

Umgang mit Fremden: Blick nach innen

Zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes
ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft
im Deutschen Caritasverband

Dr. Heidrun Czock
Anne Brinkmann
BSB Büro für Sozialwissenschaftliche Beratung

ISBN 3-9809087-0-4
Herausgeber:
Deutscher Caritasverband e. V.
Freiburg, Juli 2003

„Alle denken darüber nach, wie man die Menschen ändern könnte,
doch niemand denkt daran, sich selbst zu ändern.“
(Leo Tolstoi)

Vorwort

Es ist das Anliegen des Deutschen Caritasverbandes, den Menschen in seiner Würde und in seiner Einmaligkeit zu schützen. Er versteht sich insbesondere als Anwalt und Partner Benachteiligter. Er tritt Entwicklungen entgegen, die zur Ausgrenzung einzelner Personen oder Personengruppen führen. Mit seinen Angeboten und Initiativen möchte der Deutsche Caritasverband zu mehr Sensibilität und Aufmerksamkeit für die Situation von Benachteiligten in der Gesellschaft beitragen.

Das Ziel einer solidarischen Gesellschaft kann aber nicht allein durch Appelle an andere, ihr Verhalten zu verändern oder unterstützende Strukturen zu schaffen, erreicht werden.

Die vorliegende Studie konzentriert sich deshalb ganz bewusst auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienste und Einrichtungen der Caritas und der Geschäftsstellen der verschiedenen Gliederungen des Verbandes. Der Blick richtet sich nach innen und sucht danach, welche Konsequenzen die Positionen der Caritas zur Diskriminierung und zur Verwirklichung des Gleichstellungsgrundsatzes für die Gestaltung des beruflichen Alltags innerhalb des Verbandes haben; wie der Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Deutschen Caritasverband selbst umgesetzt wird. Gegenstand der Untersuchung ist dabei sowohl die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu den jeweiligen Zielgruppen und Klienten als auch der Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander.

Dies geschieht im Bewusstsein, dass die Aufdeckung von Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung in den eigenen Denkmustern eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, sich dem „Anderen“ gegenüber offen und annehmend verhalten und seine Interessen glaubwürdig vertreten zu können.

Wir danken den Gesprächspartnern, die sich bereit erklärt haben im Rahmen dieser Studie einmal nach dem berühmten „Balken im eigenen Auge“ zu suchen. Unser be-

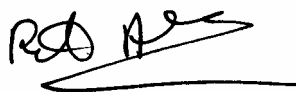
sonderer Dank gilt außerdem der Arbeitsgruppe, die die Untersuchung konzipiert und inhaltlich begleitet hat.¹

Wir sind davon überzeugt, dass die zusammengetragenen Befunde wesentliche Impulse für die Weiterführung der Diskussion in den Diensten, Einrichtungen und Geschäftsstellen des Verbandes bereithalten.

Freiburg, 01.07.2003

Th. Wunderlich

Theresia Wunderlich
Leiterin der Abteilung
Soziales und Gesundheit



Roberto Alborino
Leiter des Referats
Migration und Integration

¹ Arbeitsgruppenmitglieder: Für die Ortsebene: Peter Wagener (Caritasverband für Berlin e.V.), Thomas Kley (Caritasverband für das Bistum Aachen e.V.), Bernd Bleines (Bezirks-Caritasverband Offenbach/Main e.V.), für die Diözesanebene: Heinz Müller (Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.), Wilfried Mück (Landes-Caritasverband Bayern e.V.), Josef Follmann (Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.), weiter: Franz Josef Chrosnik, Geschäftsführer des Caritasverband für den Kreis Unna e.V.) und Hartmut Fritz (Direktor des Caritasverband für Frankfurt/M e.V.), sowie Hermann Uihlein (Beauftragter für Flüchtlings- und Aussiedlerfragen des Deutschen Caritasverbandes) und Dr. Elke Tießler-Marenda (Referat Migration und Integration des Deutschen Caritasverbandes).

Der Bericht wurde vom Geschäftsführenden Vorstand des Deutschen Caritasverbandes am 28.4.2003 freigegeben.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Gleichbehandlung als Thema des Deutschen Caritasverbandes	7
2 Aspekte der Ungleichbehandlung und Strategien der Gleichbehandlung	13
2.1 Untersuchungsansatz	16
2.2 Methoden und Vorgehensweise	17
2.2.1 Sekundäranalyse der Beschäftigtenstatistik	17
2.2.2 Exemplarische quantitative Einblicke	17
2.2.3 Round Table	18
2.2.4 Leitfadenorientierte Expertengespräche	18
2.2.5 Auswahl der regionalen Gliederungen	22
3 Beschäftigtenstruktur des Caritasverbandes	24
3.1 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Einrichtungen und Diensten des Deutschen Caritasverbandes	25
3.2 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den einzelnen Fachbereichen, Einrichtungsgruppen und ausgewählten Einrichtungsarten	30
4 Situationen, Reflektionsmuster und Bedingungsgeflechte	38
4.1 Situationen	40
4.1.1 Caritas als Arbeitgeber und Beschäftigungsort	40
4.1.1.1 Beschäftigungsfelder und Positionen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	40
4.1.1.2 Beschäftigungs- und Einstellungspraxis bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	41
4.1.1.3 Praxis der Personalentwicklung	45
4.1.2 Arbeitsalltag, Umgang miteinander	46
4.1.2.1 Konflikte und Schwierigkeiten im wechselseitigen Umgang	46
4.1.2.2 Vermeidungen	48
4.1.2.3 Bedeutung der Sprache	49
4.1.2.4 Sensibilisierungstrainings/Antirassistische Trainings	50
4.1.3 Interkulturelle Öffnung	51
4.1.3.1 Interkulturelle Öffnung als Thema	51
4.1.3.2 Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung	53
4.1.3.3 Bedeutung des Migrationsdienstes im Verband	54
4.1.3.4 Image des Migrationsdienstes	55
4.1.4 Ehrenamt	56
4.2 Reflektionsmuster und Bedingungsgeflechte	59
4.2.1 Gleichheit und Ungleichheit	60
4.2.2 Antizipierter Handlungsbedarf	61
4.2.3 Arbeitsalltag, Umgang miteinander	63
4.2.4 Interkulturelle Öffnung	64
4.2.5 Exkurs: Situation in den neuen Bundesländern	64
4.3 Organisationsvarianten und Handlungsansätze	66
4.4 Praxis und Positionen in der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes	68

4.4.1	Die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes als Beschäftigungsort	69
4.4.2	Positionen im Deutschen Caritasverband	70
5	Zusammenfassung und erste Praxisempfehlungen	73
5.1	Zusammenfassung	73
5.2	Erste Praxisempfehlungen	76
6	Anhang	80
6.1	Projektskizze	80
6.2	Literaturoauswertung: Praxisempfehlungen	84
6.2.1	Personalrekrutierung/Personalentwicklung/Qualifizierung mit Blick auf inter- kulturelle Öffnung	84
6.2.2	Organisationsentwicklung	84
6.2.3	Umgang miteinander im Arbeitsalltag	85
6.3	Übersicht: Arbeitsschritte im Einzelnen	86
6.4	Kurzfassung des Gesprächsleitfadens	88
6.5	Anteile ausländischer Mitarbeiter und ausländischer Wohnbevölkerung	89
6.6	Einrichtungsschlüssel zur Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes	90

1 Gleichbehandlung als Thema des Deutschen Caritasverbandes²

Nach dem christlichen Selbstverständnis der Caritas hat jeder Mensch Anspruch auf Achtung seiner Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen. Der Mensch ist entscheidend, nicht sein Rechtsstatus, nicht sein Inländer- oder Ausländersein. Er ist in seiner durch Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion, Kultur und aktuelle Lebensbezüge geprägten Gesamtheit anzunehmen.³ Diesem Bild laufen fremdenfeindliche Übergriffe, die diskriminierende Ausgrenzung von Migranten und die Ängste in der Gesellschaft vor dem vorgeblich Fremden zuwider, die auch Folge von integrationspolitischen Versäumnissen und Defiziten sind. Wie kein anderer Prozess ist Integration auf das interkulturelle Miteinander, die gegenseitige Toleranz, das Voneinander-Lernen und die Achtung der menschlichen Würde des jeweils anderen angewiesen. Die strukturelle Ausgrenzung der „Anderen“, die Konfrontation mit Vorurteilen, Distanz und Ablehnung durch die aufnehmende Gesellschaft ist eine zentrale Problemstellung, der sich auch die soziale Arbeit der Caritas stellen muss.⁴ Entsprechend übernahm der Deutsche Caritasverband 1995 eine entsprechende Verhaltenserwartung und Forderung der Arbeitsgruppe Migration von Caritas Europa an Mitarbeiter der Caritas in deren beruflichem Handeln.⁵

Die Auseinandersetzung mit der Thematik ist auf dem Hintergrund der Bevölkerungszusammensetzung in der Bundesrepublik Deutschland keineswegs marginal. Am 31.12.2001 lebten rd. 7,3 Millionen Menschen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit in der Bundesrepublik. Das entspricht einem Anteil von 8,9 %.⁶ Nicht in dieser Zahl enthalten sind Aussiedler. Allein in den Jahren 1991 bis 2000 sind 1,7 Millionen Aussiedler zugewandert, die zu diesen Zahlen hinzuzurechnen sind.⁷ Ebenfalls nicht enthalten sind die hier lebenden Menschen mit einer ehe mals anderen Staatsangehörigkeit, die sich haben einbürgern lassen. Um einen Anhaltspunkt zu geben: Die Ge

² Im folgenden Untersuchungsbericht wird entsprechend dem Votum der Lenkungsgruppe als sprachliche Wendung die männliche Form gebraucht. Hintergrund des Votums ist ausschließlich, dadurch die Lesbarkeit der Ausführungen zu erleichtern.

³ Vgl.: Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1997, I.

⁴ Projektskizze „Umgang mit Fremden – Blick nach Innen“. Deutscher Caritasverband, Abteilung Soziales und Gesundheit, Lenkungsgruppe „AG Zuwanderung II“, o. J. (Anhang 6.1).

⁵ Caritas Europa, Arbeitsgruppe Migration, Unser Umgang mit fremden Menschen, in: caritas, Beihefte der Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft, Heft 1, November 1995, S. 5.

⁶ Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: Aktualisierte Daten vom 13. November 2002. Differenzierte Daten zur Bevölkerungszusammensetzung finden sich in Kapitel 3 und im Anhang.

⁷ Bundesverwaltungsamt, Der Aussiedlerbeauftragte der Bundesregierung, November 2001.

samtzahl der in den Jahren 1994 bis 2001 vollzogenen Einbürgerungen beläuft sich auf 900.000.⁸

Im Juni 1999 verabschiedete der Zentralvorstand des Deutschen Caritasverbandes die Migrationspolitischen Positionen.⁹ Niedergelegt sind darin die zentralen Eckpunkte für eine Förderung der Integration und die Gestaltung der Zuwanderung. Die Caritas spricht sich in den Migrationspolitischen Positionen klar gegen jede Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit einer anderen Staatsangehörigkeit oder mit anderem kulturellen Hintergrund aus.¹⁰

Mit der Verabschiedung der Migrationspolitischen Positionen war die Arbeit der Arbeitsgruppe Zuwanderung der Konferenz der Diözesanreferenten des Bereichs Migration beendet. Im Frühjahr 2000 beschloss die gleiche Konferenz eine Lenkungsgruppe „AG Zuwanderung II“ zur Umsetzung der Migrationspolitischen Positionen zu installieren. Als Ziel der Lenkungsgruppe wurde festgelegt, strukturelle und gesellschaftliche Diskriminierung aufzuspüren und öffentlich zu machen sowie eine Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung zu erarbeiten. Im Verlauf der Arbeiten kristallisierte sich das Anliegen heraus festzustellen, inwieweit die Chancengleichheit für Personen mit Migrationshintergrund¹¹ innerhalb der Caritas bereits verwirklicht ist. Damit war als Fragestellung aufgeworfen: Wie geht der Verband selbst mit fremden Menschen um und wie wird innerhalb des Verbandes mit fremden Menschen umgegangen?

Da jeder die Frage nach Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung zuerst an sich selbst richten sollte, hat sich die Lenkungsgruppe zur Aufgabe gesetzt, den „Blick nach innen“ zu richten. Gefragt werden soll in diesem Blick nach innen, welche Konsequenzen die Positionen der Caritas tatsächlich im Umgang der Mitarbeiter mit den Kollegen haben. Hier rückt die Caritas auch als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands ins Blickfeld. Eine Analyse des Ist-Zustandes soll Auskunft darüber geben, wie weit die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas bereits gelungen ist, welche Umstände und Mechanismen dies befördern und welche diskriminierendes Verhalten begünstigen. Als Ziele einer solchen Ist-Analyse wurden entsprechend definiert:

⁸ Es handelt sich um die Gesamtzahl der Einbürgerungen gem. § 85 AuslG, gem. § 86 Abs. 1 AuslG, gem. § 86 Abs. 2 und andere (z. B. RuStAG). Bericht der Beauftragten für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, September 2002.

⁹ Migrationspolitische Positionen, neue caritas spezial 2, 1999.

¹⁰ Migrationspolitische Positionen, neue caritas spezial 2, 1999, S. 19.

¹¹ Als Migranten werden Personen bezeichnet, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und einreisen oder eingereist sind, um sich dauernd oder vorübergehend in Deutschland niederzulassen; außerdem (Spät)Aussiedler und andere, die als Auslandsdeutsche nach Deutschland kommen oder gekommen sind. Weiter zählen dazu Eingebürgerte aus den genannten Gruppen sowie Kinder der zweiten und dritten Generation. Vgl.: Migrationspolitische Positionen, neue caritas spezial 2, 1999, S. 5. Der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ ist noch weiter gefasst: Er umfasst neben Migranten auch Personen, die sich nicht unter die genannte Definition Migranten subsumieren lassen, aber durch Abstammung, Partnerschaft oder Ehe in migrationspezifischen Kontexten leben.

Es soll eine quantitative und qualitative Ist-Analyse zur Frage angefertigt werden, wie es um die Akzeptanz von Fremden innerhalb der Caritas bestellt ist. Dabei sollen positive und negative Beispiele daraufhin untersucht werden, inwieweit Vorurteile, Festlegungen, Stigmatisierungen und Ausgrenzungen eine Rolle spielen.

Einbezogen werden sollen die Führungs- und Leitungsebenen des gesamten Verbandes sowie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des gesamten Verbandes jeweils aus den Geschäftsstellen/dem verbandlichen Bereich, den Migrationsdiensten und ausgewählten Einrichtungen in ausgewählten Fachbereichen.

Die Ergebnisse sollen geeignet sein, einen Reflexionsprozess innerhalb der Caritas und ihrer Gliederungen in Gang zu setzen.

Das Augenmerk richtet sich aus dieser Perspektive auf die Beschäftigten, die Beschäftigungspraxis und den Arbeitsalltag in den verbandlichen Gliederungen sowie den Einrichtungen und Diensten. Für die Anlage der Ist-Analyse bedeutet diese Fokussierung, dass die Nutzer als direktes und eigenes Untersuchungsobjekt ausgespart bleiben. Auf die Nutzer wird nur mittelbar Bezug genommen insoweit sie für die Beschäftigungspraxis und den alltäglichen arbeits-bezogenen Umgang der Beschäftigten und die wechselseitigen Zuschreibungen der Mitarbeiter untereinander relevant sind. Mittelbar ist die Nutzerperspektive immer auch dann enthalten, wenn sich die Fragestellungen der Untersuchung mit dem Thema „interkulturelle Öffnung“ überschneiden und beispielweise Abgrenzungen zwischen anderen Fachdiensten und Migrationsdiensten in den Blick genommen werden (s. u.).

Das Vorhaben steht zugleich im weiteren Kontext der caritasinternen Überlegungen und Entwicklungen zur interkulturellen Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen. Die Grundsätze, Ziele und Eckpunkte für eine interkulturelle Öffnung der Caritas sind niedergelegt in einem derzeit noch verbandsinternen Diskussionspapier.¹² Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes hat im Herbst 2001 diese Grundsätze, Ziele und Eckpunkte beraten und zur Diskussion in den Bistümern freigegeben. Die Ergebnisse dieses internen Diskussionsprozesses sollen in eine zukünftige Beschlussfassung zur interkulturellen Öffnung einfließen. Es geht dabei ganz konkret um die Gestaltung der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes im Sinne einer interkulturellen Offenheit und um die dazu notwendigen Voraussetzungen seitens der Mitarbeiter. Die gewählte Perspektive ist eine doppelte: Mit Blick auf die Hilfe- und Ratsuchenden wird die Notwendigkeit des Abbaus von verdeckten Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen und die Gewährleistung spezifischer Kompetenzen in den Einrichtungen und Diensten eingefordert. Die Angebote der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes sollen entsprechend den Eckpunkten für eine interkulturelle Öffnung so gestaltet sein, dass sie jeder in Anspruch nehmen kann – unabhängig von ethnischer Herkunft, seiner kulturellen Prägung oder seinen weltanschaulichen Überzeugun-

¹² Vgl.: Diskussionspapier: Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, Stand: 22. Oktober 2001, Download: <http://www.caritas.de/4252.html>.

gen. Dieses Ziel verbindet die interkulturelle Öffnung mit der Antidiskriminierungsarbeit. Zu deren Zielen gehört es unter anderem, dass niemand wegen seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Sprache oder seinen kulturellen Prägungen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungsangeboten ausgegrenzt wird.

Die interkulturelle Öffnung setzt kulturelle Offenheit und Lernbereitschaft bei den Mitarbeitern voraus und erfordert spezifische Handlungskompetenzen. Dieser Lernprozess ist von den Trägern der Dienste und Einrichtungen zu fordern und zu fördern. Mit diesem Blick auf die Beschäftigten wird auch die Notwendigkeit der Gleichbehandlung zum Thema. Explizit erwähnt ist die notwendige Bereitschaft der Träger der Dienste und Einrichtungen, „unter der Voraussetzung der Respektierung des Leitbildes des Deutschen Caritasverbandes und der Grundordnung des kirchlichen Dienstes – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft einzustellen und ihnen die gleichen Chancen des beruflichen Aufstiegs sowie der Qualifizierung und Weiterbildung zu bieten, wie ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen“.¹³ Damit wird eine nur klienten- bzw. nutzerorientierte Sichtweise verlassen, die sich letztlich auch noch in der Argumentation für eine vermehrte Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund aus Gründen ihrer spezifischen interkulturellen Kompetenzen wiederfindet. Erweitert wird die klienten- bzw. nutzerorientierte Sichtweise um eine Sichtweise von Gleichbehandlung, bei der es weniger um kulturelle Phänomene geht, als vielmehr um sozialstrukturelle Integration, d. h. um die Eröffnung von Beschäftigungs- und Aufstiegschancen in den Beschäftigungsfeldern des Caritasverbandes und seinen Einrichtungen und Diensten.

Die Inhalte des Diskussionspapiers und die Untersuchungsperspektiven des Projektes „Blick nach innen“ stehen somit in einem direkten thematischen Zusammenhang. Die genannten Eckpunkte des Diskussionspapiers „Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ behandeln Fragestellungen, die auch Indikatoren für den erreichten Stand der Gleichbehandlung innerhalb der Caritas sein können: Die interkulturelle Öffnung zielt u. a. auch auf vermehrte Inanspruchnahme der Dienstleistungsangebote durch Migranten, Aus- und Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz und offensive, an Gleichbehandlung orientierte Personalentwicklung auf den Verbandsebenen und in den Einrichtungen. Die hier vorgelegte Ist-Analyse des Projektes „Blick nach innen“ zielt auf eben diese Beschäftigungs- und implizit auch Nutzerstruktur, auf die Offenheit der Strukturen für die Mitgestaltung durch Migranten und hier insbesondere den Aufstieg in leitende Funktionen, auf die Grundhaltungen und den Umgang miteinander, auf Solidarität und Ausgrenzung zwischen den Mitarbeitern und auf die Bereitschaft und das Potential zu konkreter Weiterarbeit am Thema Diskriminierung.¹⁴

¹³ Diskussionspapier Interkulturelle Öffnung (oben Fn. 12), Eckpunkt 3.

¹⁴ Vgl.: Projektskizze Umgang mit Fremden – „Blick nach innen“, oben Fn. 4.

Die Migrationspolitischen Positionen, die Überlegungen zur interkulturellen Öffnung und die Ambitionen des Projektes „Blick nach Innen“ treffen sich weiter mit der Thematik der EG-Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Auf der Grundlage von Art. 13 EG-Vertrag wurde im Juni 2000 die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes „ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (RL 2000/43/EG) beschlossen. Diese Richtlinie umfasst in ihrem sachlichen Anwendungsbereich den Zugang zu Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen etc. Im November desselben Jahres folgte die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG), welche die Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung erfasst. Abgesehen von der Ausnahmeregel bezüglich der Ungleichbehandlung wegen Behinderung und Alter, müssen beide Richtlinien spätestens drei Jahre nach ihrer Verabschiedung in den Mitgliedsländern umgesetzt worden sein.¹⁵

In den Positionen des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der EG-Richtlinien vom August 2001 wird u. a. eindringlich darauf hingewiesen, dass effektiver Schutz vor individueller und struktureller Diskriminierung durch gesetzliche Reglementierungen allein nicht zu erreichen ist. Die Veränderung von Verhaltensweisen sowie formellen und informellen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ist eine mindestens ebenso wichtige Voraussetzung. Der Deutsche Caritasverband wendet sich daher gegen eine Umsetzung der Richtlinie, die lediglich rechtliche Mindeststandards erfüllt und fordert ein umfassendes Implementierungskonzept.¹⁶

Über den expliziten Auftrag, einerseits Aspekte von Ungleichbehandlung und andererseits praktizierte Strategien der Gleichbehandlung auf verschiedenen Handlungsebenen der Entscheidungsfindung und der alltäglichen Praxis des Umgangs zu erkunden, kann das Projekt „Umgang mit Fremden – Blick nach innen“ Sensibilitäten für die Thematik fördern und einen Beitrag zur Entwicklung entsprechender Implementierungsstrategien leisten.

¹⁵ Das Bundesministerium der Justiz hat am 10.12.2001 einen Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierung im Zivilrecht vorgelegt. Hauptziel des Gesetzes ist es, einen diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie zu Berufsverbänden außerhalb der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände unabhängig von Geschlecht, Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu sichern. Der Entwurf wird seither mit Interessenvertretern diskutiert. Im Moment liegt der Entwurf wegen massiver Einwände verschiedenster Interessenverbände „auf Eis“. Vgl.: Deutscher Caritasverband, Arbeitspapier zum Entwurf eines Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierung im Zivilrecht vom 10.12.2001, Freiburg 20.3.2002.

¹⁶ Vgl.: Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, Freiburg Juli 2003.

Mit der Untersuchung der Ist-Situation im Hinblick auf die genannten Aspekte wurde das Büro für Sozialwissenschaftliche Beratung (BSB Köln/Basel)¹⁷ beauftragt. Die gesamte Untersuchung wurde von der Lenkungsgruppe „AG Zuwanderung II“¹⁸ begleitet und unterstützt.

