriebe, die entsprechend engagiert nach Lösungsmöglichkeiten suchen und eine erfolgreiche Begleitung von PraktikantInnen leisten, erhalten die Gelegenheit ihre Arbeitsweise und Innovationen im Rahmen von good-practice Beispielen öffentlichkeitswirksam darzustellen.

Erste Erfahrungen

Insgesamt ist bei allen institutionellen Akteuren, der Agentur für Arbeit und den Optionskommunen, eine ausgesprochen positive Reaktion bereits dadurch festzustellen, dass die Gruppe der Höherqualifizierten wahrgenommen, angesprochen wird und entsprechende Handlungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Hier hat die Sensibilisierung für die Thematik im Vorfeld bereits Wirkung gezeigt. Auch auf Seiten der Communities, Beratungsstellen und Bildungsträger in der Region stellt sich in der Zusammenarbeit heraus, dass für gut ausgebildete Zugewanderte bisher nur ungenügend Förderungsmöglichkeiten zur Verfügung standen. Sofern Qualifizierungsmaßnahmen wahrgenommen werden konnten, wurden diese weitestgehend in Kursen mit geringen Praktikumsanteilen angeboten und erfolgten daher in großem Abstand zum beruflichen Alltag. Auf diese Weise wurde eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt oftmals nicht gewährleistet und TeilnehmerInnen fühlten sich im Nachhinein gesehen „geparkt“.

Auf Seiten der Teilnehmenden bestätigt sich zunächst ausgesprochen großes Interesse an der individuellen Kompetenzfeststellung, der Entwicklung individueller Bewerbungsstrategien sowie dem Verstehen betrieblicher Logiken. In den Schulungen ist immer wieder festzustellen, dass die TeilnehmerInnen oftmals schon in früheren Maßnahmen ein rudimentäres Wissen über das Schreiben von Lebensläufen oder formale Grundzüge von Anschreiben erhalten haben, welches aber in keiner Weise für qualifizierte Positionen ausreicht.

Die kulturelle Anknüpfung an den potenziellen Arbeitgeber auf verschiedenen Ebenen wurde bisher noch systematisch in Schulungen berücksichtigt und wird in dieser Form erstmalig von KomPaz aufgegriffen. Für Unternehmen ist aber gerade dies ein entscheidender Faktor, wie bei einer öffentlichen Informationsveranstaltung für Führungskräftenachwuchs an der Universität Oldenburg im Frühjahr 2006

von Personalchefs von sog. Global Playern aus der Region ausdrücklich betont wurde.

TeilnehmerInnen in den Praktika oder die bereits in ein Beschäftigungsverhältnis gewechselt haben, berichten immer wieder, dass es für sie besonders wichtig war, die unterschiedlichen Perspektiven, Denkweisen und Organisationsformen vorgestellt bekommen zu haben, die für das Entschlüsseln des Komplexes wichtig sind und insbesondere die Bedeutung von Kommunikationsriten etwa durch Kollegen, Feedback oder Konfliktgespräche erfahren zu haben. Die Wechselwirkung eines solchen wechselseitig gestalteten Lernprozesses wird in folgender Aussage einer KomPaZ-Teilnehmerin deutlich:

„Ich teile nicht alles, was mein Chef mir sagt, aber ich konnte besser ins Gespräch kommen und meine Position deutlich machen. Und ich denke sie haben auch gemerkt, was sie an mir haben.“

Auf Seiten der Unternehmen zeigt sich vor allem im Bereich der expandierenden Energiewirtschaft (v. a. im Sektor regenerativer Energien) eine Offenheit für Fachkräfte aus unterschiedlichen Ländern, vorrangig bevorzugten Exportgebieten, bleibt aber nicht darauf beschränkt. Im klassischen Außenhandelsbereich werden TeilnehmerInnen gezielt für geschäftliche Aktionen mit den Herkunftsregionen in Praktika aufgenommen. Auf allgemeines Interesse stieß unser Konzept zur interkulturellen Öffnung vor allem bei privaten Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, die bereits mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Ländern gute Erfahrungen gesammelt haben, ohne dies aber systematisch als Ressource auszuschöpfen.

In vielen Fällen hat sich jedoch auch ein nicht zu erwartend hoher Aufwand für die Akquise von geeigneten Praktikumsstellen herauskristallisiert.

Sicherlich spielen im Einzelnen ganz pragmatische Gründe eine Rolle. Neben Kapazitätsproblemen werden als Gründe u. a. angeführt, dass man mit regelmäßigen Schulpraktika bereits ausgelastet sei. Bei aller Wertschätzung auch dieser Verpflichtungen, werden doch oftmals unverhältnismäßige Vergleiche herangezogen, um Ablehnungen von qualifizierten Praktikumsbewerbern zu begründen.

Die relativ geringe Anzahl von Fällen lässt keine generellen Schlüsse zu, dennoch ist innerhalb des Projektes zu beobachten, dass Teilnehmende entweder mit schwarzer Hautfarbe oder aus aktuell politisch herausgehobenen Brennpunkten, wie etwa dem Iran, Afghanistan oder arabischen Ländern, trotz guter Qualifikationen, entweder deutlich mehr Bewerbungen für eine unbezahlte Praktikumsstelle benötigen oder aber am Praktikumsplatz mit deutlichen Ressentiments aus der Belegschaft oder der Vorgesetzten konfrontiert sind.

Dies ist trotz kontinuierlicher Gespräche mit den betrieblichen MentorInnen nicht immer zu vermeiden und spiegelt ein Stück gesellschaftlicher Realität, in der noch viele Hürden überwunden werden müssen.

Besondere Bedarfe auf Seiten der TeilnehmerInnen bestätigen sich immer wieder im Bereich der sprachlichen, insbesondere schriftsprachlichen Ausdrucksfähigkeit.

Vereinzelte individuelle Gründe für derartige Defizite eine Rolle. Es stellt sich jedoch im Gespräch mit den Teilnehmenden immer wieder heraus, dass sie bisher wenig Lern-, Anwendungs- und Korrekturmöglichkeiten hatten, um in diesem Bereich ausreichend Fortschritte zu machen. Dementsprechend zeigen sich bei betrieblicher Integration und begleitender Deutschförderung in der Regel rasch deutliche Entwicklungsschritte.

Ferner ist während der Praktikumsphase zu beobachten, dass sich die Teilnehmenden häufig stark auf ihre rein fachlichen Arbeitsinhalte konzentrieren, die sie zum Teil auch hinsichtlich der fachsprachlichen und fachlichen Kompetenzen stark fordern.

Aufgabe der MentorInnen und Coachenden ist es folglich, den Blick dann auch wieder für den weiteren Arbeitszusammenhang sowie die Kommunikationsstrukturen zu weiten sowie Akkulturationsdynamiken auf mehreren Ebenen deutlich zu machen.

Wenngleich die betriebliche Seite für diese Prozesse durch KomPaZ sensibilisiert wird, so bedeutet die Teilnahme am alltäglichen Geschäftsablauf für die Teilnehmenden auch die Konfrontation mit den gegebenen Arbeitsstrukturen. Diese unterscheiden sich meist deutlich von den bisherigen Arbeitserfahrungen der Einzelnen, da sie, sofern schon länger in Deutschland lebend, meist noch nicht die Gelegenheit

hatten, qualifikationsnahe Arbeitssysteme kennen zu lernen. Der immer wieder angestellte retrospektive Vergleich zum Herkunftsland erfordert oftmals das Überwinden einer Frustrationsschwelle. (Hier ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht um einen gesicherten beruflichen Einstieg, sondern schlicht um ein Praktikum mit meist unbestimmten Perspektiven handelt.)

Eine weitere Herausforderung stellt sowohl für Teilnehmende als auch KursleiterInnen der hohe Individualisierungsgrad der Maßnahme dar.

Zwar wird gerade dies neben dem hohen Anteil an betrieblicher Praxis als wichtiges Entscheidungsmoment von vielen MigrantInnen genannt, trotz der bereits erwähnten „Maßnahmenmüdigkeit“ gerade an Kom-PaZ teilzunehmen. (Etliche MigrantInnen berichten, dass sie trotz längerer Arbeitslosigkeit, zuvor noch nie so gezielt nach ihren beruflichen Fertigkeiten und Zielen befragt worden waren oder Handlungsmodelle mit ihnen entwickelt wurden, auch in expliziten Maßnahmen zur beruflichen Förderung.)

So stellt nach der Einführungsschulung trotz monatlicher Treffen, begleitender wöchentlicher Sprachförderung und weiteren individuellen Kontaktangeboten, die Anbindung der einzelnen TeilnehmerInnen an das Gesamtprojekt und die Belebung der Netzwerkstruktur der Teilnehmenden immer wieder ein Aufgabengebiet dar, das besondere Aufmerksamkeit erfordert und wichtig für den nachhaltigen Erfolg der Maßnahme ist.

Ähnlich verhält es sich mit der Klärung und Sicherung verlässlicher Kommunikationsstrukturen und -wege zu den DozentInnen, ProjektleiterInnen, betrieblichen PartnerInnen. Einige TeilnehmerInnen nutzen den Kursrahmen, um wiederkehrende Konflikte im Kommunikations- und Arbeitskontext zu reinszenieren. Sie erhalten dort die Möglichkeit Auseinandersetzungsformen und Inhalte mit einem Gegenüber zu reflektieren und zu entwickeln, wie es in der Arbeitswelt nicht immer möglich wäre, ohne ökonomische Konsequenzen befürchten zu müssen. Hier gibt es also auch eine Art vorgelagerten Übungsraum für transkulturelle Reibungspunkte.

In diesem Bereich der Arbeit trifft man also wieder auf die integrationspolitischen Kernpunkte von Teilhabe, Bezugnahme und ihre Wechselwirkungen, die die gesellschaftlichen Verhältnisse zwar widerspiegeln,

dort aber im triangulären Mentoring Konzept von KompaZ nicht übergangen, sondern aufgegriffen werden. In unserem transkulturellen Verständnis geht es darum, diese Spannung auszuhalten und ein methodisch gut ausgerüstetes Experimentierforum anzubieten, das für alle Beteiligten Möglichkeiten bietet, etwas Neues zu kreieren und die Chancen einer guten Positionierung auf dem (Arbeits-) Markt zu verbessern.

Ausblick

Das Projekt kann innerhalb der Laufzeit von 18 Monaten sicherlich nur der ersten Feldsondierung dienen. Das Modell des triangulären Mentorings hat sich in der ersten Phase der Anwendung als praktikables und wirksames Instrument zur Verbesserung der beruflichen Integration höher qualifizierter Personen mit Migrationshintergrund erwiesen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Passgenauigkeit für die Zielgruppe als auch der Akzeptanz bei den Kooperationspartnern. Die im Projektverlauf wachsende Anzahl der Vermittlungen in den Arbeitsmarkt lässt darüber hinaus erste optimistische Prognosen über die ökonomische Effektivität zu, die im Zuge der geplanten Weiterentwicklungen noch deutlich verbessert werden könnte.

Bereits in der ersten Hälfte der Projektlaufzeit wurden für verschiedene Berufsgruppen und Branchen wichtige Erkenntnisse gewonnen.

So gibt es in der Region Oldenburg/ Weser-Ems eine hinreichende Zahl an höher qualifizierten MigrantInnen aus Berufsfeldern, für die bereits in der Gegenwart ein Fachkräftemangel besteht, darunter insbesondere medizinisch-pflegerische Berufe und IngenieurInnen oder kaufmännisch ausgebildete Fachkräfte. In jedem dieser Arbeitsfelder werden die Anforderungen an die interkulturelle Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten weiter steigen.

Die Integration von medizinischem und pflegerischem Fachpersonal kann nicht nur zu Verbesserung der Versorgungsleistungen beitragen und Folgen der z. Z. starken Abwanderung von Ärzten ins Ausland abmildern, sondern wäre auch aus volkswirtschaftlicher Sicht erstrebenswert, da die Kosten für eventuelle Nachschulungen gegenüber

den Ausbildungskosten in diesem Bereich deutlich geringer sind, wie Beispiele aus Großbritannien deutlich machen⁴⁵.

Ähnlich verhält es sich in den exportorientierten Arbeitsfeldern von Ingenieuren. Technische Instrumente zur Verbesserung der Infrastruktur werden in der Regel oftmals in Ländern, die nicht unbedingt die technischen Standards Mitteleuropas vorweisen, installiert und in den betrieblichen Ablauf integriert und über lange Jahre gewartet. Das Know-how mit diesen Strukturen adäquat umzugehen, könnte die Serviceleistungen und damit die Positionierung auf dem internationalen Markt verbessern.

Die zunehmende Internationalisierung der Märkte verbunden mit einem Zuwachs an individualisierten Dienstleistungs- und Serviceangeboten für immer stärker segmentierte Kundenkreise im In- und Ausland verlangen gerade auch von Ökonomen eine verstärktes interkulturelles Know-how.

Weiterentwicklungen sollten sich daher vor allem auf Ausgestaltung einzelner Maßnahmen für die o. g. Berufsgruppen konzentrieren, verstärkt fachsprachliche Angebote integrieren und neben der Förderung der Schlüsselkompetenzen auch branchenspezifische Besonderheiten der Arbeitsdiskurse berücksichtigen.

Diese Beispiele illustrieren, dass sich professionell unterstützte berufliche Weiterbildung und Integration für höher qualifizierte MigrantInnen für alle Beteiligten nicht als reibungsloser, sicherlich aber als gesellschaftlich und ökonomisch lohnenswert nachhaltiger Prozess gestalten lassen kann.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2003): Zwischenbericht zum Forschungsprojekt: Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Bonn.