¹⁷ Das Büro für Sozialwissenschaftliche Beratung arbeitet seit vielen Jahren zu Fragen der Migration und Integration. Zu den Arbeiten gehören unter anderem Lebenslagen-Analysen für einzelne Migrantengruppen, Analysen zur Versorgung der zugewanderten Wohnbevölkerung mit psychosozialen Beratungsangeboten, Begleitungen von Vernetzungsmodellen einzelner Migrationsdienste im örtlichen Kontext, Organisationsentwicklung für Beratungsstellen für Jugendliche aus Zuwandererfamilien sowie mehrjährige Vorhaben der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in Migrationsdiensten.

¹⁸ Oben Fn. 1

2 Aspekte der Ungleichbehandlung und Strategien der Gleichbehandlung

Ausgangspunkt der Untersuchung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz der Caritas, der eine klare Ablehnung von jeglicher Diskriminierung und Ausgrenzung enthält. Ausgehend davon lauten die zentralen Fragen der Untersuchung:

- In welchem Umfang wird der Gleichbehandlungsgrundsatz der Caritas tatsächlich in der alltäglichen Arbeit umgesetzt?
- Lassen sich Bedingungsfaktoren für gelungene Umsetzungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas identifizieren?
- Welche Handlungsempfehlungen für eine gute Praxis im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes leiten sich aus den Befunden ab?

Die Fragestellungen richten sich auf unterschiedliche Entscheidungs- und Handlungsfelder:

- die Führungs- und Leitungsebene des gesamten Verbandes
- ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des gesamten Verbandes aus
 - den Geschäftsstellen/dem verbandlichen Bereich
 - den Migrationsdiensten
 - ausgewählten Einrichtungen der Bereiche Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Pflege/Krankenhaus sowie ambulante und stationäre Altenhilfe.

Der dazu gewählte Untersuchungsansatz und die Vorgehensweise im Einzelnen werden nachfolgend dargestellt. Zuvor sind jedoch die begrifflichen Bezugspunkte und Indikatoren für die Untersuchung auszubreiten. Zu präzisieren ist, was Gleichbehandlung mit Blick auf

- die Mitarbeiter in den Geschäftsleitungen, den Diensten und Einrichtungen,
- die ehrenamtlich Tätigen
- und die Nutzer der Dienste und Einrichtungen (in den gesetzten mittelbaren Bezügen)

heißen soll.

Dazu müssen die Dimensionen von Gleichbehandlung und die Ergebnisse von praktizierter Gleichbehandlung benannt sowie Operationalisierungen entwickelt werden (Worin werden die Ergebnisse sichtbar?). Die begrifflichen Bezugspunkte und Indikatoren sind in der folgenden Übersicht dargestellt; sie orientieren sich an den eingangs behandelten Migrationspolitischen Positionen und an dem Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung des Deutschen Caritasverbandes. Damit ist zugleich das Bezugssystem für die weitere Untersuchung aufgespannt, bei der es darauf ankommt zu hinterfragen, welcher Stand der Verwirklichung tatsächlich erreicht ist, welche Gründe bei Abwei-

chungen eine Rolle spielen, in welcher Weise die Thematik in den Kreis-/Ortsverbänden und Einrichtungen reflektiert wird und welche Strategien für eine Annäherung identifizierbar sind. Nach der internen Schwerpunktsetzung innerhalb der Lenkungsgruppe soll sich das Hauptaugenmerk dabei auf die Mitarbeiter in der Caritas richten.

Übersicht: Was bedeutet Gleichbehandlung

Dimensionen von Gleichbehandlung	Ergebnisse von Gleichbehandlung	Operationalisierungen
<p><u>Mitarbeiter</u> Zugang zu Beschäftigung in den Geschäftsstellen, Einrichtungen und Diensten der Caritas, Arbeitsverträge, interner Aufstieg Aufgabenverteilung, Verteilung der Verantwortlichkeiten, Umgang der Kollegen miteinander</p>	<p>Alle können sich überall bewerben/haben die gleichen Chancen, werden in gleicher Weise in die Personalentwicklung einbezogen, haben die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten Alle können die gleichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernehmen, wechselseitiger offener Umgang mit Kritik, gegenseitiges Ernstnehmen und Respektieren der Fachlichkeit, keine Herabsetzungen, keine Ethnisierung von Problemen</p>	<p>Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind in allen Fachbereichen, Einrichtungen etc. vertreten und nicht nur/vor allem in bestimmten. Sie sind in allen Positionen anzutreffen, partizipieren an allen Fortbildungen und nicht nur/vor allem in bestimmten Positionen/an bestimmten Fortbildungen. Sie sind bei allen Aufgaben vertreten und nicht nur/vor allem bei bestimmten, sie haben keine besondere Rolle hinsichtlich Kritik, Fachlichkeit etc.</p>
<p><u>Ehrenamtliche</u> Ansprache, Einsatz und Unterstützung</p>	<p>Alle werden angesprochen, können alle Tätigkeiten übernehmen und werden in gleicher Weise unterstützt</p>	<p>Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund finden sich in allen Tätigkeitsfeldern und Verantwortlichkeiten und nicht nur /vor allem in bestimmten</p>
<p><u>Nutzer</u> Zugang zu den Angeboten der Caritas, Qualität der Dienstleistungen</p>	<p>Alle können überall hingehen und erhalten die gleiche fachlich hochwertige Unterstützung und Beratung</p>	<p>Rat- und Unterstützungssuchende mit Migrationshintergrund tauchen in allen Diensten und Einrichtungen auf und nicht nur/vor allem an bestimmten Orten, sie erhalten dort die fachlich hochwertige Unterstützung und Beratung</p>

2.1 Untersuchungsansatz

Die Untersuchung bewegt sich auf zwei Betrachtungsebenen: einer strukturellen Betrachtungsebene und einer Ebene der Deutungen, Interpretationen und Begründungen zu den Strukturbefunden.

Aus struktureller Perspektive wird die Caritas als Arbeitgeber in den Blick genommen. Untersucht wird, in welchem zahlenmäßigen Umfang sich Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auf welchen Führungsebenen finden und – quer dazu – in welchen Fachdiensten sie arbeiten. Die relevanten Fragen, die hier zu stellen sind, lauten beispielsweise: Gibt es einen Schwerpunkt der Beschäftigung in den Diensten, die sich inhaltlich auf Fragen der Migration beziehen, während die Anteile von Fachkräften mit Migrationshintergrund in anderen Fachdiensten eher gering sind? Wie sieht die Repräsentanz von Mitarbeitern anderer Staatsangehörigkeit oder anderen kulturellen Hintergrundes in den Leitungsfunktionen des Verbandes aus, werden spezifische Verteilungen deutlich? Wie durchlässig sind hier die Strukturen der Caritas?

Näher an der alltäglichen Praxis wird ermittelt, welche Aufgabenverteilung in den Einrichtungen und Diensten praktiziert wird. Lassen sich beispielsweise wiederkehrend spezifische Funktionen finden, in denen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund tätig sind? Auch mit Blick auf die Beteiligung an Fort- und Weiterbildung wird die Frage gestellt, ob es wiederkehrende Unterschiede zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen gibt, die sich zu allgemeinen Mustern verdichten.

Die strukturelle Perspektive wird gleichfalls an die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen angelegt. Auch hier ist von Interesse, in welchem zahlenmäßigen Umfang Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund in welchen Arbeitsfeldern der Caritas engagiert sind, welche Angebote zur Unterstützung und Qualifizierung ihnen gemacht werden etc., d. h. wie offen auch hier die Strukturen der Caritas sind.

Die strukturelle Sicht bedarf der Ergänzung durch die Interpretationen und Begründungen der Mitarbeiter auf allen Funktionsebenen. Die vorgefundene Struktur wird dabei weniger als Ergebnis des bewussten und zielgerichteten Handelns Einzelner verstanden, sondern vielmehr als Ergebnis, das sich auf den verschiedenen Handlungsebenen „im Konzert aller“ durchsetzt. Von Interesse sind deshalb die Deutungen zur bestehenden Struktur und die Deutungen zum jeweils eigenen Handlungsrahmen sowie den Möglichkeiten der bewussten Einflussnahme. Entsprechend den Ergebnissen der strukturellen Betrachtung ist hier beispielsweise die Personalpolitik auf Verbandsebene, die Kooperation zwischen den Migrationsdiensten und den anderen Fachdiensten innerhalb der Caritas, die Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Mitarbeitergruppen innerhalb der einzelnen Dienste, die Vorgehensweisen bei der Aktivierung und der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen etc. zu hinterfragen. Dabei sind auch bereits gelauene bewusste Auseinandersetzungen mit diesen Fragen und entwickelte Handlungsstrategien zu einer Umsetzung und Absicherung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu ermitteln.

Die Deutungen müssen jeweils dort erkundet werden, wo Handlungsentscheidungen fallen und ggf. auch andere Handlungsentscheidungen möglich wären – auf der Führungs- und Leitungsebene sowie bei den Mitarbeitern in den Geschäftsstellen/dem verbandlichen Bereich und den Diensten und Einrichtungen. Zugrunde gelegt ist damit ein starker Bezug auf das jeweils konkrete Handlungsfeld und damit auch auf die konkreten Möglichkeiten einer Einflussnahme im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

2.2 Methoden und Vorgehensweise

2.2.1 Sekundäranalyse der Beschäftigtenstatistik

Der auf die Strukturbetrachtung gerichtete Untersuchungsteil basiert auf einer Sekundäranalyse der Beschäftigtendaten des Deutschen Caritasverbandes und ergänzend quantitativen Angaben einzelner Orts-/Kreis Caritasverbände zu Verteilungen bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

In der Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes wird die Gesamtheit der hauptberuflichen Mitarbeiter zu einem Stichtag erfasst. Das Differenzierungsniveau ist allerdings relativ gering. Für die Sekundäranalyse stehen die Merkmale „Staatsangehörigkeit“, „Größenklassen der Einrichtungen und Dienste“, Zugehörigkeit zu „Fachbereichen“, zu „Einrichtungsgruppen“ und „Einrichtungsarten“ zur Verfügung. Für die Sekundäranalyse konnte ferner die Differenzierung dieser Daten nach verbandlichen und regionalen Gliederungen genutzt werden. Zu beachten sind die Implikationen des Merkmals „Staatsangehörigkeit“. Die zahlenmäßig ausgewiesene Gruppe der Beschäftigten mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit ist nicht gleichzusetzen mit der Gesamtheit der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund (vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 3: „Beschäftigtenstruktur des Caritasverbandes“).

2.2.2 Exemplarische quantitative Einblicke

Die Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse endet in der Beschäftigtenstatistik mit der Angabe einer Voll- oder einer Teilzeitbeschäftigung. Die Frage nach den Verteilungen bei den eingenommenen Funktionen ist im Erhebungsbogen zur Beschäftigtenstatistik nicht vorgesehen. Damit konnte die aus der Perspektive des Gleichbehandlungsgrundsatzes besonders interessante Frage nach den Verteilungen der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit auf die einzelnen Funktionen nicht aus den vorliegenden Daten beantwortet werden. Exemplarische Einblicke liefern die Angaben aus den Gesprächen, die in den Orts-/ Kreis Caritasverbänden und in den Einrichtungen und Diensten geführt worden sind. Die Abfrage der zahlenmäßigen Verteilungen zu den Beschäftigungsfeldern und den Funktionen war Bestandteil der Leitfäden für diese Gespräche.

Auch die Inanspruchnahme der Einrichtungen und Dienste durch Nutzer mit Migrationshintergrund wurde in dieser Weise exemplarisch erkundet. Im Vordergrund stand hier die qualitativ anzugehende Frage nach dem Stand der Reflexion über etwaige Barrieren für eine Inanspruchnahme und über Strategien der interkulturellen Öffnung.

Die Ergebnisse dieses qualitativ angelegten Untersuchungsschrittes können keine Repräsentativität im statistischen Sinne beanspruchen. Der Erkenntniswert liegt vielmehr darin, dass die qualitative Vorgehensweise eine Differenzierung der Daten der Beschäftigtenstatistik und insbesondere auch einen Einblick in die Deutungen und Begründungsfiguren ermöglicht, die sich mit den Strukturen der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund verbinden.

2.2.3 Round Table

Der qualitativen Untersuchung und Analyse wurde ein Round Table mit hauptamtlichen Mitarbeitern der Caritas aus den Geschäftsstellen/dem verbandlichen Bereich, aus den Migrationsdiensten und aus weiteren ausgewählten Diensten vorangestellt. Bei den Teilnehmenden handelte es sich um Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit bzw. einem anderen kulturellen Hintergrund und um Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund, die in einer Minderheitenposition in Sozialdiensten für Migranten tätig sind.

Dieser Round Table hatte die zentrale Funktion, in der gemeinsamen Diskussion Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung weiter zu operationalisieren, d. h. über Beispiele und Definitionen herauszuarbeiten, wie Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung in den verschiedenen Handlungszusammenhängen „sichtbar“ wird. Die Ergebnisse des Round Table dienten der Fokussierung der weiteren Untersuchung und der Entwicklung der Gesprächsleitfäden (s. u.).

2.2.4 Leitfadenorientierte Expertengespräche

Die Erwartung war nicht, dass in den Gesprächen Auskunft über Ausmaß und Inhalte von fremdenfeindlichem Verhalten gegeben wird. Hierzu wären hochspezielle Settings notwendig gewesen. Aus dem Round Table, der Analyse der Beschäftigtenstruktur und nicht zuletzt dem Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung (s. o.) wurden vielmehr Indikatorenbereiche für (Un-)Gleichbehandlung entwickelt und zur Strukturierung der Gespräche in einen Leitfaden umgesetzt.

In der Literatur wird die in der Untersuchung eingesetzte Form des Expertengesprächs als theoriegenerierendes Experteninterview bezeichnet. In Abgrenzung zum explorativen Experteninterview, das der Vorbereitung von Studien und der Entwicklung von Untersuchungshypothesen dient, und dem systematisierenden Experteninterview, das auf eine möglichst lückenlose und sachdienliche Informationsgewinnung zielt, richtet sich das theoriegenerierende Experteninterview „im Wesentlichen auf die kommunikative Erschließung und analytische Rekonstruktion der `subjektiven Dimension´ des Expertenwissens. Subjektive Handlungsorientierungen und implizite Entscheidungsmaximen der Experten aus einem bestimmten Funktionsbereich bezeichnen dabei den Ausgangspunkt der Theorienbildung. Ausgehend von der Vergleichbarkeit der Expertenäußerungen, die methodisch im Leitfaden und praktisch durch die gemeinsame organisatorisch-institutionelle Anbindung der Experten gesichert ist, wird eine gehaltvolle Konzeptualisierung von (impliziten) Wissensbeständen, Weltbildern und Routinen ange-

strebt, welche die Experten in ihrer Tätigkeit entwickeln“ und die praxiswirksam werden.¹⁹ Die „subjektive Dimension“ des Expertenwissens ist dabei keineswegs beliebig, sondern verbunden durch einen gemeinsamen Organisations- und Praxisbezug.

In der Auswertung der Protokolle aus diesen Gesprächen geht es entsprechend dem qualitativen Ansatz nicht um die Feststellung von Häufigkeiten bei den Aussagen. Es erfolgt auch keine auf die einzelnen Gesprächspartner bezogene Auswertung. Das Interesse richtet sich vielmehr darauf, Muster und Konstellationen zu erkennen, die den „Umgang mit Fremden“ bestimmen oder zumindest maßgeblich prägen. Dabei geht es – vereinfacht gesagt – um positive wie negative Muster und Konstellationen. Auf eben diese exemplarisch hervorgebrachten Muster und Konstellationen hätten sich dann auch die weiterführenden Strategiediskussionen zu beziehen.

Die für die Gesprächsführung entwickelten Leitfäden folgen – quer zu den einzelnen inhaltlichen Bereichen – einem durchgängigen Aufbau, bei dem sich

- an die Aufforderung zur Situationsdarstellung (Konkrete Situation vor Ort)
- die Frage nach der Begründung für diese Situation anschließt.
- Es folgt jeweils die Nachfrage, ob für die Situation ein Handlungsbedarf gesehen wird (Sollte etwas getan werden/was sollte getan werden?) und
- welche Handlungsmöglichkeiten dafür denkbar sind oder bereits ergriffen werden.
- Inhaltlich geht es in den Gesprächen
- zunächst – als Bezugsrahmen für das weitere Gespräch – um die genaue Charakterisierung des konkreten Handlungsfeldes des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin und
- den Stand der generellen Auseinandersetzung mit den Themen „Umgang mit Fremden“ und „Gleichbehandlungsgrundsatz“.
- Der dritte Block hebt auf die Caritas bzw. die verbandliche Gliederung/die Einrichtung als Arbeitgeber und Beschäftigungsort ab. Hier werden die zahlenmäßigen Verteilungen, etwaige Personalentwicklungsstrategien etc. bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund thematisiert.
- Der vierte Block konzentriert sich auf die internen Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und Teams. Zum Thema werden die internen Aufgabenverteilungen und Umgangsweisen zwischen Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund.
- Der fünfte Block richtet sich unter der Themenstellung „interkulturelle Öffnung“ mittelbar auch auf die ausländischen Klienten bzw. Klienten mit Migrationshintergrund.
- Die Stellung des Migrationsdienstes im Verband vor Ort wird im sechsten inhaltlichen Block behandelt.

¹⁹ Bogner, A./Menz, W.: „Deutungswissen“ und Interaktion, in: Soziale Welt - Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jahrgang 2001/Heft 4, S. 480.

- Abschließend wird die Beteiligung von Migranten in der ehrenamtlichen Arbeit thematisiert.

Bei den Gesprächspartnern handelte es sich um die Geschäftsführung des jeweiligen Kreis-/ Ortsverbandes, Einrichtungsleitungen und Teamleitungen aus den Bereichen Altenhilfe, Kindertagesstätten und Migrationsdienste. Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte nach inhaltlichen Kriterien, es handelte sich um Einrichtungen mit einem bekanntermaßen nennenswerten Anteil an Nutzern mit Migrationshintergrund (Kindertagesstätten) und um Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (Altenheime bzw. Altenpflegeheime). Die Migrationsdienste stellen unter beiden Kriterien eine maßgebliche Einrichtungsart dar.

Insgesamt wurden 28 Gespräche in den ausgewählten Regionen der alten Bundesländer und zwei Gespräche in den neuen Bundesländern geführt. Es handelte sich dabei auf der Ebene der Geschäftsleitungen und Einrichtungsleitungen vor allem um Einzelgespräche, bei den Gesprächen mit den Teamleitungen wurden auch Gruppengespräche geführt.

Auch für die weiteren Gespräche auf der Ebene der Verbandsspitze ist der Bezug auf die „Praxiswirksamkeit“ konstitutiv. Die Verbandsspitze wird repräsentiert durch den Generalsekretär des Deutschen Caritasverbandes und die Abteilungsleitung Soziales und Gesundheit. Beide Gesprächspartner werden in ihrer Funktion als Personalverantwortliche einbezogen und in ihrer Funktion als Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes. Entsprechend dieser Handlungsbezüge richten sich die Gespräche zum einen auf Aspekte der generellen Orientierung und die Praxis der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung, der Aufgabenzuordnungen etc., zum anderen geht es darum, übergeordnete Beurteilungen, Sichtweisen und Strategievorstellungen bezogen auf den Gesamtverband zu erkunden. Den „Gesprächsinput“ stellen hier die Untersuchungsbefunde zu den Fragen: Welche generellen Sichtweisen zur Gleichbehandlungsthematik finden sich in den Verbänden und Einrichtungen vor Ort? In welchem Umfang wird der Gleichbehandlungsgrundsatz der Caritas tatsächlich in der Beschäftigungspraxis und der alltäglichen Arbeit umgesetzt?

Die Zuordnung von Gesprächsinhalten zu Gesprächsebenen bzw. Gesprächspartnern ist in der folgenden Übersicht enthalten. Dabei ist unter dem Aspekt der „Praxiswirksamkeit“ unterschieden nach inhaltlichen Feldern, bei denen es um Aussagen zum Handeln innerhalb der eigenen unmittelbaren Einflussmöglichkeiten oder um Aussagen zum Handeln anderer geht.

Übersicht: Gesprächsinhalte/Gesprächsebenen

	Strategie, Leitbilder (z. B. Quotierungen, Kodex)	Personalentscheidungen (Einstellungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Teilnahme an Fortbildungen, Mitarbeitergespräch)	Aufgabenverteilung, Verantwortlichkeiten, Arbeitsalltag	Verhalten gegenüber Klienten mit Migrationshintergrund	Kooperation anderer Dienste mit Blick auf Klienten mit Migrationshintergrund, Image des Migrationsdienstes
Geschäftsstellen Kreis-/ Ortscaritas und z. T. Fachbereichsleitungen	■	■	◆	◆	■ ◆
Einrichtungsleitungen Altenheime und Kindertagesstätten	■	■	◆	◆	■ ◆
Teamleitungen/Pflegedienstleitungen Altenheime, Kindertagesstätten	◆	◆	■	■	■
Teamleitung und z. T. Mitarbeiter/ Migrationsdienste	◆	◆	■	■	◆
Verbandsspitze	■	■	■	◆	◆

■ Aussagen zum Handeln innerhalb der eigenen unmittelbaren Einflussmöglichkeiten

◆ Aussagen über das Handeln anderer

Im Ablauf der Untersuchung haben vier Treffen der Lenkungsgruppe stattgefunden. Die Treffen dienten der Vorbereitung der einzelnen Untersuchungsschritte und der Vorbereitung der Gespräche vor Ort und bei der Verbandsspitze.

Die Untersuchung wurde im Winter 2001 begonnen und erstreckte sich auf einen Gesamtzeitraum von 10 Monaten. Die Arbeitsschritte im Einzelnen sind im Anhang zusammengestellt. Dabei ist jeweils angegeben, welcher Personenkreis bei welchem Arbeitsschritt einbezogen war und welche Ergebnisse der jeweilige Arbeitsschritt erbracht hat (vgl. Anhang 6.2).

2.2.5 Auswahl der regionalen Gliederungen

Der gewählte qualitative Untersuchungsansatz machte eine Beschränkung auf eine begrenzte Zahl von Geschäftsstellen/verbandlichen Gliederungen und Einrichtungen notwendig. Angesetzt war die Zahl von insgesamt acht Regionen bzw. Caritasverbänden. Die Kriterien für die Abgrenzung und Auswahl der Untersuchungsregionen wurden gemeinsam mit der Lenkungsgruppe festgelegt. Folgende Kriterien wurden bei der Auswahl berücksichtigt:

- unterschiedliche Raumtypen; berücksichtigt werden sollten Großstädte, ländliche und städtische Regionen
- unterschiedliche Anteile von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund; hier wurde die Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes zugrundegelegt, die allerdings nur die Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit ausweist. Berücksichtigt werden sollten einerseits Regionen mit hohen Anteilen dieser Mitarbeiter und andererseits Regionen mit niedrigen Anteilen (gemessen am Durchschnitt). Dabei war gleichzeitig darauf zu achten, dass sich angesichts insgesamt geringer Beschäftigungszahlen hinter den prozentualen Anteilen nicht verschwindend geringe absolute Zahlen „verbergen“.
- Es sollte eine möglichst große Vielfalt an Bundesländern in der Auswahl berücksichtigt sein. Die neuen Bundesländer wurden dabei in einer gesonderten Auswahl berücksichtigt. Angesichts verschwindend geringer Anteile an Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, lt. Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes unter 1 %. (vgl. Kap. 3) und insgesamt extrem niedriger Zahlen bei der zugewanderten Wohnbevölkerung fiel die Entscheidung dahingehend, in einem Exkurs nur ein Bundesland im Osten einzubeziehen. Es sollte sich dabei um ein Bundesland in Randlage zu Bundesgrenzen handeln, um die ggf. praktizierte Beschäftigung von Tagespendlern (aus Polen oder Tschechien) zum Thema machen zu können.

Unter Anlegung der Kriterien ergab sich die in der folgenden Übersicht zusammengefasste Auswahl von einzelnen Kreis-/Ortsverbänden. Die in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Anteile der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsan-

gehörigkeit in den jeweils ausgewählten konkreten Kreis-/Ortsverbänden ist ebenfalls in der Übersicht angegeben.²⁰

Übersicht: Auswahl der Orts-/Kreisverbände und der Landes- bzw. Bistumsverbände

	Relativ hoher Anteil an Mitarbeitern mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit	Relativ niedriger Anteil an Mitarbeitern mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit
Stadt/städtisch	Nordrhein-Westfalen 10,2 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit	Niedersachsen 3,9 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit
	Hessen 17,0 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit	Rheinland-Pfalz 3,3 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit
Kreise/ländlich	Baden-Württemberg 7,8 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit	Nordrhein-Westfalen 2,1 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit
Neue Bundesländer	Sachsen 0,5 % Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit	

²⁰ Auf die Benennung der ausgewählten Kreis-/Ortsverbände wird hier nach dem Votum der Lenkungsgruppe verzichtet.

3 Beschäftigtenstruktur des Caritasverbandes

Die Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes liefert einen ersten Einblick in die zahlenmäßige Relation der Beschäftigung von Menschen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit. Erfasst werden die Verteilungen nach Größenklassen der Einrichtungen und Dienste, nach Fachbereichen und Einrichtungsgruppen und nach Einrichtungsarten – sog. Kenngrößen – und nach Kombinationen aus diesen Kenngrößen.

Möglich sind Betrachtungen auf der Ebene des Gesamtverbandes und der einzelnen Diözesan-Caritasverbände bzw. des Landescaritasverbandes Oldenburg, auf der Ebene von Bundesländern und auf der Ebene der in einer Diözese liegenden Landkreise bzw. kreisfreien Städte. Dabei sind allerdings nicht alle erfassten Kenngrößen für alle genannten regionalen Gliederungen verfügbar. Eine Differenzierung nach Einrichtungsarten liegt nur für die Bundesebene vor.

Die Tabellen der Beschäftigtenstatistik enthalten Angaben zu den hauptberuflichen Mitarbeitern. Maßgebend ist die Zahl der Mitarbeiter am 31.12.2000 nach der Vergütungsabrechnung. Erfasst sind alle Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt einen Dienstvertrag hatten. Als hauptberufliche Mitarbeiter gelten dabei nicht Mitarbeiter mit sonstigen Verträgen, wozu Zivildienstleistende, Auszubildende, Honorarkräfte, Freiwillige im sozialen Jahr und Praktikanten zählen. In einer weiteren Differenzierung erfasst die Beschäftigtenstatistik die Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter. Nicht alle Einrichtungen und Dienste haben diese differenzierten Angaben gemacht. In der Auswertung der Daten mussten deshalb Hochrechnungen zur Verteilung bei den Staatsangehörigkeiten unternommen werden. Die folgenden Daten basieren auf der Annahme, dass die Verteilungen in den Diözesen und Einrichtungen, die sich nicht an der Beantwortung der Frage nach der Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter beteiligt haben, dem Bundesdurchschnitt entsprechen.²¹

Die Daten in der Beschäftigtenstatistik und damit auch die nachfolgenden Einzelbetrachtungen stehen, abgesehen von der genannten Notwendigkeit zur Hochrechnung, unter folgenden Vorbehalten: Beschäftigte mit einer zwar ausländischen Herkunft, aber deutschen Staatsangehörigkeit (Einbürgerungen) sind mit dem Erhebungsbogen nicht identifizierbar. Für die Beschäftigten, die als Aussiedler in die Bundesrepublik zugewandert sind, gibt es ebenfalls keine gesonderte Erfassung. Entsprechend der Regelungen zur Staatsangehörigkeit gelten sie als Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit. Zu berücksichtigen ist ferner, dass Beschäftigungsbereiche, in denen traditionell in größerem Umfang ausländische Mitarbeiter beschäftigt werden, in unterschiedlichem

²¹ So fehlen im Falle der Diözese Münster die gesamten Angaben zur Staatsangehörigkeit und zur Religionszugehörigkeit der Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten (vgl. Tabelle „Anteile ausländischer Mitarbeiter insgesamt und in den einzelnen DiCVs“, unten S. 29). Auf der Basis von Hochrechnungen sind die Daten für die Diözese Münster jedoch in allen anderen Zahlenangaben enthalten.

Ausmaß in den einzelnen DiCVs „outgesourct“ worden sind: der Reinigungsbereich und der Küchen- bzw. Kantinenbetrieb. Insgesamt dürfte der Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund also höher liegen als in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesen.

Noch ein methodischer Hinweis ist zu den folgenden Auswertungen notwendig: Zum Teil wurden für die differenzierte Betrachtung eigene Rechnungen auf der Basis des vorliegenden Zahlenmaterials vorgenommen, dabei können sich kleinere Ungenauigkeiten aufgrund von Rundungen im Ausgangszahlenmaterial einstellen.

Trotz der genannten Einschränkungen liefern die vorliegenden Zahlen und Relationen einen ersten Eindruck zum Gesamtniveau der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern sowie zu den Schwerpunkten der Beschäftigung und – quer dazu – zu den Unterschieden in den einzelnen Bundesländern, zu den Unterschieden zwischen alten und neuen Bundesländern und auch zu den Unterschieden in den einzelnen Diözesan-Caritasverbänden.

Interessant ist aber nicht nur der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in den Diensten und Einrichtungen insgesamt und im Einzelnen, sondern auch die Verteilung innerhalb der Gesamtgruppe der ausländischen Mitarbeiter. Entsprechend wird im Folgenden einerseits beleuchtet, welchen prozentualen Anteil die ausländischen Mitarbeiter an den gesamten Beschäftigten in den einzelnen Bundesländern und Diözesen und den einzelnen Fachbereichen und Einrichtungsgruppen stellen. Andererseits wird betrachtet, wie sich die ausländischen Mitarbeiter auf die einzelnen Bundesländer und Diözesen, Fachbereiche und Einrichtungsgruppen verteilen.

Die für die Gesamtuntersuchung relevante Frage nach der Verteilung der ausländischen Mitarbeiter auf die unterschiedlichen Positionen im Stellengefüge des Verbandes und der einzelnen Einrichtungen und Dienste lässt sich mit den verfügbaren Daten nicht beantworten. Die entsprechenden Daten sind in der Beschäftigtenstatistik nicht erfasst. Im qualitativen Teil der Gesamtuntersuchung wird den Verteilungen exemplarisch nachgegangen und insbesondere auch nach den Gründen für etwaige Schwergewichte und ggf. vorhandenen Strategien für eine Veränderung gefragt.

3.1 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Einrichtungen und Diensten des Deutschen Caritasverbandes

Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2000 484.957 hauptamtliche Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten des Deutschen Caritasverbandes beschäftigt. Der Anteil der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit beträgt 4,9 %; d. h. 95,1 % der Beschäftigten sind deutsche Mitarbeiter. In absoluten Zahlen heißt das: Von den insgesamt 484.957 hauptamtlichen Mitarbeitern des Deutschen Caritasverbandes haben rd. 24.000 eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. In der Beschäftigtenstatistik wird zwischen EU-Angehörigen, sonstigem Europa und anderen Erdteilen unterschieden. Von den insgesamt 4,9 % Beschäftigten entfallen im Bundesdurchschnitt 1,8 % auf Mitarbeiter mit einer EU-Staatsangehörigkeit, 2 % auf Beschäf-

tigte mit einer Staatsangehörigkeit des sonstigen Europa und 0,9 % auf Beschäftigte mit einer Staatsangehörigkeit zu Ländern anderer Erdteile. Bei 0,2 % der Beschäftigten mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit ist die Staatsangehörigkeit unbekannt. Da es sich hier um geringe Differenzierungen auf einem ohnehin zahlenmäßig kleinen Niveau handelt, werden die Unterschiede bei den ausländischen Staatsangehörigkeiten im Folgenden ausgeblendet und die Gesamtgruppe der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit betrachtet.

Die Anteile der ausländischen Mitarbeiter variieren mit der Größe der Einrichtungen: Während der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in den Einrichtungen bis unter 100 Beschäftigte um die 3 % liegt, steigt er in den Einrichtungen ab 100 und mehr Beschäftigte auf etwa 6 %. Inwieweit sich darin ein Effekt der Einrichtungsgruppe bzw. Einrichtungsart niederschlägt, wird weiter unten betrachtet.

Deutliche Unterschiede in den Anteilen ausländischer Mitarbeiter zeigen sich bei einem Vergleich der Beschäftigtendaten für die alten und die neuen Bundesländer. In den neuen Bundesländern ist die Beschäftigung von Mitarbeitern mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit die absolute Ausnahme. Im Durchschnitt (mit Ausnahme Berlin) liegt der Anteil hier unter 0,5 % aller hauptamtlichen Mitarbeiter. In den alten Bundesländern werden nennenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern deutlich: In Hamburg (Stadtstaat) sind 10 von 100 Mitarbeitern ausländische Kollegen. In Schleswig-Holstein (ländlich strukturiertes Flächenland) schrumpft der Anteil der ausländischen Mitarbeiter auf nur noch rd. 3 %. Interessant ist ein Blick auf Nordrhein-Westfalen, das Bundesland mit dem höchsten Anteil ausländischer Wohnbevölkerung – gleichermaßen interessant aus der Perspektive der Beschäftigtenrekrutierung wie aus der Klientenperspektive. Auch in Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil ausländischer Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten noch nicht einmal 6 %.

Tabelle: Anteile ausländischer Mitarbeiter insgesamt und in den Bundesländern

	Mitarbeiter insgesamt	Deutsche Mitarbeiter in %	Ausländische Mitarbeiter ²² in %
Baden-Württemberg	58.445	92,6	7,4
Bayern	86.538	95,8	4,2
Berlin	9.378	93,4	6,6
Bremen	1.904	96,3	3,7
Hamburg	3.458	90,4	9,6
Hessen	22.251	91,9	8,1
Niedersachsen	35.389	97,9	2,1
NRW	196.189	94,2	5,8
Rheinland-Pfalz	43.054	96,6	3,4
Saarland	9.849	92,7	7,3
Schleswig-Holstein	3.139	96,7	3,3
Brandenburg	1.763	99,1	0,9
Mecklenburg-Vorp.	1.156	99,5	0,5
Sachsen	4.476	99,4	0,6
Sachsen-Anhalt	3.546	99,3	0,7
Thüringen	4.394	99,9	0,1
Bundesrepublik insg.	484.957	95,1	4,9

Interessant ist, die Beschäftigtendaten im Zusammenhang mit den Anteilen und absoluten Zahlen der zugewanderten Wohnbevölkerung zu betrachten. Dabei gelten für die Bevölkerungsdaten dieselben Eingrenzungen wie für die Beschäftigtendaten: Aussiedler und eingebürgerte Menschen sind in den Bevölkerungsdaten qua Definition ebenfalls nicht enthalten. Derzeit leben rd. 7,3 Millionen Menschen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, dies entspricht einem Anteil von 8,9 %.²³ Rd. 64 % der 7,3 Millionen sind Menschen im erwerbstätigen Alter zwischen 21 und 60 Jahren. 26 % der ausländischen Wohnbevölkerung hat eine EU-Staatsangehörigkeit, dabei stellt die italienische Wohnbevölkerung den weitaus größten Anteil. Weitere 54 % haben die Staatsangehörigkeit eines anderen europäischen Staates außerhalb der EU-Mitgliedsstaaten, hier dominiert ganz wesentlich die türkische Staatsangehörigkeit. 19 % verfügen über die Staatsangehörigkeit zu einem außereuropäischen Staat.²⁴

Die Unterschiede bei den Anteilen der ausländischen Wohnbevölkerung nach einzelnen Bundesländern sind groß. Parallelen zwischen den Anteilen der Beschäftigten mit einer

²² Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet.

²³ Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: Aktualisierte Daten vom 13. November 2002. Weitere Daten zur Bevölkerungszusammensetzung finden sich im Anhang.

²⁴ Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: Aktualisierte Daten vom 14. August 2002.

ausländischen Staatsangehörigkeit und den Anteilen der ausländischen Wohnbevölkerung in den einzelnen Bundesländern zeigen sich – mit Ausnahme der neuen Bundesländer, in denen sich die Anteile der ausländischen Wohnbevölkerung wie die Anteile der Beschäftigten mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit auf insgesamt sehr niedrigem Niveau bewegen – nicht.²⁵ So weisen Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen hohe Anteile ausländischer Wohnbevölkerung aus, in den Beschäftigten- und Beschäftigtenstatistiken des Deutschen Caritasverbandes spiegelt sich dies aber nicht wider. Hohe Anteile ausländischer Wohnbevölkerung und vergleichsweise hohe Anteile ausländischer Beschäftigter in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes finden sich dagegen in Hamburg, in Hessen und Baden-Württemberg. Das Saarland ist das einzige Bundesland, in dem sich ein ungefähres Entsprechungsverhältnis zwischen den beiden Größen zeigt (vgl. im Einzelnen die Übersicht im Anhang 6.5).

Die Beschäftigtenstatistik ermöglicht auch einen Blick auf die Verteilung in den einzelnen Diözesen. Dabei zeigt sich in der Tendenz, dass die Anteile ausländischer Mitarbeiter in den Diözesen am höchsten liegen, zu denen Großstädte gehören. Deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in der Diözese Limburg (9,3 %). Einen starken Effekt hat dabei der Caritasverband Frankfurt, der zu dieser Diözese gehört. Es folgen die Diözesen Mainz (8,2 %), Rottenburg-Stuttgart (8,1 %), Köln (7,7 %), München (7,2 %), Bamberg (7,0 %) und Freiburg (6,8 %). Die höchsten absoluten Zahlen finden sich dabei im DiCV Köln und – mit bereits erheblichem Abstand – in den DiCVs Freiburg, Rottenburg-Stuttgart und München. Interessant ist – unter dem Blickwinkel des regionalen Arbeitskräftepotenzials – dass es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Gesamtzahl der Mitarbeiter und dem Anteil der ausländischen Mitarbeiter in einer Diözese gibt.

Neben der spezifischen räumlichen Struktur einer Diözese (Zugehörigkeit großer Städte) dürfte die jeweilige Einrichtungsstruktur einer Diözese eine Rolle bei der Relation ausländischer Mitarbeiter zu Mitarbeitern mit deutscher Staatsangehörigkeit spielen. Die folgenden Auswertungen zeigen, in welchen Fachbereichen und Einrichtungsgruppen ausländische Mitarbeiter in erster Linie anzutreffen sind.

²⁵ Möglicherweise spielt bei diesen Verteilungen auch die Zusammensetzung der ausländischen Wohnbevölkerung nach Nationalitäten und damit implizit auch nach Religionszugehörigkeiten eine Rolle. Bei einer starken Präsenz der türkischen Wohnbevölkerung, wie beispielsweise in NRW, könnte sich entsprechend die in der Regel islamische Religionszugehörigkeit dieser Bevölkerungsgruppe bei der Beschäftigung in den Einrichtungen und Diensten auswirken. Vgl. dazu Kapitel 4.1. Im Rahmen der vorliegenden statistischen Betrachtung kann es hier jedoch nur bei Vermutungen bleiben.

Tabelle: Anteile ausländischer Mitarbeiter insgesamt und in den einzelnen DiCVs

	Mitarbeiter insgesamt	Deutsche Mitarbeiter in %	Ausländische Mitarbeiter ²⁶	
			in %	absolut
DiCV Aachen	24.063	94,1	5,9	1.420
DiCV Augsburg	18.232	96,5	3,5	912
DiCV Bamberg	9.376	93,0	7,0	656
DiCV Berlin	11.068	94,2	5,2	576
DiCV Dresd.-Meißen	4.012	99,5	0,5	20
DiCV Eichstätt	5.624	97,6	2,4	135
DiCV Erfurt	4.040	99,9	0,1	4
DiCV Essen	30.491	95,0	5,0	1.525
DiCV Freiburg	31.381	93,2	6,8	2.134
DiCV Fulda	5.463	97,9	2,1	115
DiCV Görlitz	901	99,1	0,9	8
DiCV Hamburg	7.492	94,6	5,4	405
DiCV Hildesheim	9.266	95,8	4,2	389
DiCV Köln	52.536	92,3	7,7	4.045
DiCV Limburg	13.824	90,7	9,3	1.286
DiCV Magdeburg	3.686	99,3	0,7	26
DiCV Mainz	9.495	91,8	8,2	779
DiCV München	22.168	92,8	7,2	1.596
DiCV Münster ²⁷	45.823	-----	-----	----
DiCV Osnabrück	17.607	98,0	2,0	352
DiCV Paderborn	44.577	96,0	4,0	1.783
DiCV Passau	5.579	99,0	1,0	56
DiCV Regensburg	14.865	98,6	1,4	208
DiCV Rottenburg-Stutt.	20.088	91,9	8,1	1.627
DiCV Speyer	14.313	96,4	3,6	515
DiCV Trier	31.209	95,9	4,1	1.280
DiCV Würzburg	10.687	98,8	1,2	128
LCV Oldenburg	10.091	99,2	0,8	81
	477.957			22.061

²⁶ Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet. In der Addition der ebenfalls abgeleiteten absoluten Zahlen zeigen sich Abweichungen gegenüber den absoluten Zahlen für die Bundesrepublik insgesamt.

²⁷ Vgl. Fn. 21.

3.2 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den einzelnen Fachbereichen, Einrichtungsgruppen und ausgewählten Einrichtungsarten

Der höchste Anteil der ausländischen Mitarbeiter findet sich in den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe, der „Weiteren sozialen Hilfen“ und in Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe. In den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe liegt ihr Anteil an allen Beschäftigten bei rd. 8 %, in den Einrichtungen und Diensten der „Weiteren sozialen Dienste“ beträgt der Anteil 5,8 % und in den Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe liegt er bei 5,5 %. In den Bereichen Familienhilfe, Behindertenhilfe und Jugendhilfe stellen die ausländischen Mitarbeiter dagegen zwischen 1 und 2 %.

In der folgenden Tabelle sind die Anteile der ausländischen Mitarbeiter je Fachbereich zusammengefasst. Zur Kontrastierung enthält die Tabelle die Anteile der ausländischen Mitarbeiter in der migrationsspezifischen Einrichtungsgruppe: Sozialberatungsstellen für Migranten. Auf die deutliche Zweiteilung der Beschäftigungsanteile in migrationsspezifischen und migrationsspezifischen Einrichtungen wird weiter hinten noch einmal genauer eingegangen.

Tabelle: Anteile ausländischer Mitarbeiter in den Fachbereichen

	Mitarbeiter insgesamt	Deutsche Mitarbeiter in %	Ausländische Mitarbeiter²⁸ in %
Altenhilfe	81.895	91,8	8,2
Weitere soziale Hilfen	17.564	94,2	5,8
Gesundheitshilfe	229.736	94,5	5,5
Jugendhilfe	101.254	97,5	2,5
Behindertenhilfe	50.210	97,9	2,1
Familienhilfe	4.298	98,6	1,4
Sozialberatungsstellen für Migranten	640	60,9	39,4

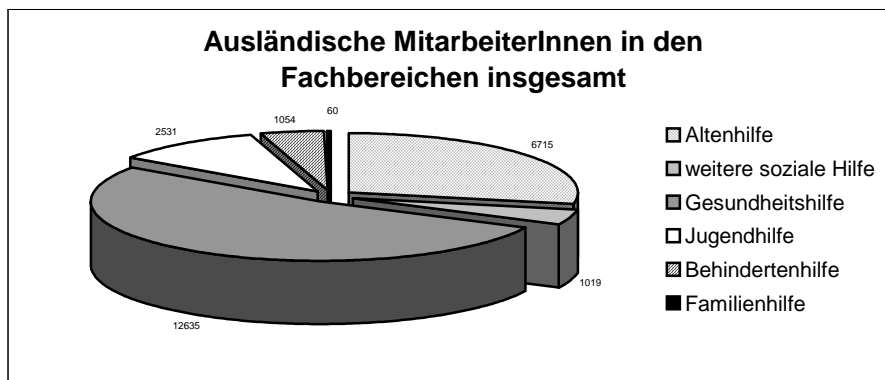
Die Bereiche Gesundheitshilfe und – mit Abstand – Jugendhilfe und Altenhilfe stellen die insgesamt weitaus größten Beschäftigungsfelder der Caritas dar. Hinter den prozentualen Anteilen der ausländischen Mitarbeiter verbergen sich daher jeweils sehr unterschiedliche Größenordnungen von absoluten Zahlen. Die entsprechende Aufschlüsselung der Daten zeigt: Von den fast 24.000 ausländischen Mitarbeitern arbeiten²⁹

- rd. 12.600 in Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe
- rd. 6.700 in Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe

²⁸ Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet.

²⁹ Die absoluten Zahlen wurden von den vorliegenden Prozentzahlen abgeleitet, es handelt sich in diesem Sinne nicht um genau berechnete Angaben.

- rd. 2.500 in Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe
- rd. 1.000 in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe
- rd. 1.000 in Einrichtungen und Diensten im Bereich der Weiteren sozialen Hilfen
- rd. 60 in Einrichtungen und Diensten der Familienhilfe.



Hauptbeschäftigungsfeld ausländischer Mitarbeiter sind damit die Einrichtungen und Dienste der Gesundheitshilfe. Etwas mehr als die Hälfte aller ausländischen Mitarbeiter der Caritas arbeiten in diesem Bereich. Ein weiteres gutes Viertel ist in Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe beschäftigt.³⁰ Die übrigen rd. 20 % verteilen sich auf die vier weiteren der insgesamt sechs Fachbereiche. In den Diensten und Einrichtungen der Familienhilfe sind dabei weniger als 1 % der ausländischen Mitarbeiter beschäftigt. Der Blick auf die Anteile der ausländischen Mitarbeiter in den einzelnen Bundesländern zeigt dabei aber auch Besonderheiten. In der nachfolgenden Tabelle sind die jeweils zwei stärksten Beschäftigungsfelder in den einzelnen Bundesländern grau unterlegt. In Baden-Württemberg dominiert der Altenhilfebereich und die Gesundheitshilfe bei den Beschäftigungsfeldern, das Gleiche gilt für Nordrhein-Westfalen. In Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz stellen die Altenhilfe und die Einrichtungen und Dienste im Bereich der Weiteren sozialen Hilfen die Hauptbeschäftigungsorte dar.

Spitzenwerte anderer Art zeigen sich in einzelnen Bundesländern: In Hamburg beträgt der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten im Bereich der Weiteren sozialen Hilfen über 20 %. In Berlin liegt der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe bei rd. 16 %. Im Saarland erreicht der Anteil der ausländischen Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe fast 10 %.