(www.Kibb.de/cps/rde/xchg/SID-2BAB1078-85831C64/kibb/hs.xsl/wlk_8601.htm. Stand .16.11.2005)

45 Siehe dazu auch der Beitrag von Beryl Randall in diesem Band.

- Del Mar, Maria/Varela, Castro u. a. (Hg.) (1998): Suchbewegungen. Tübingen.
- Diversity Newsletter 21-1.12.2005
- Diversity Hamburg (Hg.) (2005): Diversity-Management als Chance für kleinere und mittlere Betriebe. Eine Anleitung zur Umsetzung. Hamburg.
- Dreher, Jochen (2005): Interkulturelle Arbeitswelten. Produktion und Management bei Daimler Chrysler. Frankfurt a. M.
- Rychen/ Salganik, DeSeCo Abschlussbericht (2003): Key Competences for a Successful Life and Well Functioning Society. Göttingen.
- Graf, Andrea (2004): Interkulturelle Kompetenz im Human Resource Management. Empirische Analyse konzeptioneller Grundfragen und betrieblicher Relevanz. Wiesbaden.
- Gruber, Sabine/ Rüßler, Harald (2004): Kompetenzen nutzen: Modellprojekt zur Beruflichen Integration arbeitsloser hoch qualifizierter Zuwanderer. Dortmund.
- Hadeed, Anwar (2005): Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos – zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen. Oldenburg.
- Haufe Akademie (2003): Personalmanagement 2003 – Chancen für den Mittelstand. (www.haufe-akademie.de/data/files/downloads/personalmanagement2003.pdf Stand 27. Januar 2006)
- Haufe Akademie (2005): Wirtschaftsjuroren Deutschland 2005: Management-Studie – Eine Einschätzung des Standortes Deutschland durch Führungskräfte aus der Wirtschaft. (www.haufe-akademie.de/data/files/downloads/Akademie_Studie_2006-01.pdf Stand 12.01.06)
- Heimannsberg, Barbara, Schmidt-Lellek (Hg.) (2000): Interkulturelle Beratung und Mediation. Köln.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2005): Deutsche Zustände Folge 4. Frankfurt a. M.
- Jahnke, Ralph (1996): Wirtschaftlichkeitsaspekte interkultureller Kommunikation: Interkulturelle Kommunikation in international tätigen

- Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung von Führungskräften. Schriftenreihe Unternehmensführung. Berlin.
- Koopmann, A. (1993): „Transcultural Management“ ein umweltorientiertes Modell interkultureller Organisationsberatung. Köln.
- Muth, Cornelia (1998): Erwachsenenbildung als transkulturelle Dialogik. Schwalbach /Ts.
- O'Reilly, Claire/Arnold, Maik (2005): Interkulturelles Training in Deutschland. Theoretische Grundlagen, Zukunftsperspektiven und eine annotierte Literaturliste. Frankfurt a. M./ London.
- Von Schlippen, Arits/El Hahimi, Mohammed/ Gesa, Jürgens (2004): Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision. 2. Auflage. Heidelberg.
- Schmid, Alfons/Knobel, Claudia (2004/2005): Beschäftigung Nicht-Deutscher in den Städten Frankfurt und Offenbach am Main, Main-Taunus-Kreis und Kreis Offenbach. Unternehmensbefragung Frühjahr 2004. Frankfurt a. M.
(www.mare-equal.de/dokumente/Unternehmensbefragung, Stand 25.10.2005)
- Schottmeyer, Michael (2003): Subkulturen im Betrieb. Münster.
- Stöss, Richard u. a.(2004): Abschlussbericht Projekt „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“. Berlin.
- Trisch, Oliver (2005): Globales Lernen. Chancen und Grenzen ausgewählter Konzepte. Odenburg.

Anwar Hadeed/ Winfried Schulz-Kaempf

Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für höher qualifizierte Zuwanderer – das Oldenburger Modell

Ausgangslage

Die Integration von Zugewanderten im Aufnahmeland gehört zu den wichtigsten Zielen moderner Gesellschaften. Maßnahmen zur Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Integration von Flüchtlingen sind deshalb unabdingbar. Dies gilt im Besonderen für höher qualifizierte Flüchtlinge, die zwar ein hohes Potenzial von Kompetenzen mitbringen, gleichwohl aber bei der beruflichen Integration häufig auf große Schwierigkeiten stoßen. Das im Folgenden beschriebene Pilotprojekt setzt bei dieser Problematik an und soll aufzeigen, wie die soziale und berufliche Integration von höher qualifizierten Flüchtlingen mit dauerhaftem Aufenthalt in Deutschland durch modularisierte Studienangebote verbessert werden kann.

Hierzu wurde im Vorfeld an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eine breit angelegte empirische explorative Studie durchgeführt (vgl. Hadeed 2004). Diese Untersuchung ergab signifikant, dass die berufliche Integration vieler höher qualifizierter Zugewanderter in der Bundesrepublik bisher nur in Ausnahmefällen erfolgreich war. Befragt wurden 260 Einwanderer, die ein Daueraufenthaltsrecht in der Bundesrepublik besitzen und in Niedersachsen leben (vorwiegend jüdische Immigrantinnen und Immigranten sowie Asylberechtigte). 70 % von ihnen verfügten über einen akademischen Abschluss. Gleichwohl, so zeigt die Studie, sind insgesamt 66 % von ihnen arbeitslos. Dagegen waren 86 % der Befragten zuvor im jeweiligen Herkunftsland berufstätig, 72 % sogar im erlernten Berufsfeld. Das heißt, dass ein großer Teil der befragten Flüchtlinge durch den Migrationsprozess einen

dramatischen Bruch in seiner beruflichen Laufbahn erfahren hat. Bei vielen Betroffenen führte dies zu einem hohen Maß an Demotivation und oft lang anhaltender Arbeitslosigkeit.

Obwohl die untersuchte Gruppe der Flüchtlinge ein breites Qualifikationsprofil und vielfältige berufliche Erfahrungen mitbringt, hat sie häufig keinen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Hauptursachen hierfür sind:

- Die erworbenen Qualifikationen und spezifischen sozialen und kulturellen Kompetenzen finden keine ausreichende Berücksichtigung bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt.
- Es besteht ein hohes Informationsdefizit hinsichtlich der ihnen offen stehenden Angebote an Eingliederungsmaßnahmen. Als Folge mangelnder Kenntnisse über die Möglichkeiten einer sinnvollen Nutzung mitgebrachter Qualifikationen können die Flüchtlinge ihre Fähigkeiten nicht ausreichend entfalten. Ständige Unterforderung und ein Verlust an Bildungspotenzial (Dequalifizierung) sind die Folge.
- Sprachkenntnisse, die die Qualität und Intensität der beruflichen und sozialen Eingliederung in die hiesige Gesellschaft beeinflussen, sind häufig nicht ausreichend.
- Die Anerkennungsrate der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen ist niedrig. Nur 35 % der Befragten konnten ihre beruflichen Abschlüsse in Deutschland anerkennen lassen. Während bei 38 % der Befragten die Anerkennung für die Gleichwertigkeit ihrer Zeugnisse verweigert wurde, haben 27 % erst gar nicht den Versuch unternommen, eine Anerkennung zu erlangen. Damit gelten zwei Drittel der Befragten trotz ihrer hohen Qualifikationen formal als ungelernete Arbeitskräfte.
- Höher ausgebildete Zugewanderte bleiben bei Qualifizierungsmaßnahmen zumeist unberücksichtigt. Für diesen Personenkreis wurden bislang – bezogen auf akademische Kurse mit einem Zertifikatsabschluss – keine Angebote gemacht, die ihren mitgebrachten Ressourcen ausreichend Rechnung getragen hätten.
- Die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote genügen den Anforderungen der beruflichen Integration zumeist nicht

hinreichend. Der Inanspruchnahme von Regeldiensten stehen nach wie vor Barrieren im Wege, die auch von den bestehenden Migrationsdiensten nicht immer vollständig überwunden werden. Viele Beratungsangebote sind immer noch zu wenig an den Humanressourcen und zu stark an den Defiziten der Migrantinnen und Migranten orientiert.

Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern – das Kontaktstudium für hochqualifizierte Zugewanderte

Mit dem Ziel, die Situation hochqualifizierter Zugewandelter strukturell zu verändern und ihre beruflichen Perspektiven in Deutschland konkret zu verbessern, hat das Interdisziplinäre Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) ein Konzept für ein modularisiertes Aufbaustudium entwickelt.

Der erste Durchgang des Kontaktstudiums fand in der Zeit von Oktober 2004 bis Mai 2005 statt und wurde von der Europäischen Union aus dem Europäischen Flüchtlingsfonds finanziell gefördert.

Ziele des Kontaktstudiums

Ziel der Maßnahme war es, die Kompetenzen der Zugewanderten mit abgeschlossener Ausbildung in pädagogischen und sozialpädagogischen Berufsfeldern durch ein modular angelegtes Weiterbildungsangebot auszubauen und an den Bedarf und die Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes anzupassen.

Mit diesem bisher in Deutschland einmaligen Studienangebot für Flüchtlinge orientierte sich das Kontaktstudium an den Ressourcen der Studierenden. Die besonderen Erfahrungen und Qualifikationen aufgrund der Migrationsbiographien fanden im Kontaktstudium ausdrücklich Berücksichtigung und sollen in künftigen pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeitsfeldern stärker als bislang genutzt werden.

Zielgruppe und Zulassungsvoraussetzungen

Zielgruppe des Kontaktstudiums waren höher qualifizierte Zugewanderte mit festem Aufenthaltsstatus in der Bundesrepublik Deutschland.

Hierzu gehörten insbesondere Personen, die den Status eines Asylberechtigten bzw. ein Bleiberecht analog zur Genfer Flüchtlingskonvention besaßen oder jüdische Kontingentflüchtlinge waren.

Darüber hinaus mussten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Studien- oder Ausbildungsabschluss oder Berufserfahrungen in pädagogischen oder sozialen Berufsfeldern besitzen und über gute Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

Organisation und Inhalte

Das Kontaktstudium fand über einen Zeitraum von acht Monaten statt. Es umfasste zwei Semester Fortbildungsseminare sowie ein Praktikum im Umfang von zwölf Wochen. Der erfolgreiche Abschluss der Maßnahme wurde durch ein Zertifikat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg bescheinigt. Die im Kontaktstudium erbrachten Leistungen können grundsätzlich bei der Aufnahme eines regulären Studiums angerechnet werden, sofern die sonstigen Voraussetzungen für die Zulassung zu einem entsprechenden Studiengang vorliegen.

Die Studieninhalte wurden durch Vorlesungen, Seminare und Kurse im Rahmen von Modulen vermittelt. Inhaltliche Schwerpunkte der Module waren:

- Historische und aktuelle Grundzüge des politischen und administrativen Systems der Bundesrepublik Deutschland
- Grundlagen des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems
- Lehr- und Lernmethoden in den Bildungsinstitutionen der Bundesrepublik Deutschland
- Strukturen und Grundprinzipien der interkulturellen Beratung
- „Managing Diversity“ in der Einwanderungsgesellschaft
- Sprache und interkulturelle Kommunikation
- Rechtsgrundlagen und Verwaltungshandeln im Migrationskontext
- Förderkonzepte und -maßnahmen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Soziostrukturelle Merkmale der TeilnehmerInnen

Insgesamt haben 19 Personen mit der Fortbildung begonnen, 17 haben die Maßnahme erfolgreich beendet, davon waren 13 Frauen und 4 Männer.

Die Altersspanne der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag zwischen 30 und 49 Jahren. Das Durchschnittsalter betrug 37 Jahre. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden sich damit im erwerbsfähigen Alter.

Zudem lebten alle Absolventinnen und Absolventen in Familienverbänden. Einige von ihnen waren allein erziehende Mütter. In zwei Drittel der Haushalte lebten Kinder im schulpflichtigen Alter.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kontaktstudiums besaßen Hoch- und Fachhochschul-Abschlüsse und können somit zur Gruppe der höher Qualifizierten gezählt werden.

Migrationsbiographien

Im Hinblick auf die Verteilung der Herkunftsländer lässt sich eine große Heterogenität feststellen. Die teilnehmenden Migrantinnen und Migranten kamen aus neun verschiedenen Staaten und verteilen sich im Einzelnen wie folgt: Iran: 6; Syrien: 2; Togo: 2; Kamerun: 2; Irak: 1; Ukraine: 1; Kasachstan: 1; Somalia: 1; Bangladesch: 1.

Alle verfügten über einen festen Aufenthaltsstatus in der Bundesrepublik Deutschland. Sechs von ihnen waren Asylberechtigte nach Art. 16a GG, sieben hatten eine Anerkennung nach § 51 Abs. 1 des ehemaligen Ausländergesetzes, zwei besaßen Familienasyl und zwei waren Jüdische Kontingentflüchtlinge.

Die Aufenthaltsdauer der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Bundesrepublik Deutschland war sehr unterschiedlich. Die geringste betrug drei Jahre, die höchste 15 Jahre. Die Mehrzahl lebte bereits länger als fünf Jahre in Deutschland.

Ressourcen und Kompetenzen

Mit den im Kontaktstudium erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen die Absolventinnen und Absolventen der Fortbildungsmaß-

nahme über vielfältige formelle und informelle Kompetenzen, die eine gute Voraussetzung für Tätigkeiten in pädagogischen oder sozialen Berufsfeldern darstellen. Hierzu gehören insbesondere die abgeschlossene pädagogische Ausbildung im Herkunftsland, mehrjährige Berufserfahrung und die Schlüsselqualifikation Mehrsprachigkeit.