³⁰ Es ist bekannt, dass in den Altenheimen und Altenpflegeheimen sehr viele Aussiedler beschäftigt sind. Aussiedler sind in der vorliegenden Statistik qua Definition nicht enthalten. In den Gesprächen im qualitativen Teil der Untersuchung, in denen von der umfassenden Gruppe der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ausgegangen wird, zeigen die Daten für die einbezogenen Altenheime und Altenpflegeheime Höchstwerte von 50–70 % Beschäftigten mit Migrationshintergrund, dabei stellen die Aussiedler einen erheblichen Anteil.

Tabelle: Anteile ausländischer Mitarbeiter in den Fachbereichen je Bundesland³¹

	Gesund- heitshilfe	Jugend- hilfe	Familien- hilfe	Altenhilfe	Behinder- tenhilfe	Weitere soz. Hilfen
Bundesrep. insgesamt	5,5	2,5	1,4	8,2	2,1	5,8
Baden- Württem.	7,6	3,2	1,4	11,0	3,2	6,9
Bayern	5,3	1,7	1,5	10,6	1,9	5,9
Berlin	5,6	7,1	3,5	16,4	0,0	1,5
Bremen	3,6	3,5	0,0	0,0	---	7,7
Hamburg	8,6	10,3	3,0	13,5	0,0	21,7
Hessen	8,6	5,0	2,7	12,6	4,1	10,5
Niedersachs.	1,8	2,4	1,0	3,4	0,4	4,9
NRW	6,4	2,9	1,3	7,7	3,2	5,9
Rheinl.-Pfalz	3,7	2,4	0,0	4,8	1,3	4,8
Saarland	9,5	1,7	0,0	5,1	5,3	3,9
Schlesw.- Holst.	3,2	2,4	4,5	3,7	2,4	13,0
Brandenburg	0,0	2,3	0,0	0,9	0,4	2,6
Meckl.-Vorp.	0,0	0,0	0,0	0,3	2,1	2,3
Sachsen	0,7	0,6	0,0	0,5	0,2	0,5
Sachsen- Anhalt	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2	5,7
Thüringen	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0	0,7

Weitere differenzierte Einblicke in die Schwerpunkte der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern liefert die Statistik zu den Verteilungen nach Einrichtungsgruppen. Die Einrichtungsgruppen differenzieren sich wiederum in Einrichtungsarten. Unter die Heime im Bereich der Altenhilfe fallen u. a. Altenwohnheime, Altenheime mit Pflegeabteilung und ohne Pflegeabteilung sowie Kurzzeitpflegeheime. Zu den Heimen in der Einrichtungsgruppe „Behindertenhilfe“ zählen u. a. Heime/Wohnheime für körperbehinderte Menschen, für lernbehinderte/geistig behinderte Menschen, für psychisch kranke/behinderte Menschen und Krankenhäuser für behinderte Menschen. Eine Übersicht dieser Zuordnungen im Einzelnen findet sich in der Anlage 6.6.

³¹ Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet.

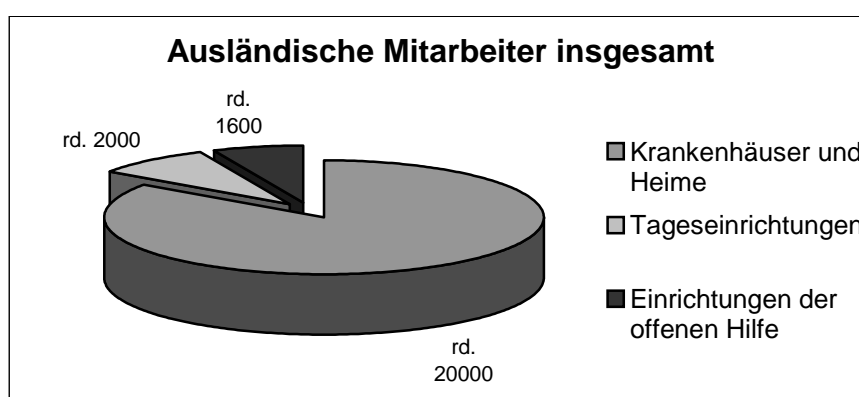
Tabelle: Anteile ausländischer Mitarbeiter in den Fachbereichen und Einrichtungen

	Mitarbeiter insgesamt	Deutsche Mitarbeiter in %	Ausländische Mitarbeiter ³² in %
Gesundheitshilfe	229.736	94,5	5,5
Krankenhäuser und Heime	195.805	93,8	6,2
Tageseinrichtungen	203	97,5	2,5
Einricht. der offenen Hilfe	30.276	97,8	2,8
Aus- u. Fortbildungsstätten	3.452	97,5	2,5
Jugendhilfe	101.254	97,5	2,5
Stationäre Einrichtungen	16.427	96,8	3,2
Tageseinrichtungen	77.342	97,7	2,3
Einricht. der offenen Hilfe	5.465	97,4	2,6
Aus- u. Fortbildungsstätten	2.020	98,7	1,3
Familienhilfe	4.298	98,6	1,4
Stationäre Einrichtungen	1.298	98,3	1,7
Einricht. der offenen Hilfe	2.933	98,7	1,3
Aus- u. Fortbildungsstätten	67	98,3	1,7
Altenhilfe	81.895	91,8	8,2
Stationäre Einrichtungen	77.780	91,6	8,4
Tageseinrichtungen	717	96,5	3,5
Einricht. der offenen Hilfe	2.742	96,4	3,6
Aus- u. Fortbildungsstätten	656	99,3	0,7
Behindertenhilfe	50.210	97,9	2,1
Stationäre Einrichtungen	30.500	97,4	2,6
Tageseinrichtungen	16.670	98,9	1,1
Einricht. der offenen Hilfe	2.844	98,4	1,6
Aus- u. Fortbildungsstätten	196	97,1	2,9
Weitere soziale Hilfen	17.564	94,2	5,8
Stationäre Einrichtungen	3.292	92,4	7,6
Tageseinrichtungen	1.1,4	90,7	9,3
Einricht. der offenen Hilfe	11.430	94,5	5,5
Aus- u. Fortbildungsstätten	1.738	98,9	1,1

³² Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet.

Der Vergleich der drei Einrichtungsgruppen: Krankenhäuser und Heime, Tageseinrichtungen sowie Einrichtungen der offenen Hilfe unabhängig von den verschiedenen Fachbereichen verdeutlicht die Dominanz der Krankenhäuser und Heime unter den Beschäftigungsorten. Während in den Tageseinrichtungen der Anteil der ausländischen Mitarbeiter bei 2,2 % und in den Einrichtungen der offenen Hilfe bei 2,9 % liegt, stellen die ausländischen Mitarbeiter in den Krankenhäusern und Heimen 6,2 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies³³: Von den insgesamt knapp 24.000 ausländischen Mitarbeitern arbeiten

- rd. 20.000 in Krankenhäusern und Heimen
- rd. 2.000 in Tageseinrichtungen
- rd. 1.600 in Einrichtungen der offenen Hilfe.



Die weitere Aufschlüsselung der Daten zeigt, dass von den rd. 20.000 ausländischen Mitarbeitern, die in Krankenhäusern und Heimen beschäftigt sind,

- rd. 12.000 in Krankenhäusern und Heimen der Gesundheitshilfe und dort zum weit überwiegenden Teil in Allgemeinkrankenhäusern (rd. 11.000) arbeiten
- rd. 6.500 in Krankenhäusern und Heimen der Altenhilfe und dort zum weit überwiegenden Teil in Altenheimen mit Pflegeabteilung (rd. 6.000) arbeiten.

Interessant ist auch ein Blick auf die Mitarbeiter in den Aus- und Fortbildungsstätten, die von den Caritasverbänden als eigenständige Institutionen oder in Anbindung an andere Einrichtungen für die Qualifizierung (auch) des eigenen Personals unterhalten werden. Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter liegt dort bei exakt 1,6 %.

Die genannten Schwerpunkte zeigen sich mit Ausnahme des Fachbereichs „Weitere soziale Hilfen“ in allen Fachbereichen. Es sind durchgängig die Krankenhäuser und Heime, in denen die ausländischen Mitarbeiter vermehrt beschäftigt werden. In den Tageseinrichtungen dagegen, zu denen beispielsweise im Bereich der Jugendhilfe auch die Kindertagesstätten zählen, und in den Einrichtungen der offenen Hilfe, zu denen auch das gesamte Angebot der Beratung im gesundheitlichen Bereich sowie der famili-

³³ Die absoluten Zahlen wurden von den vorliegenden Prozentzahlen abgeleitet, es handelt sich in diesem Sinne nicht um genau berechnete Angaben.

en- und jugendbezogenen Beratung gehört, sind ausländische Mitarbeiter in lediglich marginalen Anteilen beschäftigt. Der Anteil in den Kindergärten beispielsweise liegt bei lediglich 2 %. Insgesamt 1.331 Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit sind hier beschäftigt.

Auch in den „Weiteren sozialen Hilfen“ haben die stationären Einrichtungen – hier z. B. Betreutes Wohnen für Personen in besonderen sozialen Schwierigkeiten, Wohnheime für Asylbewerber, Wohnheime für Aussiedler – eine größere anteilige Bedeutung bei der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern. Diese wird aber übertroffen vom Bereich der Tageseinrichtungen wie z. B. Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Arbeitslose, Tagesstätten für Arbeitslose, Tagesstätten für Personen in besonderen sozialen Schwierigkeiten. Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter liegt in dieser Einrichtungsgruppe bei 9 %. In absoluten Zahlen stehen hinter diesen 9 % allerdings nur rd. 100 Beschäftigte.

Auf Diözesan-Ebene zeigen sich die Schwerpunkte zum Teil noch eindrücklicher: In der Diözese München beispielsweise stellen die ausländischen Mitarbeiter mehr als ein Viertel aller Beschäftigten in den Krankenhäusern und Heimen der Altenhilfe und ein Fünftel aller Beschäftigten in den Krankenhäusern und Heimen der Gesundheitshilfe. In den Einrichtungen und Diensten der Familienhilfe liegt ihr Anteil dagegen bei marginalen 1,4 %. In der Diözese Limburg zeigt sich ein vergleichbares Bild: Ausländische Mitarbeiter stellen 14 % der Beschäftigten in den Krankenhäusern und Heimen der Altenhilfe und 12 % der Beschäftigten in den Krankenhäusern und Heimen der Gesundheitshilfe, aber nur 2,5 % der Beschäftigten in der Familienhilfe. In der Jugendhilfe beträgt der Anteil – im Vergleich zu anderen Diözesen überdurchschnittlich hoch – rd. 5 %. Ähnlich sieht es in der Diözese Köln aus: 10 % der Beschäftigten in den Krankenhäusern und Heimen der Gesundheitshilfe und den Krankenhäusern und Heimen der Altenhilfe sind ausländische Mitarbeiter, aber nur 1 % der Beschäftigten in der Familienhilfe und knapp 4 % in der Jugendhilfe.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich, wenn in einem Ausschnitt der Einrichtungsgruppe „Einrichtungen der offenen Hilfe“ im Fachbereich „Weitere soziale Hilfen“ die Einrichtungsarten betrachtet werden, die sich qua Angebot an Migranten wenden. Während der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in allen Einrichtungen der offenen Hilfe in diesem Fachbereich bei 5,5 % liegt, schnellert er in den Kultur- und Freizeitzentren für Migranten und den Sozialberatungsstellen für ehemalige ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in die Höhe. In den Kultur- und Freizeitzentren für Migranten liegt der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei 61,7 % (in absoluten Zahlen arbeiten in dieser Einrichtungsart insgesamt 81 hauptamtliche Mitarbeiter). In den Sozialberatungsstellen (insgesamt 640 Mitarbeiter) stellen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund rd. 40 % aller Mitarbeiter; davon entfallen 22,1 % auf Mitarbeiter mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedslandes, 14,5 % auf Mitarbeiter mit der Staatsangehörigkeit eines sonstigen europäischen Landes und 2,8 % auf Mitarbeiter mit Angehörigkeit zu einem Staat anderer Erdteile. Die jeweiligen Anteile der ausländi-

schen Mitarbeiter in den einzelnen Diözesen unterscheiden sich stark: Im Caritasverband für das Erzbistum Berlin, der neben Berlin auch Brandenburg und Mecklenburg Vorpommern umfasst, liegt der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund deutlich unter 10 %, in dem überwiegenden Teil der anderen Diözesen – mit Ausnahme der neuen Bundesländer – dagegen bei 50 % und mehr.

Zusammengefasst erbringt die Analyse der Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes folgende Befunde:

Wird der Bezug zu den oben ausgebreiteten Indikatoren und Operationalisierungen für Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung auf der Ebene „Caritas als Arbeitgeber“ hergestellt, zeichnen die Befunde aus der Sekundäranalyse der Beschäftigtendaten ein klares Bild: Mitarbeiter mit einer anderen Staatsangehörigkeit finden sich vor allem/fast ausschließlich in bestimmten Fachbereichen und bestimmten Einrichtungsgruppen: den Krankenhäusern und Heimen der Gesundheitshilfe sowie den Krankenhäusern und Heimen der Altenhilfe, d. h. zugleich auch: Im kurativen und nicht im präventiven Bereich der Hilfen. Und noch etwas wird deutlich: in Einrichtungsarten mit einem speziellen Bezug auf Nutzer mit Migrationshintergrund reichen die Anteile von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bis zur 50 %-Marke und z. T. sogar darüber hinaus.

Es lohnt sich, angesichts dieser Zahlenverhältnisse einen Blick auf die verfügbaren Qualifikationen bzw. das Arbeitskräftepotenzial zu werfen. Gehen die geringen Zahlen ausländischer Mitarbeiter insgesamt und in einzelnen Fachbereichen und Einrichtungsgruppen vor allem auf das Fehlen geeigneter Qualifikationen bei dieser Gruppe zurück? Anders gefragt: Bietet der Arbeitsmarkt lediglich für die pflegerischen Berufe des Gesundheitswesens/der Altenhilfe in ausreichender Anzahl nichtdeutsche Arbeitskräfte? Oder aber findet eine Beschäftigung von Mitarbeitern mit anderer Staatsangehörigkeit nur in den Bereichen statt, in denen der deutsche Arbeitsmarkt „leergefegt“ ist? Um hier Anhaltspunkte zu gewinnen, wurden Anfragen an verschiedene Ministerien und Institutionen gestartet.

Die Datenlage erwies sich als ausgesprochen dürftig. Die Studentenstatistik des Statistischen Bundesamtes weist zwar Zahlen zur relevanten Gruppe der sog. Bildungsinländer – Studierende mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit, die sich nicht nur zum Zwecke des Studiums in der Bundesrepublik aufhalten – unter den ausländischen Studierenden aus. Angaben über die Absolventen unter den Bildungsinländern sind jedoch nicht verfügbar. Die Angaben beziehen sich zudem auf Hochschulen im Bundesgebiet bzw. in den einzelnen Bundesländern, Fachhochschulen sind nicht einbezogen. Insgesamt liefern die amtlichen Statistiken daher keine Daten zur Beantwortung der Frage nach dem Potenzial.

Um zumindest exemplarisch einen Einblick in das Potenzial an Fachkräften für soziale Berufe mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit zu erhalten, wurden die Fachhochschulen für Sozialwesen, Sozialpädagogik etc. in kirchlicher Trägerschaft und eine Stichprobe von Pflegefachschulen (Altenhilfebereich) angeschrieben mit der Bitte um Auskunft über die Anzahl der Studierenden bzw. Schüler mit einem Migrati-

onshintergrund oder zumindest zu den Studierenden bzw. Schülern mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit. Der Rücklauf dieser kurzfristig am Ende der gesamten Untersuchung nachgeschobenen Recherche war wegen der zeitlichen Überschneidung mit dem Semesterbeginn ausgesprochen gering und erbrachte nicht das Zahlenmaterial, das für eine auch nur annähernd differenzierte Betrachtung nötig gewesen wäre.³⁴

In Ermangelung aktueller und belastbarer Daten zum Potenzial an qualifizierten Fachkräften mit Migrationshintergrund für soziale Berufe muss der Hinweis auf Einschätzungen aus den letzten Jahren genügen. Danach sind Migranten in den Ausbildungsgängen zu sozialen Berufen unterrepräsentiert. Eine Sondererhebung in Frankfurt aus den späten 80er Jahren bestätigt dies.³⁵ Abgesehen von der Frage, ob diese Verhältnisse sich verändert haben, ist überlegenswert, ob sich in der (damals festgestellten) mangelnden Repräsentanz von Migranten in den Ausbildungsgängen zu sozialen Berufen möglicherweise Zusammenhänge zwischen antizipierten geringen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und dem Studien- bzw. Berufswahlverhalten von Migranten zeigen.

³⁴ Einzelne Schulen/Fachhochschulen haben Zahlenmaterial zugeschickt, zumeist wurde jedoch darauf verwiesen, dass die Verwaltungskapazitäten durch den Beginn des Semesters gebunden seien und eine Beantwortung der Anfrage derzeit nicht möglich ist.

³⁵ Stefan Gaitanides, Studienmotivation und Zukunftsaussichten ausländischer Sozialarbeitsstudenten – eine Umfrage, in: Informationsdienst zur Ausländerarbeit 3/89, S. 71 ff.

4 Situationen, Reflektionsmuster und Bedingungsgeflechte

In der folgenden Auswertung der Gespräche, die mit den Geschäftsführungen, mit Einrichtungsleitungen und Pflegedienstleitungen bzw. Teamleitungen in Altenheimen bzw. Altenpflegeheimen, Kindertagesstätten und Migrationsdiensten geführt wurden, wird die Ist-Situation in den einzelnen Indikatorenfeldern zunächst gesondert dargestellt. Im zweiten Schritt werden die Deutungsfiguren „herauspräpariert“, in denen die Ist-Situationen begründet werden und ein Handlungsbedarf zur Veränderung wahrgenommen wird (Kapitel 4.2). Abschließend richtet sich in einer mehr strategischen Perspektive der Blick auf einige Bedingungsfaktoren für den Umgang mit der Gleichbehandlungsthematik.

Die Befunde dieses Untersuchungsschritts können – wie eingangs ausgeführt – keine Repräsentativität im statistischen Sinne beanspruchen. Sie eröffnen vielmehr exemplarische Einblicke in die Praxis, differenzieren die Ergebnisse aus der Analyse der Beschäftigtenstatistik und zeigen die Deutungen, die sich mit dieser Praxis verbinden. Der Sekundäranalyse der Beschäftigtenstatistik kommt in diesem Zusammenhang die methodische Funktion zu, den Blick im qualitativen Untersuchungsteil genau auf jene Zahlenverhältnisse zu richten, die der Interpretation bedürfen. Dabei bleibt der Bezug auf die Nutzer der Einrichtungen und Dienste mittelbar. Es wird nicht die direkte Interaktion mit Nutzern, die einen Migrationshintergrund aufweisen, thematisiert, wohl aber in den Blick genommen, in welcher Weise sich die Einrichtungen und Dienste auf diese Nutzergruppe einstellen.

Um die inhaltliche Einordnung der einzelnen Auswertungsbefunde zu erleichtern, möchten wir den folgenden detaillierten Ausführungen die generellen Ergebnislinien vorausschicken:

In den Expertengesprächen mit den Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen und Teamleitungen haben wir keine spektakulären Akte der Ausgrenzung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gefunden. Was wir gefunden haben, ist zunächst die Bestätigung und weitere Differenzierung der Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, wie wir sie in den Grundzügen schon aus der Analyse der Beschäftigtenstatistik kannten. Diese Struktur ist jedoch kaum als das Ergebnis einer planvollen Steuerung zu begreifen. Es ließen sich keine systematischen Besonderheiten in der Praxis der Personalrekrutierung und Personalentwicklung für diese oder jene Beschäftigtengruppe auffinden, welche die Einstufung als „vorsätzliche“ Ausgrenzungsstrategie nahe legen würden.

Um so wichtiger ist die Frage, wie diese sich faktisch dennoch entlang des Merkmals Staatsangehörigkeit bzw. Migrationshintergrund durchsetzende Struktur von den Gesprächspartnern eingeordnet wird, wie sie bewertet wird, ob Handlungsbedarf antizipiert wird und wenn ja welcher. Was wir hier im Verfahren einer konfrontativen Deutung

erfahren haben, lässt sich zu wenigen zentralen Mustern verdichten, die im zweiten Teil der Auswertung dargestellt werden. Zu diesen Mustern der Wahrnehmung und Antizipation von Handlungsnotwendigkeiten muss in einem weiteren Schritt gesamtverbandlich Stellung bezogen werden, bevor es an die angestrebte Strategiediskussion gehen kann.

Eine gezielte besondere Behandlung gibt es dagegen mit Blick auf die Versorgung von Nutzern mit Migrationshintergrund in Form der Bereitstellung eines Sonderdienstes. Die interkulturelle Öffnung aller Dienste und Einrichtungen der Caritas ist nach den Befunden dieser Untersuchung noch nicht weit vorangekommen. Dies betrifft nicht nur die Umsetzung, sondern auch den Stand der Auseinandersetzung mit der Thematik vor Ort – von einzelnen Ausnahmen abgesehen.

Unterhalb der Frage nach den generellen Linien bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund werden in den einzelnen betrachteten Handlungskontexten verschiedene Situationen berichtet, die entweder eine mangelnde Achtsamkeit im Umgang miteinander zeigen oder sogar auf negative Zuschreibungen hindeuten. Die entsprechenden Situationsdarstellungen werden im Folgenden wiedergegeben. Dass es dabei nicht um Häufigkeiten geht, wurde bereits erläutert. Bei der Entwicklung von Strategien zur Absicherung und Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes in der Praxis sind diese Aspekte gleichwohl als konkrete Ansatzpunkte von Interesse. An verschiedenen Stellen sind die Auswertungen durch Zitate aus den Gesprächen unterlegt, um auch die alltagssprachlichen Wendungen aufzuzeigen, in denen sich die Wahrnehmungs- und Begründungsmuster ausdrücken.³⁶

³⁶ Die jeweils in Klammern angegebenen Zahlen hinter den Interviewpassagen stehen als Kennung für den jeweiligen Gesprächskontext (1 = Geschäftsführung auf Verbandsebene, 2 = Migrationsdienst, 3 = Einrichtungsleitung/Teamleitung Kindertagesstätte, 4 = Einrichtungsleitung Altenheim/Altenpflegeheim, 5 = Pflegedienstleitung Altenheim/Altenpflegeheim).

4.1 Situationen

4.1.1 Caritas als Arbeitgeber und Beschäftigungsort

4.1.1.1 Beschäftigungsfelder und Positionen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Während sich die Auswertung der Beschäftigtenstatistik aus den vorne genannten Gründen auf die eingegrenzte Gruppe der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit richten musste, bezieht sich die Analyse der Gespräche auf die umfassendere Gruppe der Mitarbeiter (und Nutzer) mit Migrationshintergrund. Alle Gesprächspartner in den Geschäftsstellen und Einrichtungen haben sich auf diese Typisierung bezogen, die auch die Aussiedler unter den Mitarbeitern und Nutzern einbezieht.

Die Zahlen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den befragten Geschäftsstellen und Einrichtungen, ihre Verteilung auf einzelne Tätigkeitsfelder und dort auf die verschiedenen Funktionen der Leitung oder der Mitarbeit konkretisieren die Marginalität dieser Beschäftigtengruppe im Deutschen Caritasverband.³⁷ Orientiert an einem Gleichbehandlungsbegriff, der sich auch in der Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund abbildet, verdeutlichen die Befunde einen deutlichen Nachholbedarf. Dabei gleichen sich die vorgefundenen Situationen in den Kreis- bzw. Ortsverbänden, einzig in den Ortsverbänden in großstädtischen Regionen wurden leichte Verschiebungen bei ansonsten gleicher Struktur angetroffen.