Hinzu kommt ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz durch die eigene Migrationsbiographie. Die teilnehmenden Migrantinnen und Migranten haben bewiesen, dass sie sich in einer fremden Umgebung behaupten können. Aufgrund ihrer Erfahrungen können sie sich leichter in anderes Denken und Handeln hineinversetzen. Das Kontaktstudium hat wesentlich dazu beigetragen, diese Erfahrungen systematisch und kritisch zu reflektieren und zu einer professionellen Kompetenz auszubauen. Sie selbst benennen diese Kompetenz als ihre Stärken für einen beruflichen Einsatz in künftigen pädagogischen Arbeitsfeldern.

Die gesamte Gruppe besitzt außerdem ein hohes Maß an sozialen Kompetenzen. Ihre Teamfähigkeit haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Verlauf des Kontaktstudiums bewiesen. Durch die heterogene Zusammensetzung stießen Menschen mit sehr unterschiedlichem kulturellen Hintergrund aufeinander, Menschen aus vielen Teilen der Welt und mit verschiedenen Religionen. Schon nach sehr kurzer Zeit entstand in den Kursen eine Atmosphäre, die von Offenheit, Wertschätzung, gegenseitiger Unterstützung und einem großen Zusammenhalt geprägt war. Dieses positive Arbeitsklima in der Gruppe wurde von den Dozentinnen und Dozenten als ein besonderes Merkmal im Vergleich zu anderen vergleichbaren Lerngruppen herausgestellt.

Eine besondere Stärke der meisten Absolventinnen und Absolventen ist außerdem ihr aktives bürgerschaftliches Engagement. Viele von ihnen sind ehrenamtlich in Vereinen und Netzwerken tätig und leisten in ihrer Community freiwillige Dienste, wie z. B. Dolmetschertätigkeiten und Begleitung bei Behördengängen.

Der bisherige Lebensweg der Migrantinnen und Migranten zeigt zudem, wie außerordentlich belastbar sie sind. Viele alltägliche Hürden mussten gemeistert und eine Reihe von Rückschlägen bewältigt und verkraftet werden. Immer wieder mussten sie die Bereitschaft aufbringen, aufs Neue einen Versuch zum beruflichen Erfolg aufzunehmen.

Für die Teilnahme am Kontaktstudium waren viele bereit, auch Unannehmlichkeiten (wie weite Anfahrtswege, finanzielle Einbußen und Doppelbelastungen durch die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung neben dem Studium) in Kauf zu nehmen. Selbst allein erziehende Mütter von Kleinkindern, die Verwandte und Nachbarn mobilisieren mussten, um ihre Kinder zu versorgen, scheuten nicht vor einer Teilnahme am Kontaktstudium zurück. Daran lässt sich der hohe Grad an Motivation und Bereitschaft zur Weiterqualifizierung ablesen.

Beschäftigung und Erwerbstätigkeit

Die Vielfalt an Kompetenzen können hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten zumeist nicht beruflich umsetzen, da sie von der Aufnahmegesellschaft bisher kaum identifiziert und abgerufen wurde.

Dabei hat Erwerbstätigkeit bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierungsmaßnahme einen sehr hohen Stellenwert. Die selbstständige Sicherung des Lebensunterhalts stellt den wichtigsten Grund für eine berufliche Tätigkeit dar. Vor Aufnahme des Kontaktstudiums herrschte eine große Unzufriedenheit mit den ausgeübten Beschäftigungen vor, die in der Regel eine ausreichende Sicherung des Lebensunterhalts nicht gewährleisteten. Bei vielen war dies ausschlaggebend für die Teilnahme an der Weiterbildung.

Vor Aufnahme des Kontaktstudiums verfügte die überwiegende Mehrzahl über mehrjährige Arbeitserfahrungen in ihrem Herkunftsland. 83 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen nach Abschluss ihres Studiums eine Berufstätigkeit im erlernten Beruf auf. Sie bringen Berufserfahrungen zwischen zwei und 22 Jahren mit; im Schnitt waren dies 6,7 Jahre Berufstätigkeit.

Trotz vielfacher Versuche, in Deutschland eine Arbeitsstelle im erlernten Beruf zu bekommen, ist bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein deutlicher Abstieg in der beruflichen Stellung zu erkennen. Sie haben, wenn überhaupt, in geringfügigen instabilen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet, die zur Aufbringung des notwendigen Lebensunterhalts nicht ausreichten. Zehn der 17 TeilnehmerInnen arbeiteten während des Kontaktstudiums nebenher. Drei davon waren als Teilzeitbeschäftigte (bis zu fünf Stunden pro Woche) in pädagogischen Bereichen – in der privaten Kinderbetreuung, als sozialpädago-

gische Mitarbeiterin in einer Schule und in einem Kinderhaus – tätig. Die übrigen arbeiteten zwischen zwei bis 15 Stunden pro Woche als Aushilfen in der Fast-Food-Gastronomie, in der Floristik und im Lebensmittel-Verkauf. Die Aufnahme einer Tätigkeit im mitgebrachten Beruf ohne Anpassungsqualifizierung ist dagegen eine höchst seltene Variante.

Qualifikation der Lehrkräfte und Unterrichtsmethoden

Zum Erfolg der Maßnahme haben wesentlich die fachlichen und didaktischen Kompetenzen der Lehrkräfte beigetragen. Es handelte sich um Lernpersonal, das über langjährige Erfahrungen in der Hochschullehre verfügt und darüber hinaus pädagogische Erfahrungen in Lerngruppen mit Migrationshintergrund mitbringt. Einige der Lehrkräfte haben selbst Migrationshintergrund.

Eine wichtige didaktische Komponente bestand in der Berücksichtigung der beruflichen, sozialen und kulturellen Hintergründe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Auf diese Weise konnten ihre vorhandenen Kompetenzen produktiv in den Veranstaltungen eingebaut werden. Dieser ressourcenorientierte Ansatz wirkte sich sehr positiv auf die Motivation und das Lernverhalten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Viele von ihnen erlebten zum ersten Mal in ihrer Migrationsgeschichte, dass ihre Kompetenzen und Erfahrungen angemessen gewürdigt wurden. Eine Sozialpädagogin, die einen der Teilnehmer seit einiger Zeit kannte, hat diese Beobachtung wie folgt kommentiert:

„Herr D. ist stolz auf seinen Hochschulabschluss und seine Berufserfahrungen. Im Kontaktstudium wurden diese Kompetenzen erstmalig gewürdigt. Diese Würdigung hat seinem ganzen Auftreten einen unheimlichen An Schub gegeben. Ich denke, dass er sich in der nächsten Bewerbung ganz anders präsentieren wird“ (zitiert nach Scheumann 2007, S. 166).

Die Dozentinnen und Dozenten haben bei ihren Lehrmethoden außerdem dem Umstand Rechnung getragen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Unterrichtssprache Deutsch nicht als Muttersprache erworben haben. So wurden Vorlesungen und Frontalunterricht weitgehend vermieden und stattdessen sehr viel visualisiert und Text-

bearbeitungen in Arbeitsgruppen durchgeführt. Dabei haben die Dozentinnen und Dozenten Rücksicht darauf genommen, dass in der Gruppe viele Arbeitstechniken eher ungewohnt waren, weil sie in den Herkunftsländern oft nicht üblich sind. Häufig war deshalb das behutsame Heranführen an wissenschaftliche Standards, die zu einer selbstständigen, eigenverantwortlichen und kritischen Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten befähigt, notwendig.

Ergebnisse

- An der Maßnahme haben fast doppelt so viele Personen teilgenommen wie geplant. Dies zeigt den großen Bedarf an Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge auf akademischem Niveau. Wie eine Begleitstudie ermittelte (vgl. Henn 2006), waren die TeilnehmerInnen waren mit den Inhalten, der Organisation und der Umsetzung des Studienangebots insgesamt sehr zufrieden. Viele von ihnen haben zum ersten Mal an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, die ihrem Bildungsniveau und ihren Kompetenzen entspricht. Die Tatsache, dass alle verbliebenen TeilnehmerInnen die Maßnahme bis zum Ende erfolgreich absolviert haben, ist ein Indikator für ihre hohe Motivation und Zufriedenheit.
- Die Fortbildungsinhalte entsprachen weitgehend den Erwartungen der TeilnehmerInnen. Sie haben die Veranstaltungen aktiv unter Einbringung ihrer eigenen Ressourcen mitgestaltet. Die hohe Motivation der TeilnehmerInnen wurde auch daraus deutlich, dass sie parallel zum Kontaktstudienangebot eigenständig einen Deutschkurs organisiert und besucht haben.
- Die Vermittlung von Fachwissen und Handlungskompetenzen in pädagogischen Berufsfeldern wurde durch ein achtwöchiges Praktikum ergänzt. Hier erhielten die TeilnehmerInnen einen Einblick in einschlägige Arbeitsfelder. Schon bei der Durchführung der Praktika wurde deutlich, dass den vermittelten Fähigkeiten und Fertigkeiten im Bereich Interkultureller Kompetenz von den potentiellen Arbeitgebern eine hohe Wertschätzung beigemessen wurde.
- Die Maßnahmen haben bereits kurzfristige Erfolge zu verzeichnen: drei AbsolventInnen haben Vollzeitstellen als Sozialpädagogen erhalten, zwei erhielten eine Anstellung als Kindergärtnerinnen, ein

Teilnehmer arbeitet als Selbstständiger im interkulturellen pädagogischen Bereich und drei weitere sind teilzeitbeschäftigt in Schulen und bei einem Träger der medizinischen Versorgung. Zwei Absolventinnen setzen ihr Studium an einer Fachhochschule für Sozialpädagogik fort und ein weiterer Absolvent hat mit einem Hauptdiplom-Studium „Interkulturelle Pädagogik“ an der Universität Oldenburg begonnen (vgl. den Beitrag von Blaise Pokos in diesem Band).

- Neben diesen Erfolgen bei der Vermittlung in den Ersten Arbeitsmarkt und in weiterführende Ausbildungsgänge ist die Stärkung des Selbstwertgefühls, von Eigenständigkeit und Partizipation bei allen Teilnehmenden hervorzuheben. Gerade angesichts der besonderen Lebenssituation der Zielgruppe (Flucht, Traumatisierung, Entwurzelung sowie Orientierung und Anpassung an ein neues Umfeld) ist auch dies ein wichtiges Ergebnis zur Förderung eines nachhaltigen Integrationsprozesses.
- Die Vermittlung von Fachwissen hat zur Steigerung des Selbstwertgefühls der TeilnehmerInnen beigetragen. Die gute Aufnahme in den Praktikumseinrichtungen, das Kennen lernen von Arbeitsstrukturen und -prozessen und die Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit trugen wesentlich dazu bei, die eigenen Ressourcen besser zu erkennen und gezielt zu nutzen. Aufgrund der angebotenen individuellen Beratungsgespräche im Rahmen des Kontaktstudiengangs vermochten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer außerdem ihre beruflichen Möglichkeiten genauer einzuschätzen und auf selbst gesteckte Ziele hinzuarbeiten.

Nach Abschluss des Kontaktstudiums und mit den mitgebrachten formell und informell erworbenen Kompetenzen stellen die Absolventinnen und Absolventen ideale Fachkräfte für pädagogische und soziale Arbeitsfelder dar. Bei Politik und Arbeitgebern bedarf es allerdings nach wie vor der Einsicht, die enormen Ressourcen an interkulturell kompetentem Fachpersonal zu nutzen und weiter zu fördern.

Perspektiven zur Weiterentwicklung

Die Erfahrungen aus dem durchgeführten Kontaktstudienangebot haben gezeigt, dass eine große Nachfrage seitens der Zugewanderten nach qualifizierenden akademischen Aus- und Weiterbildungsangebo-

ten besteht, insbesondere nach Angeboten, die auf den Erhalt und Ausbau mitgebrachter Qualifikationen zielt. Darüber hinaus ist deutlich geworden, dass es nach Ablauf des ersten achtmonatigen Studienangebots mit Zertifikatsabschluss zu einer nachhaltigen Verbesserung der beruflichen Perspektiven der höher qualifizierten Migrantinnen und Migranten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gekommen ist.

Dieses erfolgreiche Projekt setzt das IBKM fort. Im Oktober 2005 hat ein zweiter Durchgang an der Universität Oldenburg mit 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern begonnen.

Darüber hinaus entwickelt die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg einen speziell für Zugewanderte mit pädagogischer, sozialpädagogischer oder sozialwissenschaftlicher Grundausbildung konzipierten viersemestrigen Studiengang als weiterbildenden Bachelor für Interkulturelle Bildung und Beratung. Mit 20 Studierenden soll der erste Durchgang als Pilotprojekt im Oktober 2006 beginnen. Damit knüpft die Universität Oldenburg an die Erfahrungen aus dem Kontaktstudium Interkulturelle Kompetenz an und baut ihr Angebot von einer zertifizierten universitären Weiterbildungsmaßnahme zu einem auch formal anerkannten Studienabschluss aus.

Den Zugewanderten bietet der Bachelor-Abschluss folgende Möglichkeiten:

- Personen, deren bisherige Studienabschlüsse formal als gleichwertig anerkannt wurden, erhalten die Gelegenheit, durch spezielle, auf die hiesigen Verhältnisse zugeschnittenen Studienmodule ihre Qualifikationen zu erweitern, um damit auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu werden.
- Personen, deren Abschlüsse bislang nicht als gleichwertig anerkannt wurden und formal als ungelernte Arbeitskräfte gelten, können einen auch in Deutschland anerkannten akademischen Abschluss erwerben.

Erstmalig in der Bundesrepublik Deutschland würden derartige Angebote im pädagogischen Bereich für höher qualifizierte Zugewanderte entwickelt und vorgehalten und könnten als Modell für andere deutsche Hochschulen dienen. Damit versucht die Universität Oldenburg zu realisieren, was in der wissenschaftlichen Literatur als besondere Verantwortung der Universitäten und Fachhochschulen gegenüber

hochqualifizierten Zugewanderten zu Recht mehr und mehr eingefordert wird: die Erschließung von Potenzialen durch berufsbezogenes Anschlusslernen und die konkrete Umsetzung in Studienangeboten.

Literatur:

Hadeed, Anwar (2004): Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage hochqualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen, Oldenburg

Henn, Inga (2006): Die Weiterbildung hochqualifizierter Einwanderer in der Bundesrepublik – zum Konzept und zur Implementation des Oldenburger Konstaktstudiums, unveröffentl. Dipl.-Arbeit beim IBKM der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg

Blaise Pokos

Kontaktstudium für höher qualifizierte eingewanderte Flüchtlinge zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern“ – Bericht eines Teilnehmers

Ich möchte mich zuerst einmal für diese Einladung herzlich bedanken und hoffe, dass dieses Engagement für die Aufwertung der Ressourcen, Erfahrungen und Fähigkeiten der höher qualifizierten Flüchtlinge hier in Deutschland immer wieder ein großer Erfolg wird. Ich bin davon überzeugt und halte es für besonders wichtig, dass die Zukunft eines starken und blühenden Deutschlands auf dieser Hoffnung liegt.

Die Carl von Ossietzky Universität hat für höher qualifizierte Flüchtlinge ein Projekt in der Form eines Kontaktstudiums zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern“ organisiert. Als einer der Teilnehmer dieses Kontaktstudiums ist es heute meine Aufgabe, eine „Zeugenaussage“ vorzutragen.

Ich hatte, als ich die Einladung erhielt, Angst bekommen und fragte mich, warum die Veranstalter dieser Tagung zwischen mehreren Teilnehmern und Teilnehmerinnen mich auswählten. Dann habe ich an eine kleine Geschichte gedacht:

Es ging um einen ängstlichen Soldaten des Generals Alexander des Großen. Viele seiner Kameraden sahen ihn oft im Hintergrund und nicht an der Front kämpfen. Einige der Kameraden waren sehr unzufrieden und klagten ihn bei dem General an, welcher ihn zu sich rief und ihn wütend fragte: „Wie heißt du?“ – „Alexander, Herr General“, antwortete der Soldat zitternd. General Alexander der Große sah erstaunt seinem Namensvetter in die Augen und sagte schließlich: „Entweder du ziehst an die Front und kämpfst ... oder du änderst deinen Namen!“

Nach dieser Geschichte fühlte ich mich wie dieser kleine Alexander und nicht wie ein höher qualifizierter Flüchtling Deutschlands. Genauso fühle ich mich auch heute in diesem Saal. Aber der kleine Alexander, der heute vor euch steht, weiß ganz genau, dass er immer noch sehr klein ist. Er weiß auch, dass er keineswegs der beste höher qualifizierte Migrant Deutschlands ist. Aber dadurch, dass er zu den höher qualifizierten Flüchtlingen gehört, hat er allen Mut zusammen genommen, um heute hier an dieser Front zu Ihnen/ Euch zu sprechen.

Eure Erwartungen an mich sind wahrscheinlich hoch; ich weiß es. Lassen Sie mich jetzt einfach mit meiner Aufgabe beginnen und ich werde versuchen, triftig und durchschlagend zu sein, um euren Erwartungen gerecht zu werden.

Ich habe gedacht, ich rede in meinem Referat kurz und bündig über drei Punkte:

1. Erstens, wie ich die Information über dieses Kontaktstudiums bekommen habe.
2. Zweitens werde ich einen kritischen Überblick des Verlaufs des Kontaktstudiums geben.
3. Drittens werde ich über eine Bilanz der beruflichen Situation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach dem Kontaktstudium berichten.

Im Februar 2002 bin ich nach Deutschland eingereist und stellte einen Asylantrag. Im September 2003 erhielt ich einen festen Aufenthaltsstatus. Bei Herausgabe dieses Aufenthaltstatus der Behörden bekam ich keinerlei Information darüber, dass es die Möglichkeit gäbe, meine ausländischen Bildungsabschlüsse (Zeugnisse) anerkennen zu lassen; kein Angebot zu einem Sprachkurs. Ich wurde also in allen Behörden als ein ungelernter Mensch angesehen und war noch dazu verpflichtet, arbeitslos und Sozialhilfeempfänger zu sein. Glücklicherweise hatte ich, mit der Hilfe meiner deutschen Frau, meine Freizeit benutzt, um die deutsche Sprache selbst zu lernen.

Danach hatte ich viele Bewerbungen geschrieben und an verschiedene Institutionen verschickt. Diese waren zum Beispiel Schulen,

Volkshochschulen, Wohlfahrtsverbände, Jugendämter, Kirchengemeinden usw. Aber die Antworten waren alle negativ.

Der Hauptgrund der Ablehnungen meiner Bewerbungen lag darin, dass ich keine Abschlüsse aus irgendwelchen Kursen vorweisen konnte und die Gleichwertigkeit meiner ausländischen Abschlüsse in Deutschland noch nicht festgestellt wurde. Geschlagen, aber nicht niedergeschlagen, hatte ich mich bei der „Aktion Menschenstadt Essen“ (ein Programm der „Gemeindlichen Offenen Behindertenarbeit“ in Essen) beworben. Zum ersten Mal bekam ich die Einladung für ein Vorstellungsgespräch. Nach diesem Gespräch sagte mir der Direktor des Programms, dass ich zu hoch qualifiziert wäre, um diese Stelle bekommen zu können.

Nun dachte ich mit einer tiefen Überzeugung, dass ich nicht nur die Anerkennung und die Gleichwertigkeit meiner akademischen Abschlüsse brauche, sondern auch eine Studienergänzung, die mich nützlich und konkurrenzfähig auf dem deutschen Arbeitsmarkt machen könnte. Die Frage war aber, wie ich es anstelle, meinen Wunsch zu verwirklichen.

In einem Beratungsgespräch bei Frau Anke Kasten (Migrationsarbeiterin, Sozial- und Schwangerschaftskonflikt-Beraterin im Diakonischen Werk, Kreisstelle Salzgitter) über die Verbesserung meiner Qualifizierung und Beschäftigungschancen hatte ich die Information über eine mögliche Studienergänzung in der Form eines Kontaktstudiums an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg erhalten. Durch ihre Beratung hat sie mir Sicherheit und Mut gegeben, diese Chance zu nutzen.

Diese Erfahrung haben fast alle hochqualifizierten Migranten gemacht. Damit will ich sagen, was ich für sehr wichtig halte: Es gibt noch viel zu tun in Richtung Informationsübermittlung bezüglich Fragen und Angebote für hochqualifizierte Migranten oder was sie machen bzw. können müssen, um ihre Qualifizierung und Beschäftigungschancen zu verbessern. Deshalb schlage ich vor, in Arbeitsämtern und Wohlfahrtsverbänden (Caritas, Diakonie usw.) spezielle Beratungs-, Vermittlungs- und Begleitungsstellen für hochqualifizierte Migranten einzurichten, um dieser Gruppe wirksam helfen zu können.

Von Oktober 2004 bis Juni 2005 habe ich an dem Kontaktstudium teilgenommen. Dr. Haaded hat uns hier schon über den Inhalt berichtet.

Lassen Sie mich jetzt kurz einen kritischen Überblick über den Verlauf des Kontaktstudiums geben.

Ich kann bestätigen, dass das Projekt des Kontaktstudiums ein sehr großer Erfolg und sehr gut konzipiert war. Die Notwendigkeit und die Nützlichkeit der Studieninhalte waren für uns schon während unserer Praktikumszeit sehr deutlich spürbar. Allerdings: Trotz der unzweifelhaft positiven organisatorischen Aspekte des Kontaktstudiums muß ich darauf hinweisen, dass es seltsam für uns war, dass dieses Studium nicht direkt in einer Universität mit ihrer besonderen Atmosphäre stattfand.

Hinzu kommt die Verwendung der akademischen deutschen Sprache der Dozenten, welche für einige von uns nicht so einfach zu verstehen war. Deshalb haben wir, aus eigener Initiative heraus, neben dem eigentlichen Studium einen speziellen Deutschkurs organisiert.

Die Dozenten bereiteten sich stets gut vor und hatten oft in Verbindung mit den Schwerpunkten der Seminare unsere eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Ressourcen in den Mittelpunkt unserer Reflexionen und Diskussionen gestellt. Die freundliche und familiäre Atmosphäre im Hörsaal und in den Pausen zwischen den Teilnehmern, Teilnehmerinnen und Dozenten verdient es hier, ausdrücklich gelobt zu werden.

Nun möchte ich als nächstes auf die berufliche Situation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach dem Kontaktstudium zu sprechen kommen. Zuvor aber erinnere ich mich an einen Satz, den wir sehr oft während des Studiums gehört haben. Dieser Satz lautete: „Das Kontaktstudium ist keine Garantie, um später einen Arbeitsplatz zu finden.“ Trotz dieser Aussage waren meine Kollegen und ich bis zum Ende des Studiums davon überzeugt, dass durch das Studium einige Türen geöffnet werden könnten und andere Beschäftigungsmöglichkeiten, zumindest aber ein weiteres Studieren erleichtert werden könnte. Und wir hatten Recht, so optimistisch zu denken.

Bei den 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Kontaktstudiums lassen sich folgende Erfolge registrieren:

- zwei Studienplätze für zwei Studentinnen an der Evangelischen Fachhochschule in Hannover;
- einen Arbeitsplatz als Sozialarbeiterin in Hannover;
- eine Stelle als Computer- Lehrer an einer Grundschule;
- eine Mitarbeiterin arbeitet in einem Projekt des Landkreises Peine;
- zwei Studentinnen erhielten eine Anstellung als Kindergärtnerinnen;
- ein Selbständiger arbeitet im Interkulturellen und Pädagogischen Bereich.

Was meinen Fall anbelangt: Nach dem Kontaktstudium bin ich Student an der Carl von Ossietzky Universität in der Fakultät Pädagogik/ Philosophie/Werte und Normen geworden. Auch habe ich eine halbe Stelle als Pastor an der Freien Evangelischen Kirche in Uetze übernommen. Daneben werde ich an der Universität Hannover bei der zentralen Einrichtung für Weiterbildung zum Thema: „BeraterIn für Interkulturelle Fragestellungen“ im nächsten Jahr ein Seminar anbieten. Zudem habe in dieser Woche einen Arbeitsvertrag an der Volkshochschule Salzgitter als Lehrer für den Aufbau der Französischen Sprache durch Philosophie und Religionsfragen unterschrieben. Erstaunlich, vor einem Jahr habe ich genau für diese Stelle eine Absage bekommen.

Drei Prioritäten für eine erfolgreiche Integration der hochqualifizierten Migranten in den Arbeitsmarkt sehe ich:

1. Verbesserung der Informationsweitergabe (Anerkennung, Möglichkeiten und Angebote) durch eine Verstärkung des Beratungs-, Begleitungs- und Vermittlungssystems.
2. Einrichtung konkrete Maßnahmen für eine Verbesserung von Sprachkompetenzen insbesondere für die Gruppe der höher Qualifizierten.
3. Die dritte Priorität werde ich in Form einer Geschichte erzählen:

Zwei Jungs aus einem kleinen Dorf wollten an einen See, der voller Fische war, angeln gehen. Aber sie kannten den Weg zu diesem See nicht. Jedoch fanden sie ihn nach einer langen Wanderung und sahen auf ihm viele Fischer auf ihren Einbäumen.

Die meisten Fischer waren mit ihren Netzen entweder in der Mitte des Sees oder auf der anderen Seite. Neben dem See gab es Leute, die Muscheln sammelten und nebenbei Fisch aßen.

Einige Minuten, nachdem die Jungs an dem See angekommen waren, ging ein Mann mit einem Netz in den Händen an ihnen vorbei.

Die zwei Jungs fragten ihn:

„Entschuldigung, wo können wir denn einen Einbaum und ein Netz ausleihen?“

Der Mann antwortete etwas genervt: „Wer seid ihr, woher kommt ihr und was möchtet ihr?“

„Wir sind Fischer!“, sagte einer der Jungs. „Wir kommen aus einem kleinen Dorf sehr weit von hier und möchten nur in diesem See fischen.“

Der Mann sagte: „Dieser See gehört uns. Ihr braucht daher unsere Erlaubnis zum Fischen. Aber weil ihr mich gefragt habt, gebe ich euch die Erlaubnis. Nehmt dieses Netz und den Einbaum, der dort steht.“

„Aber“, sagte der Mann weiter, „man kann die meisten Fische in der Nacht fangen, weil da der See sehr ruhig ist. Auf dieser Seite des Sees gibt es keinen Fisch. Man findet welche in der Mitte des Sees oder auf der anderen Seite, wo das Wasser salzig ist. Nach meiner Einwilligung dürft ihr nun auf die Nacht warten und könnt ein bisschen feiern, weil ihr jetzt privilegiert seid, mit uns in unserem See Fische fangen zu dürfen.“

Der Fischer ging weiter und die beiden Jungs warteten auf die Nacht. Sie freuten sich nun privilegiert fischen zu dürfen und betranken sich mit Palmwein. Als die Zeit reif war, um fischen zu gehen, schnappten sie sich ihr Netz, den Einbaum und paddelten auf den See hinaus.