Der Bezugspunkt für die später zu betrachtenden Begründungen stellt sich damit wie folgt dar:

In den beiden Verbänden in ländlich strukturierten Regionen liegt der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen und Diensten bei 10 % bzw. 13 %. Diese Mitarbeiter sind allerdings bis auf wenige Ausnahmen ausschließlich im Migrationsdienst beschäftigt.

In den beiden Verbänden in großstädtischen Regionen liegt der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zwar deutlich höher (18 bzw. 25 %), aber hier sind auch Mitarbeiter in Krankenhäusern und/oder Pflegeheimen enthalten. Werden diese herausgezogen, zeigen sich als Hauptbeschäftigungsorte wiederum die Migrationsdienste (die in diesen Verbänden vergleichsweise groß sind).

In den beiden Verbänden in städtischen Regionen findet sich die gleiche Verteilung auf zahlenmäßig niedrigerem Niveau (8 % bzw. 11 %), wobei in einem Verband neben dem

³⁷ Die Angaben der Geschäftsführungen enthalten nicht die Daten zu den rechtlich eigenständigen Einrichtungen; bei letzteren handelt es sich vor allem um Krankenhäuser und Altenheime. Die Definition „Mitarbeiter“ orientiert sich an der Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes, d. h. es wurden nur die hauptamtlich Beschäftigten einbezogen.

Migrationsdienst auch die Kindertagesstätten eine Bedeutung als Beschäftigungsort von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund haben.

Die Struktur der „exklusiven“ Beschäftigung in spezifischen Facheinrichtungen wiederholt sich, wenn nach den Positionen gefragt wird, in denen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. In den Leitungsfunktionen – Geschäftsführung, Fachbereichsleitung, Sprecherfunktion – kommen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nicht vor.

Einzig in einem Verband (großstädtische Region) werden 10 % der Einrichtungen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund geleitet, dabei handelt es sich jedoch ausschließlich um migrationspezifische oder zumindest migrationsbezogene Einrichtungen. In dem anderen großstädtischen Verband sind der Geschäftsführung einzelne Vertretungen von Einrichtungsleitungen bekannt, die von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ausgeübt werden. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind, von diesen themenspezifischen Ausnahmen bzw. Vertretungsfunktionen abgesehen, damit ausschließlich im sog. operativen Bereich beschäftigt.

Auch auf der Funktionsebene der Teamleitungen bzw. Pflegedienstleitungen bleibt der Einsatz von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund – von einer Ausnahme in einem Verband in einer ländlich strukturierten Region abgesehen – auf die Migrationsdienste beschränkt. Unterhalb der Funktionsebene einer Pflegedienstleitung finden sich im Bereich der Altenheime bzw. Altenpflegeheime einzelne Wohngruppenleitungen, die mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund besetzt sind. Allerdings hat dies auch eine gewisse Zwangsläufigkeit in Einrichtungen, in denen der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei vierzig, fünfzig oder sogar siebzig Prozent liegt.

Mit Blick auf die aufgestellten Indikatoren für Gleichbehandlung ist damit festzuhalten: Was die Recherche der anteiligen Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund nach Fachbereichen und Einrichtungen ergab, wiederholt sich, wenn die Funktionen bzw. Positionen betrachtet werden: Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind nicht nur vor allem in bestimmten Fachbereichen und Einrichtungen beschäftigt, sondern auch nur auf bestimmten Funktionsstufen. Sofern ein beruflicher Aufstieg innerhalb des Verbandes stattfindet, beschränkt er sich auf die Übernahme einer Einrichtungsleitung in einer migrationspezifischen bzw. migrationsbezogenen Einrichtung.

4.1.1.2 Beschäftigungs- und Einstellungspraxis bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Spezifische Unterschiede zwischen Mitarbeitern mit bzw. ohne Migrationshintergrund hinsichtlich der Arbeitsverträge und der Eingruppierung bei hauptamtlichen Mitarbeitern lassen sich nicht ausmachen. Auf der Ebene der tarifrechtlichen Situation besteht Gleichbehandlung. Schwierigkeiten bereitet allerdings die Anstellung von Mitarbeitern nichtchristlicher Religionen. Aus der Binnenperspektive der Einrichtungen wird die Situation schlaglichtartig zusammengefasst mit den Worten: Andersgläubige sind Honorarkräfte. Das Kriterium der Religionszugehörigkeit spielt allerdings keine Rolle im Service-

bereich (Reinigungskräfte, Küchenkräfte) und hat eine vergleichsweise geringere Bedeutung in Dienstleistungsbereichen, die öffentlich finanziert werden.

Grundlage der Beschäftigung von Mitarbeitern im Caritasverband ist die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, wonach ein kirchlicher Dienstgeber pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur Personen übertragen kann, die der katholischen Kirche angehören.³⁸ Bei katholischen Mitarbeitern in diesen Bereichen ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und die Werte des Evangelium achten, von nichtchristlichen Mitarbeitern, dass sie ihre Aufgaben im Sinne der Kirche erfüllen.³⁹ In der Umsetzung können sich daraus Ungleichzeitigkeiten zwischen praktischen Erfordernissen und Handlungsorientierungen ergeben. So kann beispielsweise in einer Kindertagesstätte mit einem hohen Anteil an Kindern mit unterschiedlichen Migrationshintergründen eine spanische Fachkraft auf dem Hintergrund der in der Regel katholischen Religionszugehörigkeit dieser Bevölkerungsgruppe problemlos eingestellt werden. Die Beschäftigung türkischer Fachkräfte stößt hingegen an Grenzen, da sich kaum eine türkische Fachkraft ohne islamische Religionszugehörigkeit finden lassen.

„Wir haben 45 % türkische Kinder in unserer Einrichtung und würden gerne eine muslimische Fachkraft einstellen, die unsere Arbeit ja durchaus mittragen kann. Dafür gibt es aber keine Chancen.“ (3)⁴⁰

„Wir sollen interkulturell arbeiten und gerade in unserem Dienst hat das Thema Religion einen so hohen Stellenwert. In der Pflege ist dies doch auch kein Thema.“ (2)

Dass mit diesem Hiatus zwischen praktischen Erfordernissen und den Vorgaben der kirchlichen Grundordnung ein brisantes Thema aufgeworfen ist, ist in den befragten Geschäftsführungen wie in den einzelnen Einrichtungen bekannt und wird von einzelnen Gesprächspartnern unter dem Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit kritisch diskutiert.

Wie nun sieht die Beschäftigungspraxis aus, in der sich die dargestellten Strukturen herausbilden und verfestigen? Hier stellt sich die Frage, wie bei Stellenbesetzungen verfahren wird und welchen Linien die Personalentwicklung in den Verbänden und den Einrichtungen folgt.

Stellenausschreibungen, Bewerbungen und der Umgang mit Initiativbewerbungen sind ein wichtiges Thema in den Situationsdarstellungen. Entscheidend ist die generelle Aussage, dass die befragten Geschäftsführungen und Einrichtungsleitungen die In-

³⁸ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 Art. 3 Abs. 2.

³⁹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 Art. 4.

⁴⁰ Die jeweils in Klammern angegebenen Zahlen hinter den Interviewpassagen stehen als Kennung für den jeweiligen Gesprächskontext, s. o. Fn. 36.

strumente unterschiedslos für alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrem Hintergrund – anwenden.

Das heißt in der Konsequenz, dass eine explizite Ermunterung an Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen nicht vorkommt. Stellenausschreibungen erfolgen nach Aussage der Gesprächspartner entsprechend dem Stellenprofil und dem Bedarf seitens der Nutzer der jeweiligen Einrichtung. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird entsprechend nur relevant im Zusammenhang mit einem spezifischen Stellenprofil: Werden Kenntnisse anderer Sprachen und/oder interkulturelle Kompetenz als notwendige Qualifikationsmerkmale in einer Stellenausschreibung angegeben, so handelt es sich um Stellen mit einem expliziten Bezug zur Migrationsthematik und zwar in aller Regel um Stellen im Migrationsdienst. Von einer besonderen Ansprache von Fachkräften mit Migrationshintergrund außerhalb dieses engen inhaltlichen Relevanzgefüges wurde von keinem Gesprächspartner und keiner Gesprächspartnerin berichtet:

„Es gibt keinen „Migrantenförderplan, der einen reservierten und geregelten Zugang zu höheren Funktionen vorsieht. Es soll nicht auf starre Vorgaben geachtet, sondern situativ entschieden werden.“ (1)

„Es gibt keine Leitlinien, das wäre auch bedenklich. Die Mitarbeiter sollen alle qualifiziert sein.“ (1)

„Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter ist im Stellenplan nicht erfasst. Das nehmen wir bewusst gar nicht wahr.“ (1)

Von den befragten Einrichtungs- bzw. Teamleitungen im Migrationsbereich wird es als symptomatisch für die gesamte Themenstellung von Stellenbesetzung und Personalentwicklung erachtet, dass Initiativbewerbungen von Personen mit einem Migrationshintergrund, die sich an die Geschäftsleitung oder andere Dienste gerichtet haben, zu den Migrationsdiensten weitergeleitet werden. Dies gilt für die Nachfrage nach Beschäftigungsmöglichkeiten wie für die Nachfrage nach Praktikumsplätzen. Dahinter ist die Annahme zu vermuten, dass der Migrationsdienst „erste Adresse“ für Bewerbungen von Fachkräften mit Migrationshintergrund sei.

„Bewerbungen von Migranten werden zunächst an uns weitergeleitet. Wir sichten dann und geben qualifizierte Bewerbungen an die entsprechenden Fachdienste weiter.“ (2)

„Es gibt viele Initiativbewerbungen von Migranten direkt an den Migrationsdienst, meistens Berufsanfänger. Sie glauben, im Migrationsdienst die größten Chancen zu haben. Auch Praktikanten mit Migrationshintergrund landen immer im Migrationsdienst. Bei qualifizierten Bewerbungen fragt man nach, ob es anderswo freie Stellen gibt. Umgekehrt kommen alle Initiativbewerbungen von Migranten, die sich an die Geschäftsführung gerichtet haben, von der Geschäftsführung direkt zum Migrationsdienst.“ (2)

Allerdings wird auch berichtet, dass sich Initiativbewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund häufig direkt an die Migrationsdienste wenden. Bei diesen Bewerbungen handelt es sich z. T. um Personen mit ungenügenden Kenntnissen der deutschen

Sprache – was ein negatives Bild auf das professionelle Image der Migrationsdienste wirft. Z. T. handelt es sich aber auch um qualifizierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund, die in den Migrationsdiensten noch am ehesten Möglichkeiten für einen beruflichen Einstieg sehen – was unter Gleichbehandlungsaspekten ein negatives Bild auf das Image anderer Einrichtungen und Dienste der Caritas wirft.

Darüber hinausgehende Aussagen über einen spezifischen Umgang mit Bewerbungen von Fachkräften mit Migrationshintergrund bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen können nicht gemacht werden. In den Gesprächen ergaben sich keine Hinweise auf Besonderheiten im konkreten Besetzungsverfahren. Es wurde allerdings in diesem Zusammenhang durchaus auch problematisiert, dass vermeintlich ablehnende Haltungen deutscher Nutzer gegenüber Beratungsfachkräften mit äußerlich erkennbarem Migrationshintergrund bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen seien.

Nur in den Altenheimen/Altenpflegeheimen stellt sich die gesamte Thematik anders dar. Stellenausschreibungen enthalten zwar auch in diesem Bereich keine besondere Ansprache an Arbeitskräfte mit einem Migrationshintergrund. Weil der deutsche Arbeitsmarkt für Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte leergefegt ist, besteht zwangsläufig ein großes Interesse auch an Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund. Diese Situationsbeschreibung hat keinen Bezug zu der eingangs ausgebreiteten Gleichbehandlungsthematik. In den Gesprächen wird vielmehr berichtet, dass die Situation ab einem bestimmten Anteil von Pflegekräften mit Migrationshintergrund problematisch werde, dies aber zuweilen in Kauf genommen werden müsse, weil Pflegekräfte ohne Migrationshintergrund eben nicht rekrutierbar seien. In den konkreten Situationsbeschreibungen wird dort, wo der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund unter 30 % liegt, darauf hingewiesen, dass dies das Ergebnis einer gezielten Einstellungspraxis ist bzw. eine Pflegefachschule in unmittelbarer Nähe liegt sodass gute Auswahlmöglichkeiten vorhanden und Pflegekräfte ohne Migrationshintergrund rekrutierbar sind.

In einer Einrichtung wurde in diesem Sinne beispielsweise darauf hingewiesen, dass deutsche Nutzer auch ein Anrecht auf ethnospezifische Pflege haben und dieses Anrecht ab einem bestimmten Anteil an Pflegekräften mit Migrationshintergrund nicht verwirklicht werden kann. In den Altenheimen/Altenpflegeheimen findet sich auch ein berichtenswerter Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auf der Funktionsebene einer Wohngruppenleitung. Darüber hinausgehende Funktionen haben wir auch in diesem Fachbereich, in dem z. T. die Hälfte oder sogar mehr der Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben, nicht angetroffen.

4.1.1.3 Praxis der Personalentwicklung

Die Praxis der Personalentwicklung auf Verbandsebene bzw. in den Einrichtungen verfährt so unterschiedslos wie die Praxis der Personalrekrutierung. Dies zeigt sich für die interne Fortbildung als einem wichtigen Instrument der Personalentwicklung.⁴¹

Fortbildungen für Mitarbeiter werden nach Maßgabe der dafür verfügbaren Mittel und entsprechend den Wünschen der Mitarbeiter und in zweiter Linie der Teams genehmigt. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um einen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund handelt oder um einen Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund. Als Struktur setzt sich durch, dass Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – mit Bezug auf ihre spezifischen inhaltlichen Tätigkeitsfelder – an Fortbildungen teilnehmen, die ihre Kenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit ihrer speziellen Klientel erhöhen. Auch Fortbildungen, die der Erhöhung der allgemeinen Fachkompetenz dienen – z. B. Gesprächsführung in der Klientenbeziehung – vermögen zwar die generelle Professionalität zu erhöhen, Bezugspunkt bleibt jedoch die inhaltliche Arbeit und nicht ein etwaiger beruflicher Aufstieg. Eine Fortbildungsstrategie, die sich in spezieller Weise auf eine Funktionserweiterung für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund richtet (z. B. gezielte Nachwuchsförderung), haben wir in den befragten Verbänden und Einrichtungen nicht angetroffen.

„Es gibt keine Fortbildungsstrategie. Fortbildungen, die sich auf Themen beziehen wie Sozialmanagement oder Organisationsfragen, wurden uns hier im Migrationsdienst noch nicht vorgeschlagen. Die Themen sind immer sehr fachspezifisch, wir schlagen sie selbst vor. So wurden Veranstaltungen wahrgenommen zum Vertriebenenrecht, zur Sozialhilfe, zu traumatisierten Kindern. Alles Themen, die wir für unsere konkrete Arbeit hier brauchen. Aber keine Themen, die auch für andere Arbeitsplätze qualifizieren würden, oder wo man mal reinreichen könnte.“ (2)

„Die Themen wählen die Mitarbeiterinnen selbst oder sie werden im Team besprochen. Die Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund hier in der Einrichtung (Kindertagesstätte) setzen sich eher mit dem Thema Migration und Integration auseinander und wählen Fortbildungen zu diesem Thema. Sie haben tendenziell eine höhere Affinität zu diesen Themen, weil sie ja selber betroffen sind.“ (3)

Es wäre falsch, in dieser Struktur das Ergebnis eines gezielten Handelns zu vermuten. Die besuchten Fortbildungen sind nicht das Resultat etwaiger Vorgaben einer vorgeetzten Stelle, sie sind in aller Regel selbst von den Mitarbeitern ausgewählt oder eine Teilnahme ist im Team als wichtig erachtet worden. Hier gegenzusteuern und in der Personalentwicklung gezielt andere Akzente mit Blick auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu legen, gehört jedoch nicht zu den Praxisorientierungen der Geschäftsführer.

⁴¹ Der Umfang, in dem Personalentwicklung betrieben wird, differiert in den Verbänden. Ausgefeilte Instrumente der Personalentwicklung finden sich in den großen Verbänden, während in den kleineren Verbänden persönlich verbindliches Handeln große Bedeutung hat.

rungen und Einrichtungsleitungen. Dies gilt auch für die Binnenperspektive der Migrationsdienste.

Die Situationsdarstellungen aus den in die Untersuchung einbezogenen Migrationsdiensten stellen diesen mehrheitlich als Endstation für den caritasinternen Aufstieg dar: Die Ausländerberatung erscheint danach nicht als Bereich, in dem man sich weiterqualifizieren kann.

„Ausländerarbeit – von da aus kommt man nicht mehr in andere Bereiche. Über die Tätigkeit in der Ausländerberatung qualifiziert man sich nicht.“ (2)

„Aufstiegschancen von der Ausländerarbeit aus, ich meine vom Migrationsdienst aus, davon habe ich noch nicht gehört. Zumindest nicht bei ausländischen Kollegen.“ (2)

Es wird als möglich angesehen, im Migrationsdienst noch die Position der Teamleitung zu erreichen, höhere Positionen und insbesondere ein „Wegbewerben“ auf andere qualifizierte Stellen innerhalb des Caritasverbandes (z. B. Leitung Soziale Dienste) wird als unrealistisch erachtet. Und auch der Aufstieg zur Teamleitung erfolgt nach diesen Situationsschilderungen nicht über ein transparentes Bewerbungsverfahren, vielmehr „wird man angesprochen“ oder eben nicht.

4.1.2 Arbeitsalltag, Umgang miteinander

4.1.2.1 Konflikte und Schwierigkeiten im wechselseitigen Umgang

Interessant ist hier zunächst, ob es überhaupt eine Wahrnehmung etwaiger Konflikte und Schwierigkeiten im Umgang mit Mitarbeitern mit und Mitarbeitern ohne Migrationshintergrund seitens der Geschäftsführungen gibt.

Folgt man den Aussagen der befragten Geschäftsführungen, so sind derartige Schwierigkeiten entweder nicht bekannt, werden dezidiert verneint oder aber der Hinweis lautet, dass um die Existenz von Vorurteilen gewusst wird, aber man es eben mit Menschen zu tun habe und die seien nur deshalb, weil sie in der Caritas beschäftigt sind, auch keine „besseren“ Menschen als andere. Von den Geschäftsführungen, die sich mit der Thematik einer interkulturellen Öffnung befasst haben, werden Akzeptanzschwierigkeiten hinsichtlich einer Öffnung bei Mitarbeitern ohne Migrationshintergrund in den übrigen Fachdiensten außerhalb der Migrationsdienste für möglich gehalten. Dies betrifft die Öffnung für die Nutzer mit Migrationshintergrund wie auch eine bewusste Öffnung für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Dichter an der Thematik ist man in den Gesprächen mit den Einrichtungsleitungen und den Teamleitungen. Die Bereitschaft, in der für die Untersuchung gewählten Gesprächssituation Konflikte und Konfliktlinien offen zu thematisieren, muss gleichwohl als gering eingeschätzt werden. Situationen, wie sie uns in dem den Gesprächen vorgeschalteten Round Table geschildert wurden, kamen in den Gesprächen selbst nicht vor. Dies betrifft insbesondere eine Ungleichverteilung bei den Aufgabenzuteilungen, die sich etwa in einer Zuteilung der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu besonders schwierigen Klienten bzw. Patienten zeigen.

In den Altenheimen/Altenpflegeheimen und Kindertagesstätten, in denen Gespräche mit den Einrichtungsleitungen und den Pflegedienstleitungen bzw. Teamleitungen geführt wurden, war eine Ungleichbehandlung in Form etwaiger spezieller Aufgabenverteilungen jedenfalls kein Thema. Unterschiede werden in den Verhaltensweisen gesehen. So wurde als vorherrschender Eindruck mitgeteilt, dass sich Mitarbeiter mit Migrationshintergrund anders als Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund kaum einmal über interne Arbeitsbedingungen beschwerten. Selbst in einer Einrichtung, in der explizit ein Beschwerdemanagement für alle Mitarbeiter eingerichtet ist, wird nur in den seltensten Fällen die Beschwerde eines Mitarbeiters mit Migrationshintergrund registriert, obwohl der Geschäftsführung bekannt ist, dass es durchaus Konflikte gibt. Wenn dies einmal geschieht, ist es „fünf nach zwölf“.

Berichtet wird von einzelnen Fällen einer Konkurrenzsituation gegenüber Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und hier speziell gegenüber Aussiedlern, die als Ausdruck von Sozialneid umschrieben werden können. Es drückt sich darin das Gefühl einer Benachteiligung gegenüber vermeintlichen Privilegien der Aussiedler aus. Die Konkurrenzhaltung bezieht sich beispielsweise auf Qualifizierungsprogramme im pflegerischen Bereich, die sich speziell an Aussiedlerinnen richten, aber auch ganz generell auf kostengünstige Darlehen, die Aussiedler zum Bau eines Hauses erhalten etc., d. h. auf Aspekte, die mit der Arbeit selbst nichts zu tun haben. Probleme entstehen dann, wenn diese Aspekte bei Schwierigkeiten, die aus ganz anderen Gründen während der Arbeitsabläufe auftreten, als generelle Gruppenzuschreibungen vorgeworfen werden.

„Die deutschen Mitarbeiter können nicht verstehen, wie sich Aussiedler große Häuser bauen, die Unterstützung des Staates scheint nicht gerechtfertigt. Es gibt manchmal Streit, was die Übergaben angeht, dann werden diese Dinge auch schon mal vorgeworfen. Die Bereitschaft zur tatsächlichen Auseinandersetzung ist aber bei allen Beteiligten gering.“ (4)

„Wenn wir noch mehr Aussiedler einstellen würden, da würde ich schon denken, dass das Probleme gäbe und man erst mal unsere Leute beschäftigen sollte.“ (5)

Auch auf der Ebene einer Einzelbeschreibung wird in einem Altenpflegeheim mit hohem Anteil an Mitarbeitern mit verschiedenen Migrationshintergründen auf Konflikte zwischen Mitarbeitern christlichen Glaubens und islamischen Glaubens hingewiesen. Die Konfliktlinie zieht sich dabei durch die Gruppe der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, wobei sich die Mitarbeiter christlichen Glaubens auf dem Hintergrund ihrer Nähe zu den Orientierungen der Einrichtungen und den Mitarbeitern ohne Migrationshintergrund in einer Vorrangstellung wähnen. Als weiterer Aspekt wird ein statistischer Zusammenhang zwischen Qualifikation und Herkunft zur Interpretation herangezogen:

„Mit dem Thema `Umgang mit Fremden` ist man ständig konfrontiert. Es gibt heftige Auseinandersetzungen innerhalb des Hauses zwischen den Mitarbeitern. Von denen haben 70 % einen Migrationshintergrund. Die Konflikte haben einen kulturellen Hintergrund. Die Auseinandersetzungen erfolgen in erster Linie zwi-

schen Mitarbeitern christlichen Glaubens und Mitarbeitern muslimischen Glaubens. Letztere verfügen vermutlich auch über schlechte Bildungsvoraussetzungen. Türkische Mitarbeiter haben den geringsten Status.“ (1)

Es sind nur in der Ausnahme offene Diskriminierungen wie z. B. herabsetzende Äußerungen der einen über die andere Gruppe, von denen berichtet wird. Vor allem werden in den Gesprächen Hinweise auf spezifische Vermeidungen im Umgang miteinander gegeben, die Konflikte latent halten, aber eben auch keine Verständigung ermöglichen.

4.1.2.2 Vermeidungen

Die fehlende Kultur und die fehlenden Strategien eines offenen Umgangs miteinander werden nach Aussagen aus einzelnen Migrationsdiensten u. a. deutlich in der wechselseitigen Unterstellung eines unterschiedlichen fachlichen Verständnisses zwischen Kollegen unterschiedlicher Hintergründe innerhalb des Migrationsdienstes und zwischen Kollegen unterschiedlicher Fachdienste. Dabei ist weniger die vermeintliche Unterschiedlichkeit als Problem zu begreifen als vielmehr deren Nicht-Thematisierung.

Dabei sind Ungleichverteilungen in der Definitionsmacht nicht zu übersehen. Die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund haben in dieser Hinsicht selbst dort noch eine Minderheitenposition, wo sie, wie in den Altenpflegeheimen, zahlenmäßig eine starke Gruppe darstellen. Die spezielle Situation in den Migrationsdiensten, in denen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund teilweise die zahlenmäßig größere Gruppe stellen und die Klientel fast gänzlich einen Migrationshintergrund aufweist, ist nur eine Variation des Themas. Hier können die Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund zwar zahlenmäßig in die Minderheitensituation geraten, die Definitionsmacht über das „richtige“ fachliche Verständnis bleibt jedoch bei den Kollegen ohne Migrationshintergrund. Die Problematik eines fehlenden offenen Umgangs mit tatsächlich unterschiedlichen fachlichen Sichtweisen oder auch nur per Gruppendifinition unterstellten Unterschieden bleibt unverändert bestehen.

Der Umgang mit vermeintlichen oder tatsächlichen Unterschieden im fachlichen Verständnis ist auch in den Kindertagesstätten ein Thema. Auch hier spielen Aspekte von Ungleichheit eine Rolle bei der Schwierigkeit, die Unterschiede zu thematisieren:

„Befürworten würde ich auch Selbstbewusstseins-Trainings. Die ausländischen Mitarbeiterinnen scheinen immer das Gefühl zu haben, sie seien nicht so gut. Eventuell wird dieses Minderwertigkeitsgefühl auch durch die anderen Mitarbeiterinnen verstärkt.“ (3)

Die Schwierigkeit im wechselseitigen Umgang wird auch darin deutlich, dass seitens der Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund zuweilen eine mangelnde Offenheit und Kritik mit der Begründung unterlassen wird, dass man nicht als ausländerfeindlich erscheinen möchte. Nun kann die Vermeidung von Auseinandersetzungen und Problematisierungen mit einem vermeintlich anderen Bedeutungsgefüge auch als eine Verhaltensweise des Nicht-ernst-Nehmens einer Person interpretiert werden.

4.1.2.3 Bedeutung der Sprache

Einen vergleichsweise breiten Raum nimmt das Thema „Sprache“ in den Situations-schilderungen ein. Hier scheinen verschiedene Problematiken auf, die durchaus struk-turelle Qualität besitzen. Es handelt sich um ein Thema, das nach Ansicht einer Vielzahl von Gesprächspartnern in den Einrichtungen hinter den generellen Verlautbarungen zum Umgang mit Fremden ausgeblendet wird, aber dringender konzeptioneller Be-handlung bedarf.

Berichtet wird in den Gesprächen von einer weit verbreiteten Vermeidung schriftlicher Arbeiten in der deutschen Sprache und/oder Vermeidung verbaler öffentlicher Auftritte seitens der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Der Stand der Deutschkenntnisse und die Bereitschaft, die eventuell nicht ausreichend vorhandenen sprachlichen Kompetenzen in der deutschen Sprache zu verbessern, hat eine besondere Bedeutung in der Bewertung der Kollegen mit Migrationshintergrund:

„Es muss mehr Sprachkurse geben, eben auch für Erzieherinnen mit Migrations-hintergrund. Das sollte eine allgemeine Aufgabe sein. Sonst wird es so sein wie damals bei den ausländischen Lehrern, die Lehrer zweiter Klasse waren.“ (3)

„Es wird unterschieden; Migranten unter den Kollegen, die gut Deutsch spre-chen, sind absolut akzeptiert. Sind die Deutschkenntnisse nicht hinreichend, so wird man nicht für voll genommen“ (2)

„Es kommt dann zu solchen Situationen, dass man eine Frage an die jüngere der beiden spanischen Kolleginnen richtet, weil man weiß, dass sie die deutsche Sprache viel besser beherrscht. Obwohl man ebenso weiß, dass die ältere Kol-legin in der Frage inhaltlich viel besser Bescheid weiß.“ (2)

Auch Imagefragen des eigenen Beschäftigungsfeldes und die Befürchtung, den Auftrag der Einrichtung nicht erfüllen zu können, spielen hier eine Rolle. Hintergrund ist hier eine implizite Gleichsetzung von Migrantenstatus und nicht ausreichenden Kompetenzen in der deutschen Sprache:

„Wir bemühen uns nicht um eine vermehrte Einstellung von ausländischen Mit-arbeitern. Sie sprechen einfach nicht so gut Deutsch wie Deutsche. Gute Sprachkenntnisse sind aber für die Sprachentwicklung der Kinder hier notwendig ... Auch das Team verkraftet nur einen gewissen Prozentsatz.“ (3)

„Ein Überhang an Muttersprachlern in der Einrichtung ist notwendig, um die Sprachförderung der Kinder vorantreiben zu können ... Und es mangelt auch noch an der bereits vorhandenen Fachlichkeit für den Beruf der Erzieherin bei den bisherigen Bewerberinnen mit Migrationshintergrund.“ (3)

Konstatiert wird in den Gesprächen mit Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen aus dem Altenhilfebereich eine oftmals mangelnde Bereitschaft dieser Mitarbeiter, an Sprachkursen teilzunehmen. Dies wird begründet mit dem Hinweis, dass es sich um Arbeitskräfte mit einem geringen Qualifikationsniveau und wenig Erfahrungen im Lernen handelt. Eine andere Begründung kommt aus den Migrationsdiensten: Hier wird auf die

Sensibilität des Themas für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aufmerksam gemacht. Offen über die Teilnahme an einem Deutschkurs zu sprechen, käme dem Eingeschätzten von Defiziten gleich und dem Gefühl, sich eine Blöße zu geben, weil man schließlich schon zwanzig oder mehr Jahre in Deutschland lebt.

„Sprache ist ein Tabuthema. Darüber darf nur in ganz vertrauter Atmosphäre gesprochen werden. Über die Sprache zu sprechen, bedeutet immer, über Defizite zu sprechen – der Umgang damit ist schwer.“ (2)

„Die Qualifikationsfrage machen die Migrantinnen unter sich an ihren Sprachkenntnissen fest. So geht es häufig darum, wie gut man spricht in Relation zur Aufenthaltszeit hier. Dann wieder zieht sich eine Mitarbeiterin darauf zurück, dass sie nicht so gute Ideen hat, weil sie nicht so gut Deutsch spricht.“ (3)

Eine ganz andere Facette der Sprachthematik betrifft die Situationen, in denen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in ihrer Muttersprache kommunizieren – sei es als Kollegen untereinander oder im Kontakt mit gleichsprachigen Klienten. Mit Blick auf diese Situationen wird von Ausgrenzungsgefühlen berichtet, die sich bei deutschen Mitarbeitern einstellen, die der jeweiligen anderen Sprache nicht mächtig sind. Es gibt Überlegungen, bei den Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auf eine „multisprachliche“ Zusammensetzung zu achten.

„Ein Problem ist, wenn sich ausländische Mitarbeiter in ihrer Sprache unterhalten. Man kann nichts dagegen sagen, wegen des Vorwurfs der Ausländerfeindlichkeit. Die, die jetzt hier sind, können alle gut Deutsch. Früher hatten wir 50 %, das war zuviel. Da gab es schon Ärger – warum haben die Fremden hier so einen Bonus, wird gefragt. Wir haben da gesteuert bei den Neueinstellungen.“ (4)

Speziell mit Blick auf die Kommunikation mit Klienten in einer Sprache, die selbst nicht verstanden wird, wird die sprachliche Situation von Fachkräften ohne Migrationshintergrund zuweilen auch als fachliche Ausgrenzung erlebt. In den Gesprächen mit den Migrationsdiensten wird davon berichtet, dass dies auch ein Grund für die mangelnde Bereitschaft mancher Teams in anderen Fachdiensten sein könnte, Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

4.1.2.4 Sensibilisierungstrainings/Antirassistische Trainings

Die Frage nach einer etwaigen Notwendigkeit, in den Einrichtungen Sensibilisierungstrainings wie beispielsweise Antirassismus-Trainings für den Umgang der Kollegen untereinander durchzuführen, wird überwiegend nicht gesehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob zuvor durchaus Schwierigkeiten im Umgang zwischen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und Mitarbeitern ohne Migrationshintergrund konstatiert wurden. Zentrale Aussage ist:

„Wir erwarten von den Mitarbeitern Offenheit und Toleranz gegenüber anderen.“ (1)

Auf Verbandsebene wird nur in einem Fall ein Angebot befürwortet, allerdings – auf dem Hintergrund konkreter Erfahrungen – begleitet von der Skepsis, ob eine entspre-

chende Nachfrage erfolgt. In den Einrichtungen, in denen eine Teilnahme von Mitarbeitern an derartigen Trainings für durchaus sinnvoll gehalten wird oder eine Teilnahme sogar bereits angeboten wurde, ist der Bezugspunkt der Umgang mit den Klienten, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Dabei ist die Bereitschaft in den Kindertagesstätten – entsprechend dem Vorhandensein von Nutzern mit Migrationshintergrund – sehr viel ausgeprägter als in den Einrichtungen der Altenhilfe.

Aus Sicht der befragten Migrationsdienste, die – mit nur einer Ausnahme – derartige Trainings für sich und insbesondere auch andere Dienste innerhalb wie außerhalb des Caritasverbandes für ausgesprochen sinnvoll erachten, werden Schwierigkeiten bei der Akzeptanz gesehen.

„Es ist auch schwierig, unter Kollegen in gleichrangigen Positionen `belehrend` tätig zu sein. Es gibt Kompetenzängste und die Befürchtung von zuviel Nähe seitens der Kollegen ohne Migrationshintergrund.“ (2)

„Man tut sich schwer in den Fachdiensten eine neue Art von Sozialarbeit zu lernen.“ (2)

Die wenigen vorliegenden Erfahrungen mit bereits angebotenen Trainings wie auch Antizipationen bei noch nicht vorliegenden konkreten Erfahrungen verdeutlichen dabei die folgenden zentralen Schwierigkeiten: Die Teilnahme an einem Sensibilisierungstraining oder antirassistischen Training kann von Mitarbeitern ohne Migrationshintergrund als „outen“ persönlicher Probleme erlebt und aus diesem Grunde abgelehnt werden. Eine weitere Befürchtung, die dazu führen kann, entsprechende Angebote nicht in Anspruch zu nehmen, kann darin bestehen, dass eine Teilnahme vermeintlich das Eingeständnis symbolisieren würde, man habe sich jahrelang nicht korrekt verhalten. Befürchtet wird von den Migrationsdiensten auch, dass andere Fachkollegen das Ansinnen zur Teilnahme möglicherweise als Angriff auf ihre Professionalität sehen und aus diesem Grunde von einer Teilnahme Abstand nehmen. Dort, wo konkrete Erfahrungen in dieser Hinsicht vorliegen, wird auf möglicherweise niedrigere Zugangsschwellen bei caritas-externen Sensibilisierungstrainings oder antirassistischen Trainings hingewiesen.

Interesse an der Durchführung antirassistischer Trainings oder Sensibilisierungstrainings haben wir bei den in die Untersuchung einbezogenen Einrichtungsleitungen der Kindertagesstätten gefunden. Die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Teilnahme an derartigen Trainings wird eher positiv eingeschätzt. Allerdings ist der Bezugspunkt ausschließlich die Klientel – die Migrantenkinder und ihre Eltern als Nutzer der Einrichtung –, nicht aber die Kollegen mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

4.1.3 Interkulturelle Öffnung

4.1.3.1 Interkulturelle Öffnung als Thema

Unter dem Thema interkulturelle Öffnung wurde der Blick mittelbar auch auf die Nutzer der Dienste und Einrichtungen gerichtet. Das Interesse ist unter diesem Gesichtspunkt darauf gerichtet, wie in den Verbänden und den Einrichtungen konzeptionell und praktisch mit den auch im Diskussionspapier des Deutschen Caritasverbandes zur interkul-

turellen Öffnung formulierten Anforderungen umgegangen wird, die durch die Anwesenheit von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund entstehen.

Die Antworten der in die Untersuchung einbezogenen Verbände und konkreten Einrichtungen und Dienste auf die Eingangsfrage, ob interkulturelle Öffnung überhaupt ein Thema auf Verbandsebene und in den einzelnen Einrichtungen ist und wenn ja, welche Bedeutung diesem Thema beigemessen wird, stehen in enger Beziehung zu der bereits vorhandenen oder für die nahe Zukunft erwartbaren Nutzung der Einrichtungen durch Migranten. Eine besondere Position nehmen – naturgemäß – die Migrationsdienste ein, die neben der Geschäftsführung eine Beurteilung des erreichten Stands bei anderen Einrichtungen des Verbands abgeben können.

Für die befragten Altenheime und Altenpflegeheime ist interkulturelle Öffnung in dieser Hinsicht derzeit kein wichtiges Thema. Nur in den großstädtischen Regionen findet eine gedankliche Beschäftigung damit statt. Unter interkultureller Öffnung wird hier die Einführung ethnospezifischer bzw. kultursensibler Pflege verstanden. Überwiegend herrscht jedoch die Vorstellung, das Thema „interkulturelle Öffnung“ stehe erst dann an, wenn sich die ersten Migranten um einen Platz in einem Altenheim oder Altenpflegeheim bemühen. Die Praxis der interkulturellen Öffnung wird dann darin gesehen, über das Pflegepersonal der entsprechenden Staatsangehörigkeiten zu verfügen. D. h. das vorherrschende Verständnis von interkultureller Öffnung bezieht sich auf die Versorgung von bestimmten Staatsangehörigkeiten mit Mitarbeitern derselben Herkunft:

„Wir sehen hier Bedarf auf uns zukommen. Besonders von Spaniern, Italienern und Aussiedlern. Das kann zu großen Problemen führen, wenn wir dann keine Fachkräfte für diese Leute hätten ... auch von der Denkweise her. Für die Aussiedler wären wir ja schon gewappnet.“ (4)

„Der Gedanke einer interkulturellen Öffnung ist hier nicht verankert. Das ergibt sich jetzt nicht. Es wäre sorgfältig zu überlegen, ob man Migranten hier im Altenheim aufnehmen sollte. Die müssten schon fließend Deutsch sprechen, sonst hätte ich wenig Verständnis dafür.“ (4)

Die in den Gesprächen mit den Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen vorgefundene Haltung zur interkulturellen Öffnung fasst ein Mitarbeiter des Migrationsdienstes in folgender „Lagebeschreibung“ zusammen:

„Auch die Altenhilfe ist sehr verhalten in dieser Hinsicht. Weil man mit Migranten arbeitet, ist man schon interkulturell. So wurde ein Seminar angeboten zur ethnosensiblen Pflege. Die Reaktion der Altenhilfe war abwehrend. Es wurde kein Sinn in einer solchen Veranstaltung gesehen, da diese Ideen ja nicht direkt umzusetzen sind.“ (2)

In den in die Untersuchung einbezogenen Kindertagesstätten ist das Thema interkulturelle Öffnung in unterschiedlicher Intensität bereits seit einigen Jahren angekommen. Eine Rolle spielt auch hier der aktuell in der Einrichtung vorhandene Anteil von Migrantenkindern. Ist der Anteil niedrig, wird kein Bedarf zur Auseinandersetzung mit dem Thema gesehen. Eine offensive interkulturelle Öffnung im Sinne eines Signals nach au-

Ben haben wir nirgends angetroffen, auch nicht als gedankliches Konstrukt von einer Einrichtungs- und/oder Teamleitung. Es bleibt vor allem bei der Reaktion auf Notwendigkeiten.

Die Haltung der befragten Geschäftsführungen spiegelt den jeweiligen Handlungsdruck in den Einrichtungen und damit zugleich auch die regionale Situation der Bevölkerungszusammensetzung wider.

„Die interkulturelle Öffnung als Thema der Fachdienste drückt dort auch nicht als Problem hoch.“ (1)

„Das ist jetzt hier im ländlichen Bereich nicht das erste Thema. Es gibt andere Dinge, die notwendiger sind, z. B. fachlich-inhaltliche Fortbildung oder überhaupt die Existenzsicherung der Dienste.“ (1)

Die beiden Verbände in großstädtischen Regionen unterscheiden sich in diesen Grundbedingungen von den übrigen in die Untersuchung einbezogenen Verbänden. Gleichwohl zeigen sich auch hier noch Unterschiede in der Relevanz, die der Thematik jeweils zugesprochen wird. Insgesamt reicht das Kontinuum der bereits vorhandenen Auseinandersetzung mit dem Thema von der Einstufung es gebe „keinen Bedarf“ über die Haltung, mit der Existenz eines nationalitätenübergreifenden Migrationsdienstes sei das Thema „erledigt“, bis hin zur Forcierung einer interkulturellen Öffnung in allen Diensten, in denen sich seitens der Nutzer ein Bedarf zeigt. In diesem Falle, aber eben auch nutzerabhängig, gilt interkulturelle Öffnung als Qualitätsstandard.

Was wir in den in die Untersuchung einbezogenen Verbänden und konkreten Einrichtungen und Diensten nicht gefunden haben, ist eine offensive und systematische Forcierung im Sinne eines generellen Qualitätsstandards der sozialen Dienstleistungen außerhalb eines sichtbaren akuten Bedarfs. Für die ländlichen und die städtischen Regionen gilt: Dort, wo Leitbilder auf Verbandsebene entwickelt worden sind, spielt Interkulturalität keine Rolle. Lediglich die Geschäftsführungen in den großstädtischen Regionen weisen darauf hin, dass der Umgang mit Fremden bereits Eingang in das Leitbild gefunden hat bzw. dieser Gesichtspunkt eine Rolle in der anstehenden Aktualisierung des Leitbildes spielen wird. Entsprechend hat interkulturelle Kompetenz als generell wünschenswerte Qualifikation für den gesamten Bereich der direkten sozialen Dienstleistungen, wie insbesondere der Beratung, noch keinen Einzug in die Standard-Ausschreibungstexte gehalten. Dies gilt allerdings auch dort, wo ein in der Entstehung oder Überarbeitung befindlicher Leitbildprozess den Umgang mit Fremden beinhaltet.

4.1.3.2 Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung

Ein guter Indikator für den Stand der verbandsinternen Diskussion ist das Vorhandensein von Fortbildungsangeboten zur interkulturellen Öffnung für die Fachdienste vor Ort. Von entsprechenden Angeboten, die im eigenen Verantwortungsbereich durchgeführt werden, wurde in nur einem der in die Untersuchung einbezogenen Verbände bzw. von nur einer Geschäftsführung berichtet. In welchem Umfang Mitarbeiter aus den verschiedenen Fachdiensten innerhalb des Verbandes an anderweitigen Fortbildungen zur

interkulturellen Öffnung teilnehmen, ist in den Geschäftsführungen der anderen Verbände nicht bekannt. Auch diese Nichtkenntnis kann als Ausdruck einer geringen Bedeutung des Themas vor Ort interpretiert werden. Aus einzelnen Migrationsdiensten kommen Aussagen, die eine vorherrschende Konzeptlosigkeit in dieser Thematik bestätigen. Hier sind anderweitig vorhandene Fortbildungsangebote zur interkulturellen Öffnung durchaus bekannt, es fehlt aber eine zentrale Aufforderung an die anderen Fachdienste, diese Angebote wahrzunehmen. So kann eine Situation wie folgende entstehen:

„Der Migrationsdienst denkt, dass Fortbildungen zum Thema `interkulturelle Öffnung` automatisch an die Regeldienste adressiert sind. Die Regeldienste sehen darin ein Angebot für den Migrationsdienst. Letztlich nimmt niemand teil.“ (2)

Die Aufgabe der interkulturellen Öffnung der (anderen) Fachdienste wird von den Gesprächspartnern – sofern sie auf Geschäftsführungsebene überhaupt gesehen wird – in erster Linie den Migrationsdiensten zugeordnet. Wird jedoch den Migrationsdiensten nicht gleichzeitig eine starke Stellung im Verband zugesprochen, bleibt die Aufgabenübertragung eher folgenlos. Das Bemühen um eine interkulturelle Öffnung der anderen Fachdienste bleibt ein mühsames Geschäft ohne die auch institutionell-strukturell sichtbare Aufwertung des Migrationsthemas. Umgekehrt steht der erreichte Stand der Auseinandersetzung mit dem Thema interkulturelle Öffnung in direkter proportionaler Beziehung zur Stellung des Migrationsdienstes im örtlichen Verband.

4.1.3.3 Bedeutung des Migrationsdienstes im Verband

Die organisatorische Stellung des Migrationsdienstes innerhalb des Verbandes und auch das Gewicht, das dem Migrationsdienst im Verband zukommt, unterscheidet sich deutlich nach großstädtischem Kontext auf der einen Seite und den beiden anderen Regionaltypen auf der anderen Seite. Dabei sind die Beziehungen zwischen der Größe der Dienste und den Anteilen der zugewanderten Wohnbevölkerung vor Ort evident. Unterhalb dieses Zusammenhangs zeigen sich jedoch interessante Unterschiede hinsichtlich der Aufgabenzuordnung und der Positionierung der Migrationsdienste.

Zentrales Unterscheidungsmerkmal ist zunächst, ob dem Migrationsdienst Querschnittsfunktionen zugeordnet sind oder ob er seitens der Geschäftsführung als der Dienst gilt, der für die Versorgung der ansässigen zugewanderten Wohnbevölkerung zuständig ist. Das Spektrum reicht von: „Im Migrationsdienst kümmern sich Migranten um Migranten und die Regeldienste machen sich dort nach Bedarf kundig“ über: „Er nimmt aber auch vernetzende Funktionen wahr“ bis hin zu: „Ein Teil des Auftrags ist vergleichbar mit dem Auftrag eines Büro einer Frauenbeauftragten“.

Die in die Untersuchung einbezogenen Migrationsdienste, denen eine starke oder zumindest stärkere Stellung nicht eingeräumt ist, fühlen sich im Gegenzug nicht ausreichend unterstützt, die teilweise ablehnende Haltung von anderen Fachdiensten gegenüber einer interkulturellen Öffnung aufzubrechen.