Da sie vom Fischer gehört hatten, dass in der Mitte des Sees mehr Fische seien, paddelten sie die ganze Nacht durch und probierten hier und da einen Schluck des Wassers, um zu testen, ob es salzig war und ob sie das Ziel schon erreicht hatten. Schließlich hatten sie das Gefühl, als kämen sie keinen Meter mehr weiter.

So entschieden sie sich, betrunken von dem Palmwein und müde von dem Paddeln, etwas zu schlafen und morgen weiter zu suchen.

Sie wachten früh wieder auf und stellten fest, dass sie noch immer an derselben Stelle des Sees waren. Hinter ihnen tauchte plötzlich der Mann von gestern auf und sie fragten ihn sofort:

„Wir haben alles, um zu fischen: ein Netz, einen Einbaum, Fischerei-Kenntnisse und die Befugnis, diesen See benutzen zu dürfen. Aber warum sind wir noch an derselben Stelle wie gestern?“

Der Mann lachte laut und sagte schließlich: „Das ist doch ganz einfach. Ich habe vergessen, euch zu sagen, dass euer Einbaum an einem langen Seil festgebunden ist, an einem Stein befestigt, der unter Wasser liegt. Ihr müsst zu allererst das Seil suchen und es abtrennen, bevor ihr paddelt ...“

Deutschland ist genauso wie dieser See. Die beiden Jungs sind eine Anspielung auf die hochqualifizierten MigrantInnen. Sie sind qualifizierte Fischer, brauchen aber ein Schiff, ein Netz und Informationen, um zu wissen, wie man im See von Deutschland erfolgreich fischen kann.

Das Seil soll eine Metapher für die Realitäten der Einwanderer (wie Ausgrenzung/Ausschließung, Benachteiligung/Diskriminierung und vielleicht Rassismus) sein.

Helfen Sie bitte diesen beiden Jungs so gut wie möglich dabei, das Seil zu finden und zu durchtrennen. Ich bin davon überzeugt, dass es einen Weg gibt, dies zu realisieren: Durch eine, wie ich am Anfang meiner Rede sagte, Gründung oder Verstärkung einer speziellen Beratungs-, Vermittlungs- und Begleitungsstelle für hochqualifizierte MigrantInnen in verschiedenen Behörden und Wohlfahrtsverbänden.

Bevor ich zu dieser Tagung kam, dachte ich, dass es außer des neuen Zuwanderungsgesetzes und der Integrationskurse kein anderes wirksames Konzept in Deutschland gäbe.

Welche Konzepte auf nationaler Ebene aber existieren zu den drei wesentlichen Fragen zur Integration von MigrantInnen bzw. hochqualifizierten MigrantInnen in den Arbeitsmarkt

1. Sprachkompetenz zu vermitteln;
2. Bildung/ Weiterbildung/ Studienergänzung anzubieten;

3. Vernetzung, Vermittlung, Begleitung in den Arbeitsmarkt, um Ausgrenzungen, Benachteiligungen/Diskriminierungen verhindern zu können?

Ich stelle mit großer Enttäuschung fest, dass es schon lange entsprechende Konzepte gibt – zum Beispiel von der *Otto Benecke Stiftung*. Sie sind allerdings nur auf eine sehr kleine Gruppe von MigrantInnen reduziert, auf *Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge und Asylberechtigte*. Wenn man aber weiß, dass nach den statistischen Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge nicht mehr als 1 % der Asylbewerber als Asylberechtigte anerkannt wurden, ist es legitim zu fragen, ob sich bei dieser Privilegierung nicht um ein verstecktes Selektionsprinzip des *lus sanguinis* (*Blut- und Abstammungsrecht*) handelt.

Ich sehe hier die Auferstehung eines alten Dämons, der nach der Sklavenzeit nach Amerika und in die Kolonien in Südamerika, Afrika, Asien und Australien kam. Es war der Dämon, der zwischen „Freiheit“ und „Gleichberechtigung/Gleichbehandlung“ unterschied. In dem politischen Diskurs dieser Zeit war es eindeutig, dass die Anerkennung der Menschen anderer „Rassen“ als *Menschen* zur Folge hatte, dass sie Freiheit genießen konnten, aber nicht automatisch das Recht auf Gleichberechtigung und Gleichbehandlung erhielten. Allerdings, die Erteilung eines Daueraufenthalts an MigrantInnen in der Bundesrepublik Deutschland ist sicherlich eine Garantie für den Genuss der Freiheit als Mensch, aber nicht unbedingt der Genuss für eine Gleichberechtigung und Gleichbehandlung. Diese Unterschiede lassen sich bei der Frage der Anerkennung der Zeugnisse und des Zugangs zu besonderen Angeboten (wie die der Otto Benecke Stiftung) sehr gut beobachten.

Konzepte wie die der Otto Benecke Stiftung stellen die Lösung auf die Frage der Integration von hochqualifizierten MigrantInnen dar, wenn die Türen für alle MigrantInnen ohne Diskriminierung, egal aus welchem Land sie stammen, geöffnet werden!

Man freut sich über die Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz, das am 01. Januar 2005 in Kraft getreten ist. Es ist ja schon etwas. Aber der Integrationskurs bietet nur 600 Stunden Sprachkurs und 30 Stunden Orientierungskurs und dann schickt man die Leute auf den eh schon flauen Arbeitsmarkt. Das B1-Niveau, das man in In-

tegrationskursen erwerben kann, ist unzweifelhaft nicht ausreichend für hochqualifizierte MigrantInnen. Sie brauchen mehr, um eine Chance zu bekommen, in ihrem Qualifikationsprofil hier in Deutschland arbeiten zu können. Das B1-Niveau ist eine Illusion für den Erfolg für hochqualifizierte MigrantInnen. So lange diese Illusion bleibt, wird diese Politik der intellektuellen Erstickung und Einengung der hochqualifizierten MigrantInnen weiter gehen und wird 100 Jahre später immer wieder das Thema in der Tagesordnung der Wissenschaftler und Politiker sein.

Ein Sprichwort Afrikas besagt: „Lebendige und tote Fische können den Fluss runter schwimmen. Aber nur lebendige Fische können gegen den Strom schwimmen.“

Ich hoffe, dass wir durch diese Tagung lebendige Fische geworden oder geblieben sind. Lasst uns jetzt zusammen in den Fluss springen und gegen den Strom schwimmen. Lasst auch die hochqualifizierten MigrantInnen zu lebendigen Fischen werden, damit sie selbst gegen den Strom schwimmen können!

Ich danke Ihnen!

Barbara Kaup

Studienergänzung Interkulturelle Beratung

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg startete im April 2005 eine Studienergänzung „Interkulturelle Beratung“. Im Auftrag der Otto Benecke Stiftung e.V. Bonn wurde eine einjährige Weiterbildung entwickelt, die sich speziell an hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten richtet.

Zielsetzung und Zielgruppe

Das Programm verfolgt das Ziel, akademisch vorgebildete und hochqualifizierte Zuwanderer für den Arbeitsmarkt im Bereich Beratung und speziell im Bereich interkultureller Beratung zu qualifizieren. Ihre vorhandenen Potenziale: die mitgebrachten Qualifikationen, ihre Zwei- oder Mehrsprachigkeit sowie ihre eigene Migrationserfahrung sollen dabei genutzt werden. In der Studienergänzung erfahren sie eine gezielte Erweiterung ihrer Kompetenzen im Bereich interkultureller Beratung.

Der Kurs richtet sich an 20 SpätaussiedlerInnen, jüdische Kontingentflüchtlinge und Asylberechtigte, die noch nicht länger als drei Jahre in Deutschland leben und zwischen 30 und 50 Jahre alt sind. Die TeilnehmerInnen haben in ihren Herkunftsländern als PädagogInnen, LehrerInnen oder PsychologInnen gearbeitet oder kommen aus anverwandten Berufen mit entsprechender Beratungserfahrung.

Inhalt

Die einjährige Studienergänzung ist unterteilt in eine siebenmonatige Theoriephase, die in Form eines Vollzeitstudiums an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg stattfindet und eine fünfmonatige Praktikumszeit in einer Beratungsstelle.

Theoriephase

Das Curriculum der Theoriephase beinhaltet insgesamt 840 Unterrichtsstunden und ist in verschiedene Themenbereiche unterteilt. Der Schwerpunkt liegt auf dem Erlernen von Beratungsgrundlagen, speziell im Bereich interkultureller Beratung. Gelehrt werden die vielfältigen Theorien, Methoden und Techniken von Beratung. Einen inhaltlichen Schwerpunkt bildet dabei das Systemische Modell. Darüber hinaus werden beraterrelevante Themen behandelt wie z. B. gesetzliche Grundlagen, das Schul- und Ausbildungssystem und das Gesundheitswesen in Deutschland. Durch Exkursionen in verschiedene Einrichtungen erhalten die TeilnehmerInnen Einblicke in unterschiedliche Praxisfelder von Beratung.

Eine weitere Betonung im Curriculum erfahren die Reflexionsseminare. Hier werden die eigene Persönlichkeit und die eigene Migrationserfahrung thematisiert und reflektiert. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte ist eine Grundvoraussetzung für die Beratungstätigkeit.

Neben den beraterrelevanten Grundlagen findet im Professionalisierungsbereich eine intensive Erweiterung der Sprachkenntnisse statt. Der über 100 Stunden umfassende Deutschkurs beinhaltet sowohl die Erweiterung des Wortschatzes und der grammatikalischen Kenntnisse als auch das Thema „Deutsch als Handwerkszeug in der Beratung“. Durch einen PC- und Internetkurs, sowie durch ein Bewerbungstraining erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Unterstützung bei der Praktikums- und Arbeitsplatzsuche.

Curriculum

Die einzelnen Themenbereiche des Curriculums beinhalten verschiedene Theorie- und Praxisseminare, die sowohl als zwei- oder vierstündige Seminare wöchentlich als auch in Form von Blockveranstaltungen über mehrere Tage angeboten werden. Die wöchentliche Unterrichtszeit beträgt ca. 30 Stunden. Neben speziellen Seminaren für die Teilnehmergruppe werden auch inhaltlich passende Lehrveranstaltungen aus dem Studienangebot der Pädagogik und der Interkulturellen Pädagogik ins Curriculum aufgenommen. Darüber hinaus können die Teilnehmenden alle Veranstaltungen des Gasthörerstudiums be-

suchen. Sie werden so in die regulären Studienveranstaltungen der Universität integriert und können Kontakte zu anderen Studierenden knüpfen.

Nachfolgend werden die einzelnen Themenbereiche des Curriculums vorgestellt:

Einführung in die Beratungsarbeit

In diesem Themenblock werden die theoretischen und praktischen Grundlagen der Kommunikation und Gesprächsführung erarbeitet und geübt. Es werden verschiedene Modelle und Theorien der Beratung vorgestellt, diskutiert und praktisch umgesetzt. Dabei spielen u. a. die Themenbereiche Diagnose und Zielbestimmung, der Beratungsprozess, sowie Settings und Anwendungsfelder von Beratung eine wichtige Rolle. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Modell der Systemischen Beratung. Zum Thema interkulturelle Beratung wird ein Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland gegeben sowie Praxisbeispiele und die besonderen Aspekte interkultureller Beratung behandelt.

Institutionelle, rechtliche und finanzielle Bedingungen von Beratung

Dieser Themenbereich beschäftigt sich mit dem politischen und administrativen System in Deutschland. Es werden sowohl die Rechtsgrundlagen im Migrationskontext: Zuwanderungsgesetz, Ausländerrecht, Asylrecht, Aussiedlerrecht (BVFG) Leistungsrecht, Einbürgerungsrecht, Verwaltungs- und Rechtsverfahren als auch die gesetzlichen Grundlagen von Beratung (Grundgesetz, Bürgerliche Gesetzbuch, Sozialgesetzbuch, Kinder- und Jugendhilfe Gesetz) erarbeitet. Durch Fallbeispiele werden die Gesetze veranschaulicht und konkretisiert.

Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland, Förderung benachteiligter Jugendlicher

Diese Seminare geben einen Überblick über das deutsche Bildungssystem. Das dreigliedrige Schulsystem, das berufliche Ausbildungssystem und das Hochschulsystem in Deutschland werden erarbeitet. Dabei werden die Möglichkeiten von Zuwanderern berücksichtigt. Es werden Konzepte und Maßnahmen zur schulischen Integration und

zur Förderung benachteiligter Jugendlicher vorgestellt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Situation im Übergang von Schule in den Beruf liegt. Aktuelle Projekte aus der Praxis stellen sich vor.

Verschiedene Gesprächssettings in der Beratung

Der Themenbereich stellt verschiedene Beratungssettings vor, die durch praktische Übungen z. B. in Form von Rollenspielen anschaulich erarbeitet werden. Dabei handelt es sich u. a. um Beratungssituationen mit Einzelnen, Paaren und Gruppen. Vorgestellt und umgesetzt werden auch kreative und mediative (konfliktlösungs-) Ansätze sowie die Arbeit mit Ritualen in der Beratung. Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die Beratung von multikulturellem Klientel. Hier liegt das Augenmerk auf Besonderheiten, Ressourcen und Herausforderungen in diesem Bereich.