„Die anderen Fachdienste sehen die bisherigen Regeln des fachlichen Könnens gefährdet, weil diese Regeln u. U. von einem anderen Klientenbild ausgehen als es Klienten mit Migrationshintergrund mitbringen.“ (1)

„Alle, die eine hohe Fachlichkeit haben, werden sich hier schwer tun – weil möglicherweise diese Fachlichkeit neu diskutiert werden muss.“ (1)

„Alle anderen Dienste glauben, dass man Probleme mit Nutzern nur bewältigen kann, wenn man ihre Sprache spricht.“ (2)

„Ein Beispiel ist die Arbeitsgruppe Migration, Kinder, Jugendliche und Familie. Dort bezeichnen sich alle als sehr offen. Doch nach kurzer Zeit schränkt man sich hinsichtlich der Klienten mit Migrationshintergrund dann doch ein: Sie sind uns aber doch sehr fremd, heißt es dann.“ (2)

Von einem selbstgewählten Interesse anderer Fachdienste innerhalb des Verbandes an einer interkulturellen Öffnung wird in keinem der in die Untersuchung einbezogenen Migrationsdienste gesprochen. Die Fachdienste fürchten bei einer Öffnung offenbar um die Gültigkeit ihrer bisherigen fachlichen Routinen, weil bei Migranten unter Umständen andere Hintergründe zu beachten sind. Die bereits vorhandene Öffnung ist daher vor allem der Notwendigkeit zur Reaktion geschuldet. Bei einem hohen Anteil an zugewanderter Wohnbevölkerung im Einzugsbereich wird entsprechend der Stärke des Nachfragedrucks reagiert.

4.1.3.4 Image des Migrationsdienstes

In der alltäglichen Praxis bedarf es nach Auskunft der befragten Mitarbeiter in den Migrationsdiensten eines starken bzw. durch seine organisatorische Ausgestaltung gestärkten Migrationsdienstes, um die Funktion eines Servicedienstes für andere Fachdienste zurückzuweisen. Dabei scheint es auch dort, wo eine entsprechende Profilbildung des Migrationsdienstes stattfindet, immer noch einer Kraftanstrengung zu bedürfen, um sich gegenüber den Servicenachfragen abzugrenzen. Gleiches wird in den Migrationsdiensten von Versuchen berichtet, über interkulturell orientierte Konzeptentwicklung Einfluss zu nehmen und Sensibilitäten für den Umgang mit Fremden über entsprechende Angebote zu fördern. Die Mitarbeiter anderer Fachdienste innerhalb des Verbandes zu einer Teilnahme zu bewegen bleibt sogar noch bei einer Rückenstärkung durch die Geschäftsführung ein mühsames Geschäft.

Das Image des Migrationsdienstes bei anderen Fachdiensten auch innerhalb des Verbandes ist nach Einschätzung von Mitarbeitern im Migrationsdienst nicht durchgängig positiv. Dies wird selbst dort berichtet, wo der Migrationsdienst eine gewisse personelle Stärke und damit wichtige Position im Verband hat. Der Migrationsdienst hat nach diesen Aussagen mit negativen Zuschreibungen seitens anderer Fachdienste zu kämpfen, die sich in folgenden Aussagen verdichten:

„Der Migrationsdienst ist gekennzeichnet durch die Mitarbeiter, nicht durch die Arbeit die er leistet.“ (2)

„Von der Fachlichkeit her werden die Migrationsdienste dem unteren Level zugeordnet. Das Engagement ist auf dem höchsten Level.“ (1)

„Das geringe Ansehen der Klientel überträgt sich auf die Mitarbeiter.“ (2)

Nach der Wahrnehmung der Mitarbeiter in den in die Untersuchung einbezogenen Migrationsdiensten steht damit nicht die Beurteilung der fachlichen Arbeit im Mittelpunkt, sondern die Zusammensetzung der Mitarbeiter und der Klientel nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit. Folgt man den Aussagen der Mitarbeiter in den Migrationsdiensten wird hier eine Diskriminierung entlang des Kriteriums der Staatsangehörigkeit deutlich. In dem Zusammenhang ist auch auf das Ringen der Migrationsdienste um Anerkennung als eigenständiger Fachdienst mit einer spezifischen Fachlichkeit hinzuweisen, das sich beispielsweise darauf richtet, die Funktionszuschreibungen als lediglich Dolmetscher oder „Türöffner“ für andere Fachdienste zurückzuweisen.

„Der Migrationsdienst wird häufig als Übersetzer bei Sprachproblemen genutzt. Auffällig ist, dass alles, was nicht akzentfrei Deutsch spricht, direkt zum Migrationsdienst geschickt wird.“ (2)

„Alle, die südländisch aussehen, werden zu uns geschickt. Wir fühlen uns als das Auffangbecken für alle möglichen Probleme, die eigentlich auch von anderen Diensten bewältigt werden könnten. Man muss sich ständig abgrenzen.“ (2)

Von der organisatorischen Zusammenfassung der bislang separat arbeitenden Auswanderer-, Flüchtlings- und Sozialberatungen zu einem Dienst versprechen sich die Migrationsdienste einen Professionalisierungs- und Profilierungsschub. Einzelne Migrationsdienste vollziehen aktuell diesen Zusammenschluss oder haben ihn erst unlängst abgeschlossen und finden sich noch mehr oder weniger in der Phase der Umorientierung.

Auf die Frage nach einem etwaigen Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der interkulturellen Öffnung kommen nur von den Migrationsdiensten dezidierte Angaben. Sie beziehen sich allesamt darauf, der Gleichbehandlung und der interkulturellen Öffnung der anderen Fachdienste ein systematisches Gewicht zu verleihen und entsprechend durchgängige Leitbilder und Konzeptionen für die Dienste aufzubauen. Im Prinzip geht es bei letzterem Aspekt um die Umsetzung einer entsprechenden Leitidee mittels Organisationsentwicklung. Erst dann – so die Argumentation – hat die Auseinandersetzung mit dem Thema Konsequenzen.

4.1.4 Ehrenamt

Auch hier richtete sich die Eingangsfrage zunächst ganz allgemein darauf, ob das Thema „Migranten im Ehrenamt“ vor Ort überhaupt vorkommt und welche Relevanz ihm beigemessen wird. Ausgehend von den Gesprächsergebnissen in den in die Untersuchung einbezogenen Verbänden handelt es sich um eine insgesamt absolut unbeachtete Thematik. Angesichts dieses zentralen Befundes ist eine differenzierte Analyse zu den Umgangsweisen mit Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund und zu den darauf bezogenen Deutungen und Begründungen – von der Qualifizierung über etwaige Spezifika bei den Einsatzorten und die Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen mit Migrations-

hintergrund und Ehrenamtlichen ohne Migrationshintergrund – gegenstandslos. Geringfügige Aufschlüsse geben lediglich die Begründungen, die für die Marginalität der Thematik angeführt werden.

Bis in die Geschäftsführungen ist bei weiterer Nachfrage weitgehend bekannt, dass Migranten als Ehrenamtliche im Allgemeinen vermutlich keine oder nur eine unwesentliche Rolle spielen. Die Begründung wird darin gesehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre zeitlichen und persönlichen Ressourcen in die eigene ethnische Gruppe einbringen.

„Deren Potentiale sind gebunden, weil sie sich etablieren sollen und müssen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Zeit haben.“ (1)

„Die haben wahrscheinlich genug Betätigung innerhalb ihrer eigenen Ethnie.“ (1)

Die Sichtweise, nach der das Ehrenamt durchaus als ein gesellschaftliches Integrationsfeld angesehen werden kann, wird in den Gesprächen zwar geteilt, gleichwohl wird kein Handlungsbedarf in Richtung einer generellen gezielten Ansprache von Migranten für die Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten gesehen. Ausnahmen gibt es nur dort, wo migrationsspezifische Tätigkeitsfelder zur Disposition stehen, wie beispielsweise die Eröffnung eines besonderen Freizeitangebots für Migranten im Stadtteil. Hier wird entsprechend der notwendigen sprachlichen und internationalen Kompetenzen gezielt nach Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund gesucht.

Relative Bedeutung haben Migranten in der ehrenamtlichen Arbeit lediglich für die Migrationsdienste. Hier spielen sie bei der Betreuung und Unterstützung von Landsleuten eine Rolle.

In Wiederholung der Struktur einer unterschiedslosen Gleichbehandlung von Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund im Kontext „Caritas als Arbeitgeber“ und einer Ausdifferenzierung von besonderen Verfahrensweisen mit Blick auf die Nutzer gilt auch für die Ehrenamtlichen-Thematik: Keine Sonderbehandlung, wenn es um Ehrenamtliche als Ausführende geht, aber Sonderbehandlung in Form der Bereitstellung spezieller Kompetenzen seitens der eingesetzten Ehrenamtlichen, wenn es um eine migrationsspezifische Klientel geht.

Einige Studien zu Art, Umfang und Ausbau von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld⁴² geben weitere Hinweise zu der Thematik und insbesondere repräsentative Befunde zur quantitativen Bedeutung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund. Es bestätigt sich, dass es einen ausgeprägten Nachholbedarf gibt: Gerade einmal 12 Prozent aller Stellen im Bereich der Freiwilligendienste sind mit Ausländern besetzt, die in Deutschland leben.⁴³ Es wird eine auffallende Diskrepanz zwischen den

⁴² Freiwilligendienste haben es in sich – Studien zu Art, Umfang und Ausbau von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld, Hrsg.: Eugen Baldas/Rainer A. Roth, Freiburg 2003, S. 213 ff.

⁴³ Johann Michael Gleich, Zukunft der Freiwilligendienste - Einsatzmöglichkeiten in Diensten und Einrichtungen im Verbandsbereich des Deutschen Caritasverbandes, in: Freiwilligendienste haben es in sich – Studien zu Art, Umfang

Forderungen, ausländischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Freiwilligendienste innerhalb der verbandlichen Caritas zu ermöglichen und den tatsächlich vorhandenen speziellen Zugangsmöglichkeiten für diese Gruppe konstatiert. Noch am ehesten wird im Arbeitsfeld Migration und Integration von solchen Zugangsmöglichkeiten berichtet, in den Bereichen Arbeit mit kranken, behinderten und alten Menschen sind sie bisher so gut wie überhaupt nicht vorhanden.⁴⁴ Um dies zu ändern wird empfohlen, spezielle Zugangsmöglichkeiten zu schaffen und entsprechende Modelle und Erfahrungen auszutauschen. Menschen mit Migrationshintergrund müssen als eigene Zielgruppe wahrgenommen werden. Sie können nur dann verstärkt als Ehrenamtliche gewonnen werden, wenn Konzepte mit spezifischen pädagogischen, handwerklichen, technischen aber auch pastoralen Schwerpunkten entwickelt werden.⁴⁵

und Ausbau von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld, Hrsg.: Eugen Baldas/Rainer A. Roth, Freiburg 2003, S. 221.

⁴⁴ Johann Michael Gleich, a. a. O., S. 239 ff. (241).

⁴⁵ Johann Michael Gleich, a. a. O., S. 242; Eugen Baldas/Rainer A. Roth, „Freiwilligendienste haben es in sich“ – Anforderungen an zukunftssträchtige Strukturen für Freiwilligendienste, in: Freiwilligendienste haben es in sich – Studien zu Art, Umfang und Ausbau von Freiwilligendiensten im kirchlich-sozialen Umfeld, Hrsg.: Eugen Baldas/Rainer A. Roth, Freiburg 2003, S. 456, 480.

4.2 Reflektionsmuster und Bedingungsgeflechte

Insgesamt ist als Befund der vorherigen Auswertungsschritte festzuhalten, dass Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als Beschäftigtengruppe dann ein explizites Thema sind, wenn es gilt, den Bedarfen einer spezifischen Klientel zu entsprechen oder der Arbeitsmarkt für einzelne Berufe Engpässe aufweist. Dies gilt für Kindertagesstätten mit einem hohen Anteil von Migrantenkindern als Nutzende, für die Migrationsdienste mit ihrer spezifischen Klientel sowie für Altenheime und insbesondere Altenpflegeheime, die Probleme haben, den Bedarf an Pflegekräften zu decken. Interessant ist nun, wie in den verschiedenen Handlungsbereichen über diese sich durchsetzende Struktur reflektiert wird und ob es dabei Zusammenhänge mit spezifischen örtlichen Konstellationen gibt.

Nach der Darstellung der Ist-Situation in den einzelnen Indikatorenfeldern sind daher die Begründungen für die vorhandene Struktur und der seitens der Gesprächspartner antizipierte Handlungsbedarf zu betrachten. Es geht um die Frage, wie diese Struktur von den Gesprächspartnern eingeordnet und bewertet wird, ob Handlungsbedarf gesehen wird und wenn ja, welcher, und ob es bereits Strategien einer generellen Steuerung gibt. Die Ergebnisse beziehen sich vor allem auf die Geschäftsführungen als die Ebene, die für Strategien einer generellen Steuerung im jeweiligen verbandlichen Bereich zuständig sind. An einzelnen Stellen wird ergänzend auf die Aussagen aus den Einrichtungen und hier insbesondere aus den Migrationsdiensten eingegangen.

Methodisch erfolgt dieser Auswertungsschritt als Verdichtung der erfragten Begründungen und Antizipationen zu Deutungsfiguren. Die gefundenen Deutungsfiguren oder Deutungsmuster schließen sich dabei nicht aus, sie können durchaus an verschiedenen Stellen von einem Gesprächspartner gebraucht werden. Dabei können die im Folgenden herauspräparierten Muster der Begründung und Antizipation einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, es bleibt keine gesprächsweise erhobene Aussage, die sich – unter Absehung von Nuancen – nicht in diese Muster einreicht.

Der vorherrschende Blick in den Gesprächen ist der auf die Klienten und ihren Hilfebedarf. Dies gilt gleichermaßen für die in die Untersuchung einbezogenen Geschäftsführungen wie für die Einrichtungen. Die „Innensicht“ hätte sich, wenn wir nicht interveniert hätten, auf die Frage reduziert, ob die Klienten angemessen versorgt werden. Die im Gespräch eingeforderte andere Sicht, nämlich die auf die Mitarbeiter und Kollegen, ist neu. Sie wurde nicht in allen Gesprächen uneingeschränkt begrüßt. In der Gesprächsführung hatten wir z. T. Mühe, die Gesprächspartner bei dem Thema „Mitarbeiter/Kollegen“ zu halten.

Insgesamt gilt die Feststellung: Je weniger Handlungsdruck aufgrund des jeweiligen Anteils zugewanderter Wohnbevölkerung vor Ort vorhanden ist, desto eher wurden die in den Gesprächen aufgeworfenen Fragen zur Gleichbehandlung als „aufgesetzt“ und tendenziell irrelevant empfunden. Die Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit

Migrationshintergrund – so der zentrale Befund – ist kein Thema an sich. Gleiches gilt – mit Differenzierungen – für das Thema der interkulturellen Öffnung.

4.2.1 Gleichheit und Ungleichheit

Wir haben zunächst, als Rahmung des gesamten Gesprächs, gefragt, ob das Thema „Umgang mit Fremden“ – seien es Nutzer oder Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – konkret präsent ist und ob das Thema in den innerverbandlichen Diskussionen eine Rolle spielt. Die Antworten – zunächst mit Blick auf die Nutzer – zeigen, dass die diskursive Verankerung innerhalb des Verbandes und der einzelnen Einrichtungen und Dienste allenfalls in den Anfängen steckt; nur in einem Verband ist ein praktischer Aufbruch erfolgt. Die folgenden Statements fassen das Spektrum zusammen:

- Das Thema „Umgang mit Fremden“ ist Bestandteil des verbandlichen Leitbildes, allerdings bereitet die Umsetzung Schwierigkeiten – die Akzeptanz entsprechender Angebote zur Auseinandersetzung mit dieser Frage ist seitens der Mitarbeiter eher gering.
- Das Thema ist erst durch das Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung ins Bewusstsein gekommen. Bis dahin wurde das Thema immer nur auf den Migrationsdienst bezogen.
- Das Thema ist in der Hauskonferenz als Sonderthema besprochen worden, man wird es „zu gegebener Zeit“ wieder aufnehmen.
- Man ist zwar ständig mit Migranten konfrontiert, das Thema ist somit immer konkret. Als übergreifendes Thema wird es aber nicht behandelt.

Wird der Blick nach innen auf die Beschäftigten-Perspektive gelenkt, sind die Antworten dezidiert. Diese Thematisierung des „Umgangs mit Fremden“ erweist sich vor allem erst einmal als ungewohnt. Die Haltungen, die seitens der befragten Geschäftsführungen eingenommen werden, lassen sich den folgenden drei Mustern zuordnen:

- Da haben wir keinen Handlungsbedarf, hier werden alle Beschäftigten unterschiedslos behandelt. Wir haben aus unserer sozialen Arbeit heraus schon immer ein hohes Problembewusstsein
- Für diese Fragen haben wir im Moment keine Zeit.
- Das ist bisher kein explizites Thema gewesen/Darüber habe ich noch nicht nachgedacht.

Die drei Muster liegen auf verschiedenen Ebenen und verweisen implizit auch auf verschiedene zukünftige Handlungshorizonte. Das erste Muster drückt aus, dass die Fragestellung für den eigenen Verband nicht akzeptiert wird. Das zweite Muster ist Ausdruck einer derzeitigen absoluten Irrelevanz. In den weiteren Erläuterungen innerhalb dieses Modells wird der aktuelle „Kampf um das Überleben einiger Einrichtungen“ genannt, die Beschäftigung mit der Thematik erscheint dagegen fast als schöngeistige Betätigung. Im dritten Muster schließlich zeigt sich eine prinzipielle Bereitschaft, genau-

er hinzublicken. Dabei ist selbstverständlich nichts darüber ausgesagt, mit welcher Intensität die Thematik in Zukunft verfolgt wird.

In Fortführung des Themas „Umgang mit Fremden“ wurde in einem zweiten Schritt gefragt, welches grundsätzliche Verständnis von Gleichheit/Ungleichheit als Orientierung gilt. Hier verdichten sich die Aussagen der Geschäftsführungen zu zwei zentralen Mustern:

- Alle Menschen sind gleich und werden gleich behandelt
- tarifliche Gleichheit

Die Aussagen zeugen davon, dass noch keine begriffliche Schärfung oder gar die Ausformulierung eines überprüfbaren Bezugssystems erfolgt ist. Es handelt sich bei den Aussagen vielmehr um Allgemeinaussagen, die sich nicht für eine systematische Auseinandersetzung mit der Thematik eignen. Tarifliche Gleichheit steht dabei als Kürzel für einen Begriff von Gleichheit, der sich auf gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit und weitere arbeitsrechtliche Regelungen bezieht.

Nur in zwei der Gespräche, die mit den in die Untersuchung einbezogenen Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen und Teamleitungen geführt wurden, haben wir einen substanziellen Gleichheitsbegriff angetroffen. Er bezieht sich auf eine strukturelle Definition, in der sich Gleichheit darin ausdrücken soll, dass das Merkmal „Vorhandensein eines Migrationshintergrundes“ keine eigene Struktur der Beschäftigung innerhalb des Verbandes und der Einrichtungen und Dienste begründet. Hier wird in der Abgrenzung von Gleichheit und Ungleichheit auf die faktisch vorherrschende Struktur bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund hingewiesen und ein Handlungsbedarf für die Zukunft reklamiert.

4.2.2 Antizipierter Handlungsbedarf

Konkreter Ausgangspunkt für die Frage nach einem antizipierten Handlungsbedarf ist die vorgefundene Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund vor Ort. Die derzeitige Situation einer offensichtlichen Ungleichverteilung auf bestimmte Fachbereiche und Funktionen wurde in den Gesprächen zur Begründung anheim gegeben und anschließend gefragt, ob hier ein Bedarf zur Steuerung gesehen wird.

Die Haltungen zur vorherrschenden Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sind in einem ersten interpretativen Zugriff als „tolerant“ zu bezeichnen. An keiner Stelle haben wir in den in die Untersuchung einbezogenen Verbänden und Einrichtungen Hinweise dafür gefunden, dass eine Ausgrenzung von einzelnen Beschäftigungsfeldern und Positionen als bewusster Handlungsakt praktiziert wird. Die spezifische Thematik der Beschäftigung von Andersgläubigen innerhalb der Caritas bleibt hier ausgespart (siehe dazu die einleitenden Ausführungen in Kapitel 1). Diese Toleranz formt sich in drei Mustern aus, in denen über Handlungsstrategien reflektiert wird. Den drei Mustern haben wir die Bezeichnungen „ignorierende Toleranz“, „defensi-

ve Toleranz“ und „funktionale Toleranz“ zugeordnet. Letzteres Muster kann durchaus mit einem der beiden vorgenannten Muster kombiniert sein.

- Ignorierende Toleranz:

Wenn sich genug qualifizierte Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bewerben würden, dann wäre „automatisch“ der Anteil höher.

Es gilt: Die Mitarbeiter sollten alle qualifiziert sein, das ist das Ausschlaggebende. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ ist nicht relevant.

- Defensive Toleranz:

Es wäre bedenklich, Sonderstrategien zu fahren, das würde zu Ungleichheiten führen/alles, was für die Herstellung eines „Gleichgewichts“ getan würde, wäre bedenklich. Dann würde aus Gleichbehandlung Ungleichbehandlung.

Über eine besondere Behandlung will man das nicht regeln, das muss von allen Mitarbeiter akzeptiert und getragen sein. Da gibt es auch Grenzen bei den anderen Mitarbeitern.

- Funktionale Toleranz:

Der Bedarf an Mitarbeitern wird aus dem Klientenbedarf entwickelt. In Abhängigkeit davon werden offensiv Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gesucht und eingestellt. Das Gleiche gilt dort, wo der Arbeitsmarkt Engpässe aufweist. Dann werden sogar Abstriche bei den Kompetenzen in der deutschen Sprache gemacht, die auch zu einer guten Qualifikation gehören (auch in der Pflege angesichts der dortigen Anforderungen zum Führen der Pflegedokumentation).

Diese Muster stehen für grundsätzliche Haltungen und müssen in diesem Sinne als Ausgangspunkt für weitere Überlegungen zum Umgang mit Fremden innerhalb des Caritasverbandes herangezogen werden. Von den Konsequenzen her betrachtet, passiert bei den beiden ersten Mustern – der ignorierenden Toleranz und der defensiven Toleranz – nichts. Eine Änderung der festgestellten Struktur wird sich danach von selbst einstellen oder auch nicht. Die Konsequenzen des dritten Musters laufen zwar möglicherweise auf eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund hinaus. Dient jedoch der Bedarf an speziellen Mitarbeitern für eine spezielle Klientel als ausschließlicher Bezugspunkt, verdient das Handeln nicht das Etikett einer bewussten Steuerung hin zu einer gleichen Partizipation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Fachbereichen und Funktionsbereichen innerhalb der Caritas.