Migration in Deutschland und ihre psychosozialen Folgen

In diesem Themenbereich wird ein Überblick über die Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland gegeben und ein Vergleich mit anderen EU-Ländern hergestellt. Es werden Ursachen und Verläufe von Migration sowie die Lebenssituation von MigrantInnen in Deutschland behandelt. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der psychosozialen Situation von verschiedenen MigrantInnengruppen und den Möglichkeiten der gesundheitlichen Versorgung und Beratung. Exemplarisch wird das Thema Sucht und Migration näher erläutert. Durch Exkursionen in entsprechende Institutionen lernen die Teilnehmenden verschiedene Arbeitsfelder der interkulturellen Beratung kennen.

Reflexion und Bearbeitung der eigenen Migration und Klärung der Rolle als BeraterIn

Dieser Themenbereich beschäftigt sich mit der Reflexion der eigenen Biografie und der Persönlichkeit der TeilnehmerInnen. Die Selbsterfahrung der eigenen Person steht dabei im Mittelpunkt, da sie ein wichtiges Element im Rahmen der Professionalität von BeraterInnen ist. Ein Bewusstwerden der eigenen Geschichte und die damit verbundene Fähigkeit das subjektive Erleben von Beziehungsmustern zu erkennen, ist eine notwendige Voraussetzung für die Ausführung der BeraterInnenrolle. Die TeilnehmerInnen reflektieren ihr Herkunftssys-

tem und ihre Migration nach Deutschland. Außerdem wird die Reflexion eigener Rassismuserfahrungen als Grundlage einer antirassistischen Pädagogik behandelt. Das Thema Diskriminierung wird anschließend in einem erfahrungs- und prozessorientierten Training („Anti-Bias-Training“) reflektiert.

Ressourcen von BeraterInnen mit Migrationshintergrund

In dieser Blockveranstaltung werden die Ressourcen von BeraterInnen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Es handelt sich dabei um eine Auseinandersetzung mit der eigenen Migration und Integration in Bezug auf eine Beratungstätigkeit. Welche Kompetenzen sind bei den TeilnehmerInnen vorhanden und können genutzt werden? Welche Fähigkeiten und Strategien gibt es zur Orientierung in einem fremden Land und wie können diese in der Beratung umgesetzt und angewendet werden? Welche Rituale und Geschichten bringen MigrantInnen mit? Die Inhalte werden im Seminar durch szenische Darstellung anschaulich gemacht und praktisch geübt.

Grenzen der Beratungstätigkeit, Selbstevaluation in der Beratung

In diesem Themenbereich geht es um die konkrete Vorbereitung auf die Praktikumsphase. Es werden die Praktikumsstellen der Teilnehmenden vorgestellt, ihre Rolle als PraktikantIn wird erörtert und die verschiedenen Aufgaben im Praktikum werden erarbeitet wie der Praktikumsbericht, Supervisionen, Beratungsprotokolle, Dokumentation von Beratungsfällen etc.

Deutschkurs

Das Ziel des Sprachkurses besteht darin, Fachsprache in der Beratungsarbeit mit spezifischer Beratungssprachkompetenz zu vermitteln. Die Kommunikationsfähigkeit spielt dabei eine besondere Rolle. Neben der mündlichen Kommunikation werden Fertigkeiten wie das Les- und Hörverstehen, Grammatik, Wortschatzarbeit und –erweiterung sowie der schriftliche Ausdruck das Kursgeschehen bestimmen. Materialien aus verschiedenen DaF (Deutsch als Fremdsprache) – Lehrwerken sowie aktuelle Zeitungs- und Fachtexte werden als Ausgangsmaterial für diesen Kurs eingesetzt. Die Abschlussprüfung wird

auf dem Niveau der Zentralen Mittelstufenprüfung (ZMP) angesiedelt sein.

Bewerbungstraining

Das Bewerbungstraining findet in zwei Kleingruppen statt. Es wird eine Bewerbungsmappe mit den notwendigen Unterlagen zusammengestellt und ein eigenes Qualifikationsprofil erarbeitet. Thematisiert werden neben den „hard facts“ auch die „soft skills“. In Rollenspielen werden Vorstellungsgespräche simuliert und geübt.

PC- und Internetkurs

Ausgehend von den Vorkenntnissen der Teilnehmenden werden in diesem Seminar neben dem Aufbau und der Funktionsweise eines Computers die Grundkenntnisse und das Aufbauwissen in Word, Excel und Internet erarbeitet. Die Teilnehmenden werden bei der Internetrecherche zur Information über Stellenangebote und Arbeitsmarkt, Literaturrecherche etc. angeleitet.

Schwerpunktvertiefungen

Im letzten Monat der Theoriephase findet eine Spezialisierung in den Bereichen Lebensberatung, Jugend- und Schulsozialarbeit oder Drogenberatung statt. Die Teilnehmenden entscheiden sich für einen dieser Bereiche und arbeiten mit der DozentIn in Kleingruppen an der ausgesuchten Thematik. Die Schwerpunktvertiefung wird sowohl theoretisch als auch praxisnah unterrichtet. Es gibt mehrere Exkursionen in verschiedene Institutionen. Dieser Abschlussteil des Vollzeitstudiums stellt eine intensive Vorbereitung auf das anschließende Praktikum dar.

Dozentinnen und Dozenten

Die 22 Lehrpersonen sind sowohl ProfessorInnen, Doktoranden und wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Universität aus den Bereichen Pädagogik, Interkulturelle Pädagogik und Weiterbildung als auch akademisch vorgebildete BerufspraktikerInnen aus verschiedenen Beratungsfeldern. Das DozentInnenteam besteht zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern, von denen einige Migrantinnen und Migranten

sind. Die Lehrenden kommen sowohl aus der Region als auch aus dem gesamten Bundesgebiet.

Praktikumsphase

Die Teilnehmenden organisieren selbstständig ihren Praktikumsplatz. Bei der Auswahl und Bewerbung werden sie entsprechend unterstützt. Es findet eine intensive Vorbereitung auf das Praktikum statt. Die fünfmonatige Praktikumszeit bietet im Anschluss an das Vollzeitstudium eine optimale Möglichkeit die erworbenen theoretischen Kenntnisse umzusetzen, einen Einblick in die Beratungspraxis zu gewinnen und Kontakte für eine spätere Beschäftigung zu knüpfen.

Begleitend zum Praktikum finden zwei zweitägige Supervisionsseminare in Oldenburg statt, in denen die praktische Arbeit mit einer Supervisorin/ einem Supervisor reflektiert wird. Außerdem werden alle Studierenden an ihren Praktikumsstellen besucht, um die TeilnehmerInnen bestmöglich zu betreuen und einen guten Kontakt zu den Praktikumsgebern herzustellen.

Leistungsnachweise und Zertifizierung

Die Leistungen der Studierenden werden während des Vollzeitstudiums durch Klausuren, Referate und mündliche Prüfungen nachgewiesen. In der Praktikumszeit erstellen die TeilnehmerInnen Wochenberichte. Zum Ende der Studienergänzung wird eine Abschlussarbeit über einen Beratungsfall verfasst und in einem Abschlusskolloquium verteidigt.

Bei erfolgreicher Teilnahme an der Studienergänzung „Interkulturelle Beratung“ erhalten die AbsolventInnen ein Universitätszertifikat.

Rahmenbedingungen

Die Teilnehmenden der Studienergänzung „Interkulturelle Beratung“ werden gefördert vom Europäischen Sozialfond und vom Bundesministerium für Forschung und Bildung. Sie erhalten ein entsprechendes Stipendium zum Lebensunterhalt und Unterkunft sowie finanzielle Unterstützung für Fahrtkosten und Lernmaterial.

Die Integration in Oldenburg und an der Universität wird unterstützt, indem die TeilnehmerInnen während des Vollzeitstudiums in Oldenburger Privathaushalten untergebracht sind, an regulären Lehrveranstaltungen teilnehmen und darüber hinaus weitere Angebote der Stadt und der Universität nutzen können.

Bericht aus dem ersten Kurs

Der erste Kurs der Studienergänzung „Interkultureller Beratung“ startete im April 2005 und endet im März 2006.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die insgesamt 19 TeilnehmerInnen kommen aus dem gesamten Bundesgebiet (Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen). Die 17 Frauen und zwei Männer sind SpätaussiedlerInnen und jüdische Kontingentflüchtlinge aus Russland, der Ukraine, Kasachstan, Polen, Weißrussland und Usbekistan.

Alle Teilnehmenden haben eine akademische Ausbildung absolviert und langjährige Berufserfahrungen als LehrerInnen, PädagogInnen, PsychologInnen, Juristen und in anderen Beratungsberufen. Ihre erworbenen Abschlüsse werden in Deutschland nicht oder nur teilweise anerkannt, sodass sie in dem erlernten Beruf nicht arbeiten können.

In der Studienergänzung haben alle Studierende die Theoriephase von April bis Oktober 2005 erfolgreich absolviert. Die Klausuren, Referate und mündlichen Prüfungen wurden mit guten Ergebnissen bestanden.

In der Gesamtbewertung der ersten Theoriephase zeigten sowohl die Rahmenbedingungen als auch das Studium eine gute bis sehr gute Betreuung der TeilnehmerInnen.

Das Curriculum präsentiert eine gelungene Kombination aus fachlichen und überfachlichen Angeboten. Durch einen entsprechenden Praxisbezug in vielen Seminaren sowie durch die intensive Sprachförderung, den PC- und Internetkurs und das Bewerbungstraining findet eine gute Vorbereitung auf das Praktikum und die spätere Berufstätigkeit statt.

In der Zeit von November 2005 bis März 2006 befinden sich die Teilnehmenden im Praktikum. Sie haben Praktikumsstellen in der Nähe ihres Wohnortes gewählt und arbeiten u. a. in Beratungsstellen der Migrationsdienste der Wohlfahrtsverbände, jüdischen Gemeinden, Volkshochschulen, Jugendämtern und in der Universität.

Die Praktikumsbesuche und die Supervisionsseminare haben gezeigt, dass die TeilnehmerInnen auf die Beratungstätigkeit gut vorbereitet wurden. Einige Anregungen sowohl aus der Theoriephase als auch aus der Praktikumszeit wurden aufgenommen und werden in der Planung für Kurs 2 (April 2006 – März 2007) berücksichtigt.

Weitere Informationen finden sich unter: www.uni-oldenburg.de/sib

Andreas Geiger

Studienangebote für hochqualifizierte MigrantInnen im Rahmen der Internationalisierungsstrategien von Hochschulen

„Internationale Arbeitskontakte und Personenbeziehungen bilden ein politisches und ökonomisches Potenzial, dessen Wirkung für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und das Ansehen der Bundesrepublik in der Welt nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.“ Dies hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) – damals noch Westdeutsche Rektorenkonferenz – in ihrer 1988 vom Plenum verabschiedeten Entschließung „Die Zukunft der Hochschulen“ festgestellt.

Die Internationalisierung des Hochschulbereichs war insofern immer ein wichtiges Anliegen der HRK-Politik. Die HRK hat in den neunziger Jahren gefordert, dass die Hochschulen selbst, aber auch Bund und Länder für die internationalen Hochschulbeziehungen konzeptionell neue Ansätze entwickeln und Rahmenbedingungen, insbesondere auch finanzieller Art, schaffen müssen. Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Hochschulen autonom und initiativ handeln können, damit sie den weitergehenden politischen Erwartungen gerecht werden können, die sich an neue und erweiterte Austauschbeziehungen, Mobilität und akademische Zusammenarbeit knüpfen.

Ausgangspunkt für diese Forderungen war der Eindruck, dass Deutschland und damit die deutschen Hochschulen als Ort des Studiums und der Ausbildung für qualifizierte ausländische Studierende nicht attraktiv genug sind. Die größte Gruppe ausländischer Studierender kam damals aus der Türkei und Griechenland sowie aus dem Iran. Vor allem bei den türkischen und griechischen Studierenden handelte es sich um so genannte Bildungsinländer, die damals noch nicht gesondert in der Hochschulstatistik ausgewiesen wurden. Der Anteil von Studierenden aus den USA war proportional rückläufig. Die Zahl westeuropäischer Studierender im Rahmen der EU-Mobilitäts-

programme stagnierte. Ein stärkerer Zustrom zeigte sich in dieser Zeit aus den mittel-, ost- und südosteuropäischen Staaten.

Demgegenüber verharrte der Anteil der Studierenden aus Asien (ohne Iran, China, Korea), Lateinamerika und Afrika insgesamt auf einem niedrigen Stand. Insbesondere Studierende aus den Wachstumsregionen des asiatisch-pazifischen Raums gingen zu Studien- und Ausbildungszwecken vornehmlich in die USA, z. T. auch nach Australien und teilweise Japan.

Es konnte daraus der Schluss gezogen werden, dass ein Studium in Deutschland primär von Studierenden gewählt wurde, die aus Qualifikationsgründen (oder wegen der hohen laufenden Kosten) kein Studium in einem der für sie attraktiveren Länder beginnen konnten. Insofern stand das Renommè des deutschen Hochschulsystems auf dem Spiel.

Verschiedene Expertengruppen unter der Regie der Bundes-Länder-Kommission und interministerielle Arbeitsgruppen haben damals unter Beteiligung von HRK und DAAD versucht, die Ursachen dieser Entwicklung zu analysieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu entwickeln.

Diese Analyse soll hier noch einmal kurz aufgerollt werden, weil viele der genannten Punkte auch heute gerade für den Bereich der qualifizierten Migrantinnen und Migranten noch relevant sind:

Das Interesse ausländischer Studierender an einem Auslandsaufenthalt geht nämlich häufig von einem "ersten" im Heimatland erreichten akademischen Abschluss (Bachelor-Grade oder entsprechende Abschlüsse unterschiedlichen Niveaus) aus. Darauf aufbauend ist das Ziel von Auslandsstudien ein "Graduierten-Studium" mit einem "zweiten" akademischen Abschluss. Für ein solches Studium ergeben bzw. ergaben sich lange in Deutschland folgende Schwierigkeiten:

- restriktive Anerkennung und Einstufung von Studienleistungen und Abschlüssen, die im Heimatland erworben wurden;
- vergleichsweise lange und nicht kalkulierbare Studienzeiten, die als nachteilig und nicht erforderlich angesehen werden;

- Mangel an zeitlich überschaubaren, kompatiblen, den angelsächsischen/angloamerikanischen Systemen entsprechenden Studienangeboten;

Außer diesen, das unmittelbare Studium betreffenden Problemen, sind die – nur bedingt beeinflussbaren – Sprachbarrieren, vor allem aber die den ausländischen Studierenden wenig entgegenkommenden ausländerrechtlichen Regelungen und insbesondere deren uneinheitlicher und restriktiver Vollzug zu nennen.

Die Bundesminister des Auswärtigen Amtes und für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie haben sich dann auf einen Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Attraktivität deutscher Hochschulen für Studenten aus dem Ausland verständigt, in dem – z. T. Vorschläge von HRK und DAAD aufgreifend – u. a. der Aufbau eines Netzes von Hochschulkooperationen mit außereuropäischen Universitäten, die Einrichtung international ausgerichteter Studiengänge und die Einführung von Englisch oder einer anderen Fremdsprache als Unterrichtssprache vorgesehen werden. Auch außenwirtschaftliche Aspekte spielten hier eine Rolle. Standen früher deutsche Firmen unter dem Label „Made in Germany“ z. B. im Nahen Osten hoch im Kurs, da viele angehende Akademiker aus diesem Raum ihr Studium in Deutschland absolvierten und später – häufig an den Schalthebeln der Entscheidungen sitzend – deutsche Firmen bevorzugten, hat sich dieses heute gewandelt, da die bevorzugten Studienorte heute in allen angloamerikanischen Ländern liegen.

Der Befund schwindender Attraktivität führte in der Folgezeit folgerichtig zu der Forderung nach größerer Kompatibilität des deutschen Studiums mit dem angloamerikanischen Studiensystem und gipfelte in der deutschen Beteiligung am europäischen Hochschulraum, zu der sich die HRK im Jahre 2001 noch einmal ausdrücklich bekannte.

Der Bologna-Prozess war und ist bekanntlich mit folgenden Zielen verbunden:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, auch durch Einführung des Diplomzusatzes (Diploma Supplement);

- Einführung von gestuften Abschlussgraden in allen Ländern mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss nach frühestens drei Jahren;
- ECTS-kompatible Leistungspunktsysteme, die auch auf den Bereich des lebenslangen Lernens anwendbar sind;
- Beseitigung noch bestehender Mobilitätshemmnisse für Studierende, Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie Verwaltungsangehörige;
- ein europäisches System der Qualitätssicherung mit vergleichbaren Methoden und Kriterien;
- Förderung der erforderlichen europäischen Dimension im Hochschulbereich.

Diese Ziele stehen im Einklang mit den Zielsetzungen, die die Hochschulen selbst, aber auch Bund und Länder für die Modernisierung des Hochschulwesens in Deutschland und die Stärkung seiner internationalen Attraktivität in den letzten Jahren entwickelt haben.

Sie fanden ihren Niederschlag u. a. in einem gemeinsamen Bericht des Bundes und der Länder an die Regierungschefs sowie in der gemeinsamen Erklärung von Bund und Ländern zur "Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Studienstandorts Deutschland" vom Dezember 1999. Die HRK ihrerseits hat die Bologna-Erklärung aufgegriffen und mehrere Empfehlungen zur konkreten Umsetzung in Deutschland gegeben.

Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Empfehlungen zur Einführung von Studiengängen mit gestuften Abschlüssen und zu ECTS sowie die Handreichungen zu Internationalisierungsstrategien für Hochschul- und Fachbereichsleitungen zu nennen.

Hier hat die HRK die Hochschulen und speziell auch die Fachbereiche und Fakultäten aufgefordert, individuelle Internationalisierungsstrategien zu entwickeln und dabei folgende Fragen selbstkritisch zu prüfen:

- Wurde definiert, welche Absicht die Hochschule mit der Aufnahme ausländischer Studierender und Lehrender verfolgt? Ist die Interna-

tionalisierung integraler Bestandteil der Gesamtstrategie Ihrer Hochschule?

- Gibt es einen konkreten Plan für die Internationalisierung, in dem Prioritäten, einzelne Schritte und genaue Zuständigkeiten definiert werden?
- Wurden die damit verbundenen Anforderungen und notwendigen Veränderungen definiert?
- Ist der Zusammenhang zwischen diesen Zielen und den bestehenden bzw. künftigen Kooperationsvereinbarungen der Hochschule festgelegt?
- Wurde die Möglichkeit erwogen, zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/Fachbereichen Zielvereinbarungen zur Internationalisierung abzuschließen und diese in die leistungsorientierte Mittelvergabe einzubeziehen?
- Bietet Ihre Hochschule den ausländischen Studierenden studienbegleitenden Deutschunterricht an?
- Ist die akademische und soziale Betreuung der Studierenden sichergestellt? Gibt es "Paten-" oder "Tandemprogramme" mit deutschen Studierenden (Integrationsstrategien)?
- In diesem Zusammenhang: Funktioniert die Zusammenarbeit zwischen dem Akademischen Auslandsamt und den Fakultäten/Instituten in Betreuungsfragen?
- Gibt es eine Appellationsinstanz für strittige Fragen bei der Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen?
- Gibt es eine/n Ausländerbeauftragte/n als Ansprechpartner/in bei Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit etc.?
- Lassen die Promotionsordnungen Ihrer Hochschule Promotionen in Englisch und ggf. in weiteren Fremdsprachen zu?

Natürlich ist die Internationalisierungsstrategie der Hochschulen ein dauerhafter Prozess, der nicht als abgeschlossen zu betrachten ist. Doch die bisherigen Erfolge können sich durchaus sehen lassen. Deutschlands Hochschulen sind in den letzten zehn Jahren deutlich internationaler geworden. Waren damals etwa 6,7 Prozent der Studie-

renden Ausländer, sind es heute fast 12 Prozent. Selbst wenn man die so genannten Bildungsinländer, also diejenigen, die in Deutschland bereits ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, herausrechnet, verzeichnen wir fast 10 Prozent Ausländer an deutschen Hochschulen. Auch die regionale Zusammensetzung hat sich geändert.

Die Zahl der Studierenden aus Asien, (auch ohne China), aus Lateinamerika und aus Afrika hat sich mehr als verdoppelt.

Außerdem gibt es in der Deutschen Bildungspolitik inzwischen die Neigung, stärker auf Bildungsexport zu setzen, wie neuere Hochschulgründungen so z. B. die Deutsch- Ägyptische und die Deutsch-Jordanische Universität zeigen.

Doch nicht nur die Hochschulen sind internationaler, unsere Gesellschaft ist es zweifelsohne auch geworden. Der Anteil der AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung hat sich in den letzten 30 Jahren verdreifacht: von 3,2 Prozent im Jahre 1968 auf 9 Prozent im Jahre 2000:

Dem hat die Bundesregierung durch das Zuwanderungsgesetz Rechnung getragen, in dem sie die Einwanderung junger, gut ausgebildeter Menschen und die Zuwanderung, die kurzfristige Engpässe am Arbeitsmarkt überwinden helfen soll, erleichterte.

Spitzenkräfte der Wirtschaft und Wissenschaft, die ein Arbeitsplatzangebot haben, können ohne Arbeitsmarktprüfung und Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zugelassen werden. Sie können von Anfang an eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Mit- oder nachziehende Familienangehörige sind zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt. (Als Hochqualifizierte gelten insbesondere Spezialisten und leitende Angestellte mit einem jährlichen Mindesteinkommen von derzeit über 84.000 Euro).

Warum sollten sich die Hochschulen um die MigrantInnen bemühen?

Drei Gründe können hier angeführt werden:

- die gesamtgesellschaftliche Verantwortung zur Integration;
- die Notwendigkeit der Integration, um gesellschaftlichen Sprengstoff zu vermeiden und
- das ökonomische Interesse der Gesellschaft.

Gerade der letzte Aspekt zieht sich wie ein roter Faden durch die Ausländerpolitik; denn alle gesetzlichen Regelungen, die den Umgang mit Ausländern regeln, waren letztendlich ökonomisch motiviert, wenn dies auch gelegentlich anders verbrämt wird. Die frühere Regelung, dass z. B. in Deutschland ausgebildete Ärzte aus Entwicklungsländern hier nicht arbeiten dürfen, weil ihre Hilfe in ihren Heimatländern benötigt werde (humanitäre Gründe), kam letztendlich auf Druck der Kammern zustande, die die Verdienstmöglichkeiten der deutschen Ärzte nicht schmälern wollten. Heute ist man bereit, den Absolventen Zeit zu geben, sich in Deutschland eine Arbeitsstelle zu suchen.

Nicht, dass der Bedarf in den Heimatländern nicht mehr gegeben wäre, es ist vielmehr der Bedarf in Deutschland, der sich verändert hat.

Insgesamt wird damit gerechnet, dass der Bedarf an Akademikern in Deutschland in der Zukunft stark ansteigen wird. Es ist schwierig, dies mit Zahlen zu belegen. Jedes Jahr verlassen gut 200.000 Absolventen die deutschen Hochschulen (Prüfungen ohne Promotionen). Aktuelle Prognosen behaupten, dass bis zum Jahre 2010 etwa ein ganzer Jahrgang fehlen wird, dass also etwa 200.000 Akademiker mehr benötigt werden, als dies gegenwärtig die Entwicklung der Studierendenzahlen verspricht. Langfristigere Prognosen machen auch an der demographischen Entwicklung – und der niedrigen Studierendenquote – in Deutschland fest. Sie gehen davon aus, dass längerfristig der Bedarf an hochqualifizierten Kräften nur durch Zuzug, durch Anwerbung ausländischer Kräfte gedeckt werden könne. Allerdings ist bei diesen Zahlen nicht immer berücksichtigt, dass wir im Moment schon auf einem globalen Arbeitsmarkt agieren, dass alleine aufgrund der wachsenden Europäischen Union auch viele Arbeitskräfte ins Land kommen, die hier bessere Berufs- und Einkommensmöglichkeiten haben. Außerdem – so hat uns die letzte Prognose der Kultusministerkonferenz gezeigt – wird die Zahl der Studienanfänger nicht, wie bisher immer vermutet, ab 2012 absinken, sondern kräftig ansteigen. Wahrscheinlich wird sich der Trend zu höheren Qualifikationen auch in Deutschland in den nächsten 20 Jahren weiter entscheidend durchsetzen, wenn auch mit leichter zeitlicher Verzögerung.

Bleibt also als Fazit: Genaue Zahlen, in welchem Umfang wir einen Zusatzbedarf haben, können wir nicht liefern, aber dass es einen Bedarf gibt, ist unbestritten.

Durch welche Gruppen von Ausländern oder Migranten können wir nun diesen Bedarf decken?

1. Durch eine signifikante Erhöhung der Studierendenquote bei den Kindern der Migranten früherer Jahre, die zum Teil hier schon geboren wurden (dies setzt allerdings eine bessere Integration und bessere schulische Versorgung der Einwandererkinder der 2. oder 3. Generation voraus);
2. Durch Zuwanderer aus dem europäischen Hochschulraum, vor allem aus der EU – dabei ist nicht davon auszugehen, dass diese Gruppe eine spezielle Zusatzausbildung in Deutschland braucht;
3. Durch die Einwanderung von sog. Hochqualifizierten entsprechend der Definition des Zuwanderungsgesetzes (s. o.). Da diese nur dann kommen können, wenn sie einen Arbeitsvertrag haben, entfällt auch hier die Notwendigkeit aufbauender Studiengänge.

Wir haben es also mit einer besonderen Situation zu tun, unzureichende Integration in den Arbeitsmarkt.

Das heutige Zuwanderungsgesetz sieht die ferne Möglichkeit, dass Ausländer gezielt angeworben werden, um hier entstehende Bedarflücken mit Leuten zu decken, die noch keinen Arbeitsvertrag haben, nicht vor. Dies ist zwar durchaus in der Zuwanderungsdiskussion auch diskutiert worden und der Gedanke der demographischen Entwicklung und der daraus erwachsenden ökonomischen Probleme war in der Kommission präsent (und auch die Wirtschaft hat hierauf immer wieder hingewiesen). Das letztendlich verabschiedete Zuwanderungsgesetz eröffnet diese Möglichkeit aber nicht. Insofern wäre eine Weiterqualifikation nur mitreisender Familienangehöriger, anerkannter Asylbewerber und die Gruppe der jüdischen Emigranten, die aus Russland nach Deutschland kommen und über eine akademische Ausbildung verfügen, sinnvoll. Aber gegen die Nutzung dieser Potenziale sind die Barrieren enorm hoch.

Was z. B. jüdische Emigranten aus Russland betrifft, so gilt, dass sämtliche Migranten aus Russland den erworbenen Grad nur so führen dürfen, wie sie ihn im Heimatland geführt haben. Sie dürfen die Bezeichnung also nur übersetzen. Es gibt mit anderen Worten kein institutionalisiertes Verfahren der Anerkennung im substantiierten Sinne. Sie sind dann im Zweifelsfall nicht Diplom-Ingenieur, sondern „Spezia-

list für ...“ und kommen mit dieser Bezeichnung nicht – jedenfalls nicht gemessen an ihrer Qualifikation – auf dem deutschen Arbeitsmarkt unter. Anders verhält es sich übrigens mit den so genannten Russland-Deutschen. Sie sind nach dem Bundesvertriebenen-Gesetz privilegiert. Ihre Abschlüsse werden anerkannt. Insofern kommt es hier zur unterschiedlichen Behandlung von Personen, die u. U. an derselben Institution denselben Abschluss erworben haben.

Hieraus erwachsen auch für die Behörden, die mit Anerkennungsfragen zu tun haben, große Probleme, gar nicht zu reden von den betroffenen Personen, die solch eine Absurdität glauben und hinnehmen sollen.

Anerkannte Asylbewerber z. B. aus dem Nahen Osten, Syrien, Irak etc. haben dasselbe Problem wie die jüdischen Emigranten aus Russland. Auch hier gibt es kein Anerkennungsverfahren. Nur gibt es hier keine Vergleichsgruppe, die besser behandelt wird. Insofern nehmen diese ihre Lage fatalistisch eher hin. Probleme gibt es vor allem auch im Bereich der Ausbildungen mit Staatsexamina, Lehrern, Ärzten etc. Hier hängt die Anerkennung immer von der Frage des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt ab. Auch dieses Kriterium wird sehr unterschiedlich ausgelegt und es kommt hier zu Zufälligkeiten bei der Anerkennung bzw. deren Ablehnung.

Was könnten nun die Hochschulen dagegen tun?

Die Herkunft der Migranten ist sehr unterschiedlich und die Disziplinen und speziellen Qualifikationen sind ebenfalls unterschiedlich.

Dieses Potential kann von den Hochschulen nicht in eigener Regie und unkoordiniert aufgefangen werden nach dem Motto: wir bieten etwas an für Ärzte aus Syrien oder Elektroingenieure aus Afghanistan. Denkbar wäre es aber durchaus, ein Integrationsförderungsprogramm zu fordern. Das Auswärtige Amt oder das Bundesministerium für Bildung und Forschung könnten Mittel zur Verfügung stellen, die es einzelnen Hochschulen erleichtern könnten, bestimmte Angebote zu schaffen. Damit diese dann auch genügend Nachfrage finden, müsste eine Organisation wie der DAAD oder die Otto-Benecke-Stiftung mit der Administration eines entsprechenden Programms betraut werden, d. h. sie müsste Ausschreibungen für bestimmte Angebote, bei denen es sich um sogenannte advanced studies handeln muss, machen und

die Mittel bzw. Bewerber dann den interessierten Hochschulen zuführen. Ganz wichtig ist natürlich, dass diese Programme dann zu einem richtigen Abschluss, in der Regel zu einem Master-Abschluss führen, mit dem die Betroffenen dann etwas auf dem deutschen Arbeitsmarkt anfangen können und sie aus dem Anerkennungs-dilemma herausführt.

Dabei gibt es schon eine Reihe von Qualifizierungsprüfungen, insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich für Osteuropäer (Otto-Benecke-Stiftung). Die Einschränkung hierbei ist, dass es sich dabei nur um sogenannte Zertifikatsstudiengänge handelt, die keinen akademischen Abschluss darstellen.

Darüber hinaus bieten deutsche Hochschulen bereits jetzt ein breites, wenngleich nicht sehr konturiertes Spektrum an Aufbau- und Ergänzungsstudien an, das auf Studienzeiträume von ein bis zwei Jahren angelegt ist. Profiliert haben sich dabei im Hinblick auf Bewerberzahlen und Akzeptanz im Ausland eine Reihe sog. „entwicklungsländer-orientierter Studienangebote“, die z. T. mit einem M.sc.-Grad abgeschlossen werden. Sie sind nach Eingangsvoraussetzungen, Studiendauer und -organisation sowie formaler Qualifikation, z. T. auch mit nicht-deutscher Unterrichtssprache, mit ausländischen "graduate studies" kompatibel. Allerdings ist ihre institutionelle Verankerung in den einzelnen Hochschulen unterschiedlich und nicht immer befriedigend. In diesem Bereich gewonnene Erfahrungen sind auch auf thematisch allgemeiner ausgerichtete Studienangebote anwendbar und förderungswürdig.

Auf diesem Wege könnten relativ kurzfristig weitere Studienangebote aufgebaut werden, die wegen ihrer Kompatibilität mit anglo-amerikanischen Studiensystemen ausländischer Nachfrage attraktiv beegnen können.

Zusammenfassend muss bemerkt werden, dass für den beschriebenen Befund nur grundsätzliche Lösungen des Problems Erfolg versprechen. Sicherlich kann eine Flexibilisierung der Hochschulzugangsberechtigung einiges bewirken. Viel sinnvoller erscheint aber die Anerkennung von erworbenen Abschlüssen bzw. Studienleistungen. Dies ist z. B. denkbar im Rahmen des ECTS.

Die HRK, die ein Verfechter des europäischen Hochschulraumes ist, wird sich dieser Aufgabe jedenfalls stellen und das in ihren Möglichkeiten Stehende zur Lösung des Problems beitragen.

Autorinnen und Autoren

Daxner, Michael, Prof. Dr. Dr. h.c., Institut für Soziologie, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Geiger, Andreas, Prof. Dr., Rektor der Fachhochschule Magdeburg/Stendal und Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz, Magdeburg

Hadeed, Anwar, Dr., Interdisziplinäres Zentrum für Bildung in Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Heydt, Inge, Dipl.-SoWi, Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Kaup, Barbara, Dipl.-Päd., Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), Carl von Ossietzky Universität

Meinhardt, Rolf, Prof. Dr., Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Moses, Ingrid, Prof. Dr., Präsidentin der University of New England, Armidale/Australien

Pokos, Hugues Blaise Feret M., BA (Universität Kinshasa/ Zaire), Absolvent des Oldenburger Kontaktstudienganges und Student im Dipl.-Studiengang „Interkulturelle Pädagogik“ an Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Randall, Barry, MA, Employability Forum, London/ Großbritannien

Schnippering, Jutta, Dipl.-Päd., Bildungsreferentin bei der Otto Benecke Stiftung e.V., Bonn

Schulz-Kaempf, Winfried, Dipl.-Päd., Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Tupan-Wenno, Mary, Executive Director of ECHO, Center for Diversity Policy, Utrecht/ Niederlande

Winter, Rudolf, Leiter der Nationalen Zentralstelle zur Verwaltung des Europäischen Flüchtlingsfonds beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM)

- 1 Rolf Meinhardt (Hg.): Zur schulischen und außerschulischen Versorgung von Flüchtlingskindern, 1997, 218 S.
ISBN 3-8142-0597-9 € 7,70
- 2 Daniela Haas: Folter und Trauma – Therapieansätze für Betroffene, 1997, (vergriffen; abzurufen im Internet unter: www.bis.uni-oldenburg.de/bisverlag/haafol97/-haafol97.html)
- 3 Claudia Pingel: Flüchtlings- und Asylpolitik in den Niederlanden, 1998, 129 S.
ISBN 3-8142-0637-1 € 7,70
- 4 Catrin Gahn: Adäquate Anhörung im Asylverfahren für Flüchtlingsfrauen? Zur Qualifizierung der „Sonderbeauftragten für geschlechtsspezifische Verfolgung“ beim Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, 1999, 165 S.
ISBN 3-8142-0680-0 € 7,70
- 5 Gabriele Ochse: Migrantinnenforschung in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, 1999, 175 S.
ISBN 3-8142-0694-0 € 7,70
- 6 Susanne Lingnau: Erziehungseinstellungen von Aussiedlerinnen aus Russland. Ergebnisse einer regionalen empirischen Studie.
ISBN 3-8142-0708-4 € 7,70
- 7 Leo Ensel: Deutschlandbilder in der GUS. Szenarische Erkundungen in Rußland, 2001, 254 S.
ISBN 3-8142-0776-9 € 10,20
- 8 Caren Ubben: Psychosoziale Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen, 2001, 298 S.
ISBN 3-8142-0708-4 € 11,80
- 9 Iris Gereke / Nadya Srur: Integrationskurse für Migrantinnen. Genese und Analyse eines staatlichen Förderprogramms, 2003, 268 S.
ISBN 3-8142-0860-9 € 13,00
- 10 Anwar Hadeed: Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen, 2004, 169 S.
ISBN 3-8142-0913-3 € 13,90
- 11 Yuliya Albayrak: Deutschland prüft Deutsch. Behördliche Maßnahmen zur Feststellung der Deutschbeherrschung von Zugewanderten, 2004, 224 S.
ISBN 3-8142-0919-2 € 12,00
- 12 Oliver Trisch: Globales Lernen. Chancen und Grenzen ausgewählter Konzepte, 2004, 145 S.
ISBN 3-8142-0938-9 € 7,70
- 13 Iris Gereke / Rolf Meinhardt / Wilim Renneberg: Sprachförderung in Kindertagesstätten und Grundschulen – ein integrierendes Fortbildungskonzept. Abschlussbericht des Pilotprojekts, 2005, 198 S.
ISBN 3-8142-0946-X € 12,00

- 14 Barbara Nusser: „Kebab und Folklore reichen nicht“. Interkulturelle Pädagogik und interreligiöse Ansätze der Theologie und Religionspädagogik im Umgang mit den Herausforderungen der pluriformen Einwanderungsgesellschaft, 2005, 122 S.
ISBN 3-8142-0940-0 € 8,00
- 15 Malve von Möllendorff: Kinder organisieren sich!? Über die Rolle erwachsener Koordinator(innen) in der südafrikanischen Kinderbewegung, 2005, 224 S.
ISBN 3-8142-0948-6 € 10,00
- 16 Wolfgang Nitsch: Nord-Süd-Kooperation in der Lehrerfortbildung in Südafrika. Bericht über einen von der Universität Oldenburg in Kooperation mit der Vista University in Port Elizabeth (Südafrika) veranstalteten Lehrerfortbildungskurs über Szenisches Spiel als Lernform im Unterricht (16. Januar bis 7. Februar 2003), 2005, 210 S.
ISBN 3-8142-0939-7 € 13,90
- 17 Nadya Srur, Rolf Meinhardt, Knut Tielking: Streetwork und Case Management in der Suchthilfe für Aussiedlerjugendliche, 2005, 235 S.
ISBN 3-8142-0950-8 € 13,90
- 18 Kerstin Tröschel: Kooperation von Kindertagesstätten und Grundschulen. 2005
ISBN 3-8142-0982-6 (in Vorbereitung)
- 19 Seyed Ahmad Hosseinizadeh: Internationalisierung zwischen Bildungsauftrag und Wettbewerbsorientierung der Hochschule. Modelle und Praxis der studienbegleitenden Betreuung und Beratung ausländischer Studierender am Beispiel ausgewählter Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, 2005, 373 S.
ISBN 3-8142-0978-8 € 19,00
- 20 Susanne Theilmann: Lernen, Lehren, Macht. Zu Möglichkeitsräumen in der pädagogischen Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, 2005, 155 S.
ISBN 3-8142-0983-4 € 9,00
- 21 Anwar Hadeed: Selbstorganisation im Einwanderungsland. Partizipationspotentiale von MigrantenSelbstorganisationen in Niedersachsen, 2005, 266 S.
ISBN 3-8142-0985-0 € 13,90
- 22 Carolin Ködel: Al urs al abiad, Scheinehe, le mariage en papier : eine filmische Erzählung über illegale Migration und Möglichkeiten ihres Einsatzes im interkulturellen und antirassistischen Schulunterricht, 2005, 122 S.
ISBN 3-8142-0996-6 € 9,00
- 23 Sebastian Fischer: Rechtsextremismus bei Jugendlichen. Eine kritische Diskussion von Erklärungsansätzen und Interventionsmustern in pädagogischen Handlungsfeldern, 2006, 190 S.
ISBN 3-8142-2011-X / 978-3-8142-2011-6 € 13,00
- 24 Maureen Guelich: Adoptionen aus dem nicht-europäischen Ausland. Eine Studie zur Selbstverortung erwachsener Migrantinnen und Migranten, 2006, 211
ISBN 3-8142-2031-5 / 978-3-8142-2031-4 € 12,80
- 25 Steffen Brockmann: Diversität und Vielfalt im Vorschulbereich. Zu interkulturellen und antirassistischen Ansätzen, 2006, 136 S.
ISBN 3-8142-2036-6 / 978-3-8142-2036-9 € 7,80
- 26 Ira Lotta Thee: Englischunterricht in der Grundschule unter besonderer Berücksichtigung von Kindern mit Migrationshintergrund, 2006, 96 S.
ISBN 3-8142-2032-3 / 978-3-8142-2032-1 € 6,80

- 27 Heidi Gebbert: Ansätze internationaler Schülerbegegnungsprojekte und interkulturelles Lernen, 2007, 114 S.
ISBN 978-3-8142-2049-9 € 6,80
- 28 Angela Schmitman gen. Pothmann: Mathematik und sprachliche Kompetenz, 2007, 175 S.
ISBN 978-3-8142-2062-8 € 9,80
- 29 Inga Scheumann: Die Weiterbildung hochqualifizierter Einwanderer 2007, 212 S.
ISBN 978-3-8142-2064-2 € 12,80