Die Strategie einer Quotierung wird in den Gesprächen wiederholt als einzig denkbare, aber in keinem Fall gewollte Alternative explizit gemacht. Der Verweis auf Quotierung scheint als Abgrenzungsfigur zu fungieren. Hier wird vermutlich an die Diskussionen im Zusammenhang mit der Frauenförderung angeknüpft. Diese ablehnende Haltung seitens der befragten Geschäftsführungen wird unterstützt durch Aussagen aus den Migrationsdiensten. Befürchtet wird, bezogen auf den „Mikrokosmos“ der eigenen Einrichtung, dass mit der Orientierung an Quoten der professionelle Anspruch gerade untergraben werden könnte. Dahinter steht eine sehr spezifische Sichtweise auf Quotie-

rung, in der davon ausgegangen wird, dass Quotierung Abstriche bei den wesentlichen Qualifikationen beinhalten müsse. Es sollten nicht minderqualifizierte Migranten eingestellt werden, um überhaupt Migranten einzustellen, dies würde zu einer Entwertung der Stellen und Tätigkeiten führen und als „Mitleidsbonus“ Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eher stigmatisieren. Aus einer Einrichtung heißt es mit Blick auf weiteren Professionalisierungsbedarf gerade in den Migrationsdiensten entsprechend, (potenzielle) Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollen Qualifikationen mitbringen, das sei besser als die Unkenntnis vor Ort mitzutragen. In einer weiteren Sichtweise auf das Thema Quotierung wird befürchtet, dass „zu viel Betonung auf das Fremde“ gelegt wird.

Abseits der (aus anderen Kontexten bekannten) Diskussionen um die Vor- und Nachteile einer Quotierung lassen sich gleichwohl auch andere Instrumente einer Förderung der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in allen Fachbereichen und auf allen Funktionsebenen denken. Anregungen dazu kamen ausschließlich aus den Migrationsdiensten: Auf der Ortsebene wären Mittel bereitzustellen, um diese Mitarbeiter zu fördern (z. B. durch Einzelunterricht zur Perfektionierung der deutschen Sprachkenntnisse für bereits beschäftigte Mitarbeiter oder Anwärter für einen speziellen Funktionsbereich, durch Praktika und Trainee-Angebote für angehende Fachkräfte mit Migrationshintergrund etc.).

4.2.3 Arbeitsalltag, Umgang miteinander

Das begriffliche Verständnis von Gleichheit, das in der Binnenperspektive der in die Untersuchung einbezogenen Einrichtungen gefunden wurde, unterscheidet sich nur partiell von den Vorstellungen, die seitens der Geschäftsführungen genannt wurden. In den Definitionen aus den Altenheimen/Altenpflegeheimen und Kindertagesstätten wird neben einer allgemeinen Präambel zur Gleichheit aller Menschen auch Bezug auf generelle Arbeitsbedingungen genommen. Es geht hier um Gleichheit in den Dimensionen: „gleiche Bedingungen bezüglich der Einstellung/Chancengleichheit“, „gleiche Aufgabenverteilung“, „gleiche Beurteilungen der Arbeitsausführungen“ und generell „keine Diskriminierung“.

Die Handlungsstrategien, mit denen auf vermeintliche Ungleichheit in diesen Dimensionen reagiert wird, lassen sich zu folgenden zwei Mustern verdichten:

- Herstellung von Gleichheit qua Appell
Wir erwarten von allen gegenseitigen Respekt, Offenheit und Toleranz.
- Individualisierung als Strategie
Wenn Ungleichbehandlung und/oder Diskriminierung vorkommt, reden wir darüber und einiges bekommen wir auch gar nicht so mit/Ab und zu muss man sich schon mal jemanden beiseite nehmen.

Im ersten Muster wird offenbar von der faktischen Kraft einer normativen Setzung ausgegangen. Eine Umgangsweise mit Konflikten oder Vorurteilen erscheint daher nicht notwendig. In dem zweiten Muster drückt sich eine Individualisierung der Wahrneh-

mung und Bearbeitung aus, sofern Vorurteile und Konflikte nicht ein gänzlich Tabu-thema sind.

In der Querauswertung einzelner Fragen zu den internen Arbeitsbedingungen, zu den Notwendigkeiten einer Teilnahme von Mitarbeitern an Sensibilisierungstrainings etc. wird deutlich, dass es in den Einrichtungen keine systematische und strukturierte Strategie für den Umgang mit Vorurteilen und Konflikten gibt.

4.2.4 Interkulturelle Öffnung

Eine umfassende Beschäftigung mit dem Gehalt von interkultureller Öffnung entsprechend dem Diskussionspapier des Deutschen Caritasverbandes zur interkulturellen Öffnung haben wir in den in die Untersuchung einbezogenen Geschäftsführungen und Einrichtungen nicht angetroffen. Ausnahme sind die Migrationsdienste, die sich z. T. intensiv (und dabei z. T. auch im Auftrag der Geschäftsführung) mit dem Papier und den dort aufgestellten Zielen und Eckpunkten auseinandergesetzt haben.

Die Muster, in denen die Geschäftsführungen den erreichten Stand der interkulturellen Öffnung begründen und Handlungsnotwendigkeiten antizipieren, gleichen denen, die auch für die generelle Behandlung des Themas „Umgang mit Fremden“ vorherrschend sind. Ausnahme ist ein Verband, der interkulturelle Öffnung bereits in sein Leitbild aufgenommen hat und betont, dass interkulturelle Öffnung in einem fortlaufenden Prozess erarbeitet und überprüft werden muss. Die anderen Aussagen reihen sich in folgende – bekannte – Muster ein:

- Kein Handlungsbedarf: Wir erwarten Offenheit und Toleranz von allen Mitarbeitern in allen Einrichtungen.
- Dafür ist im Moment keine Zeit: Das Thema konkurriert mit anderen Themen.
- Beachtung nur dort, wo es „nötig“ erscheint.

In letzterem Muster wiederholt sich überdies der funktionale Bezug, der bereits bei den Handlungsstrategien hinsichtlich der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund erkennbar wurde. Interkulturelle Öffnung ist danach ein Thema für die Dienste, in denen es eine hohe Beratungsnachfrage seitens der Migranten gibt. In der „Basisvariante“ handelt es sich allerdings auch nur um das Verständnis, dass ein vormals bikulturell ausgerichteter Migrationsdienst nun nationalitätenübergreifend arbeitet.

4.2.5 Exkurs: Situation in den neuen Bundesländern

Die Ergebnisse der Gespräche, die mit der Leitung Soziale Dienste/Referatsleitung Allgemeine Soziale Beratung eines Verbandes und einem Fachreferenten für Migration in Ostdeutschland geführt wurden, liegen auf einer so unterschiedlichen inhaltlichen Ebene, dass sie in einem Exkurs zu behandeln sind. Das Gros der Fragestellungen, die für die Verbände, Einrichtungen und Dienste im Westen der Bundesrepublik auf praktische Handlungszusammenhänge abzielen, stellt sich für die Gesprächspartner im Osten nur hypothetisch. Da die Handlungsbezüge für eine Auswertung in dieser Weise fehlen,

muss es in der Darstellung der Gesprächsergebnisse – anders als in den vorherigen Kapiteln – bei einer Berichterstattung bleiben.

Die Anzahl der hier lebenden Menschen mit einem Migrationshintergrund ist sehr gering, so werden nur rd. 6 % der neu in der Bundesrepublik eintreffenden Aussiedler dem Bundesland Sachsen zugewiesen. Die ehemaligen Vertragsarbeiter aus Vietnam spielen in den Gesprächen keine Rolle, weder aus der Perspektive von Nutzern, noch aus der Perspektive potenzieller Mitarbeiter, außer bei den Schwangerschaftsberatungsstellen: Hier stellen die Vietnamesinnen einen nicht unerheblichen Teil der Klientel. Die Vietnamesen, die vor der Wende in Sachsen lebten, sind größtenteils in ihre Herkunftsländer zurückgegangen. Als Grund dafür wird in dem Gespräch mit dem Migrationsreferenten auf die immer schon große Distanz zu dieser Bevölkerungsgruppe verwiesen („*Es war der politische Wille der Regierung, dass kein enger Kontakt entstand*“). Pendelmigranten aus Polen oder Tschechien haben nach Aussagen aus dem Migrationsdienst ebenfalls keine Bedeutung.

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind die Ausnahme. Im Verband sind nur wenige Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt. Bei allen handelt es sich um Aussiedler; drei von ihnen arbeiten im Migrationsdienst.

Der Migrationsdienst ist – auf dem Hintergrund der spezifischen Gegebenheiten und der personellen Situation – anders strukturiert, obwohl nicht grundsätzlich anders organisiert als im Westen Deutschlands. Jeder Mitarbeiter des Migrationsdienstes ist, obwohl er in einen Ortsverband eingebunden ist, „ein“ Migrationsdienst an einem dezentralen Standort („*Alle kämpfen allein vor Ort.*“) bis auf ein Team in Leipzig. Diese Struktur wird in dem Gespräch mit dem Migrationsreferenten nicht in Frage gestellt. Eine Kompensation der dezentralen Arbeit wird in der hohen Zahl institutionalisierter Mitarbeiter-treffen gesehen.

Das Thema „Umgang mit Fremden“ steht nach Einschätzung der Gesprächspartner weder mit Blick auf Nutzer, noch mit Blick auf Mitarbeiter an. Gesprochen werden könne über die Ausschreitungen Rechtsradikaler gegenüber Ausländern in Brandenburg und in Sachsen. Hier wird ein Handlungsbedarf beobachtet. Im „Blick nach innen“ wird in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit und der wenigen Stellen in den Caritasverbänden in den neuen Bundesländern weder ein Bedarf an Thematisierung noch an praktischen Strategien gesehen:

„Grundsätzlich ist es eine Bereicherung, mit Migranten als Kollegen zu arbeiten. Wir dürfen aber auch nicht an den Realitäten vorbeigehen.“ (2)

Bei prinzipieller Offenheit gegenüber der Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund wird zu bedenken gegeben, dass eine Anstellung von „Fremden“ angesichts von 25 % Arbeitslosigkeit bei der deutschen Bevölkerung in manchen Regionen des Landes nur schwer zu vertreten wäre. Auch die Frage nach einer Beschäftigung von Nicht-Christen wird hier noch einmal in einem anderen Licht gestellt. Es wird dezidiert Wert darauf gelegt, dass Leitungsfunktionen mit Christen besetzt werden, da „*hier in der Diaspora die Grundidee des Caritasverbandes sonst ganz schwinden würde*“.

Ebenso wie das generelle Thema „Umgang mit Fremden“ zur Zeit als hypothetisches Thema angesehen wird, stellt sich „interkulturelle Öffnung“ nur als theoretische Fragestellung. Es gibt Überlegungen, die Fachtagungen der Migrationsdienste für alle anderen Dienste zu öffnen, damit diese einen Einblick in die Themenstellung der Migrationsdienste bekommen. Mit Blick auf die Mitarbeiter in den Fachdiensten wird allerdings wenig Interesse vermutet. Noch weniger Interesse wird nach Einschätzung der Gesprächspartner das Angebot einer Fortbildung zum Thema „interkulturelle Öffnung“ finden. Auch in diesem Zusammenhang wird ein fehlender Handlungsdruck als Begründung angeführt.

4.3 Organisationsvarianten und Handlungsansätze

Bestandteil des Untersuchungsauftrags war auch, in den in die Untersuchung einbezogenen Verbänden und Einrichtungen nach guten Beispielen und Strategien einer Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu suchen. Die Bezugspunkte dafür sollten den vorne ausgebreiteten Indikatoren für Gleichbehandlung entsprechen. Aus dieser Perspektive richtet sich das Interesse auf mögliche Beispiele und Strategien, in bzw. mit denen darauf hingewirkt wird, die vorherrschende Struktur der „exklusiven“ Stellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im Verband und in den Einrichtungen und Diensten aufzubrechen und – entsprechend dem mittelbaren Bezug auf die Nutzer mit Migrationshintergrund – eine interkulturelle Öffnung voranzutreiben. Grundlage sind auch in diesem Untersuchungsschritt die Gespräche mit den Geschäftsführungen in den sechs ausgewählten Verbänden und den Einrichtungs- und Teamleitungen in Altenheimen bzw. Altenpflegeheimen, Kindertagesstätten und Migrationsdiensten.

Bevor im Einzelnen auf die Befunde eingegangen wird, ist – in Wiederholung der Ergebnisse aus dem vorhergehenden Kapitel zum antizipierten Handlungsbedarf – als Gesamtergebnis zu konstatieren, dass wir im Bereich der Personalentwicklung keine Beispiele für eine gezielte Praxis im Sinne der Gleichbehandlungs-Indikatoren gefunden haben. Vereinzelt Versuche zielen auf eine Beeinflussung des wechselseitigen Umgangs von Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund im Arbeitsalltag, was auch die Aufgabenverteilung einbezieht. In zwei Fällen, die sich auf organisatorische Entscheidungen beziehen, sind darüber hinaus auch Ansatzpunkte für strukturelle Veränderungen erkennbar.

Ansätze für Good-Practise im Sinne eines bewussten Vorgehens auf der konkreten Einrichtungsebene haben wir in einem Altenheim/Altenpflegeheim in der Einführung eines Beschwerdemanagements gefunden, wobei noch eine konzeptionelle Weiterentwicklung notwendig erscheint, um daraus ein wirksames Instrument gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu machen. Das in einem der in die Untersuchung einbezogenen Altenheime eingerichtete Beschwerdemanagement soll zwar explizit auch dazu dienen, den Mitarbeitern mit Migrationshintergrund den Weg für das Vorbringen einer Beschwerde zu ebnet. In der Praxis wird es jedoch nicht „niedrigschwellig“ genutzt, sondern erst dann, wenn sich Konflikte bereits verhärtet haben. Möglicherweise stellt

die schriftliche Form, in der eine Beschwerde in dieser Konzeption vorzubringen ist, eine Barriere für die Inanspruchnahme insbesondere seitens der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund dar.

Auf den Arbeitsalltag und die Aufgabenverteilung zwischen den Mitarbeitern bezieht sich das Angebot von Kursen zur Verbesserung der arbeitsplatzbezogenen Deutschkenntnisse in Altenheimen. Wichtiges Merkmal ist, dass diese Sprachkurse innerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfinden. Auch wenn hier ein deutlicher funktionaler Bezug vorhanden ist – um eine Pflegedokumentation zu führen, ist ein bestimmter Stand der Sprachkenntnis im Deutschen notwendig – kann es als ein offensiver Schritt verstanden werden, die entsprechende Qualifizierung zum Bestandteil der Arbeitszeit zu machen.

Neben diesen konkreten Einzelvorhaben auf der Einrichtungsebene haben wir in zwei Beispielen strukturell orientierte Ansatzpunkte auf der verbandlichen Ebene gefunden. Bei beiden Beispielen liegen die Ansatzpunkte auf organisatorischer Ebene und verweisen damit zugleich auf die Notwendigkeit von Organisationsentwicklung. Bezugspunkt ist in dem ersten Beispiel vor allem die interkulturelle Öffnung und der Versuch, das Thema „Umgang mit Fremden“ im Verband zu verankern. Im zweiten Beispiel handelt es sich um ein organisatorisches Modell, das implizit Chancen im Sinne der aufgestellten Gleichbehandlungsindikatoren eröffnet, ohne dass die Realisierung gestanden hat. Auf beide Beispiele soll im Folgenden ausführlicher eingegangen werden.

In dem ersten Beispiel zeigt sich der strukturell orientierte Ansatz darin, den „Umgang mit Fremden“ zum verbindlichen Thema zu machen und diese Setzung in einer Funktionsausweitung des Migrationsdienstes „materiell“ werden zu lassen. Als Strategie, die Thematik „Umgang mit Fremden“ und „interkulturelle Öffnung“ in die Breite aller Einrichtungen und Dienste zu tragen, wird die Übertragung einer Querschnittsfunktion an den Migrationsdienst eingesetzt.⁴⁶ Damit ist der oben genannte Aspekt der Organisationsentwicklung angesprochen.

Dabei zeigt die tatsächliche Praxis in dem Beispiel aber auch, dass es mit entsprechenden Leitbildformulierungen und Organisationsentscheidungen auf Verbandsebene allein nicht getan ist und weitere Steuerungen notwendig sind, z. B. um die Abwehrhaltung der Fachdienste gegenüber einer interkulturellen Öffnung aufzuweichen. Diese Abwehrhaltung bezieht sich im konkreten Beispiel auf die Teilnahme an Trainings, die für den Umgang mit Fremden – Nutzer mit Migrationshintergrund und Kollegen mit Migrationshintergrund – sensibilisieren sollen. Die von dem „Querschnittsforum“ innerhalb eines befragten Migrationsdienstes vorbereiteten und innerhalb des Verbandes angebotenen Trainings sind wegen mangelnder Akzeptanz seitens der anderen Fachdienste wieder eingestellt worden. Beschränkungen und eine schwerfällige Akzeptanz

⁴⁶ Keine gute Strategie ist dagegen, den Migrationsdienst als den Dienst laufen zu lassen, der sich „um die Ausländer kümmert“. Daran ändert auch die Zusammenführung bislang getrennter Dienste für Flüchtlinge, Aussiedler und ehemalige Arbeitsmigranten nichts und auch nicht die Ausweitung vormals bikultureller Arbeit in nunmehr kulturenübergreifende Arbeit.

zeigt sich auch hinsichtlich fachlicher Konzepte für eine interkulturelle Öffnung bestimmter inhaltlicher Arbeitsfelder des fraglichen Verbandes, die im Migrationsdienst entwickelt worden sind. Das Beispiel macht insgesamt deutlich, dass der Weg von einer organisatorischen Weichenstellung auf der Verbandsebene, mit der das Thema „Umgang mit Fremden“ eine institutionelle Gestalt erhält, bis hin zu einer praktischen Wirksamkeit in der Realität der Einrichtungen und Dienste des Verbandes noch einmal gesondert zu berücksichtigen ist.

Ebenfalls auf einer organisatorischen Ebene liegt in dem zweiten Beispiel eine Variante, in der aus der Auflösung einzelner Spezialdienste und einer Neuordnung von regionalen Teams mit Multifunktionen auch ein Funke für die interkulturelle Öffnung und die Aufweichung der Beschäftigtenstruktur geschlagen werden konnte. Auch die Mitarbeiter des Migrationsdienstes sind in den regionalen Teams „aufgegangen“. Wichtig ist, dass die Neuordnung für die ehemaligen Mitarbeiter des Migrationsdienstes nicht die Rolle der Migrationsspezialisten innerhalb der neuen regionalen Teams vorsieht.

Auch wenn sich in der Praxis dieser Neustrukturierung einzelne Beharrlichkeiten in den Zuständigkeiten zeigen, bieten sich in der Bewertung der Migrationsberater Vorteile durch die verbesserte Einbindung in die gemischt-fachlichen Teams. Konstatiert wird im Zuge der Neustrukturierung auch ein Interesse der „deutschen“ Fachdienste an den Klienten mit Migrationshintergrund. Eine offensive Nutzung der Neustrukturierung und der neuen Zuständigkeitsprofile im Sinne einer Auflösung der Zuordnung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zur migrationsspezifischen Klientel ist ganz konkret das Beispiel einer ehemaligen Aussiedlerberaterin, die jetzt einem regionalen Team vorsteht und explizit zum weit überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit gezielt nicht für die Beratung der speziellen Klientengruppe der Aussiedler zuständig ist. Von der Mitarbeiterin selbst und ihren Kollegen mit Migrationshintergrund wird diese Konstellation als ausgesprochen wegweisend bewertet:

„...es wird sichtbar, dass wir auch noch anderes können, als ausschließlich Migranten beraten.“(2)

Die beiden Beispiele unterscheiden sich in der Reichweite ihrer organisatorischen Veränderungen. Im zweiten Beispiel geht es um eine grundlegende Umorganisation, im ersten Beispiel sind die organisatorischen Veränderungen weniger umfassend. Gemeinsam ist beiden Beispielen jedoch, das Thema „Umgang mit Fremden“ in einen veränderten Bezugsrahmen zu stellen.

4.4 Praxis und Positionen in der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes

Die Innensicht bezog sich bisher auf die Ebene der Kreis-/Ortsverbände und die Einrichtungsebene. In zwei weiteren Gesprächen wurde der Blick darüber hinaus auch auf die Zentrale gerichtet. Die beiden Gespräche standen unter einem zweifachen Erkenntnisinteresse: Zum einen ging es um den Deutschen Caritasverband (Zentrale) als Beschäftigungsort bzw. Arbeitgeber, zum anderen sollten die vorliegenden Befunde aus der Untersuchung in den einbezogenen Geschäftsstellen und Einrichtungen zur Diskus-

sion gestellt und bewertet werden. Die beiden Gesprächspartner wurden entsprechend in ihrer Funktion als Personalverantwortliche für die Zentrale bzw. einer Abteilung innerhalb der Zentrale und in ihrer Funktion als Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands des Deutschen Caritasverbandes befragt. Die folgende Auswertung der Gespräche folgt dieser Zweiteilung. Zunächst wird die Zentrale als Beschäftigungsort unter den prinzipiell gleichen Fragestellungen wie bei den Kreis-/Ortsverbände bzw. den Einrichtungen in den Blick genommen. Anschließend werden die Positionen des Deutschen Caritasverbandes wie sie sich in den beiden Gesprächen darstellten, ausgewertet.

4.4.1 Die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes als Beschäftigungsort

In der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes arbeiten ca. 300 Mitarbeiter. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind hier wie in den Verbandsgliederungen in einer Minderzahl: ca. 20 der 300 Mitarbeiter haben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Auch die Struktur der Beschäftigung die wir auf der örtlichen Ebene vorgefunden haben, wiederholt sich: Eine Referatsleitung ist mit einem nicht deutschen Mitarbeiter besetzt – es handelt sich um das Referat Migration und Integration. Die übrigen Mitarbeiter ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind als Referenten, im Sachbearbeitungs- und Sekretariatsbereich beschäftigt.

Bisher existiert nach Angaben der Gesprächspartner keine strukturierte Personalentwicklung, die mit einer Planung zur Besetzung von Stellen verbunden ist. Dies gilt unabhängig von speziellen Beschäftigtengruppen. Durchgeführt werden Fortbildungen für Referatsleitungen in Management- und Führungsaufgaben sowie in Fragen der sozialen Kompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats- und Verwaltungsbereiches. Die weiteren Fortbildungsangebote richten sich am individuellen Bedarf aus.

Einstellungskriterium ist die vorhandene fachliche Qualifikation und Eignung, wobei der Rahmen der kirchlichen Grundordnung zu berücksichtigen ist. Es ist nicht entscheidungsrelevant, ob die sich bewerbende Person einen Migrationshintergrund aufweist oder nicht. Eine Ausnahme besteht, wenn ein Migrationshintergrund mit Blick auf die zu besetzende Stelle notwendig bzw. förderlich erscheint.

Es gibt keine aktive Einstellungspolitik für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Gegen eine Quotierung sprechen nach Aussagen der Gesprächspartner Erfahrungen aus den Vereinigten Staaten zur Umsetzung der dortigen Antidiskriminierungspolitik. Gerade qualifizierte Angehörige der begünstigten Minoritäten wehren sich gegen die dort praktizierte Form der Quotierung, da sie dadurch dem Vorwurf ausgesetzt sind, ihre Stelle nicht aufgrund ihrer Qualifikation erhalten zu haben. Entsprechend wird in einem der Gespräche Skepsis angemeldet, ob das Merkmal Migrationshintergrund bei Stellenausschreibungen der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes eine Rolle spielen sollte. Problematisiert wird, ob ein Satz in den Stellenausschreibungen, demzufolge die Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, analog der Bewerbung von Frauen oder Personen mit Behinderungen, besonders erwünscht sei, nicht gerade diskriminierend wirke und damit das Gegenteil des Gewünschten bewirkt werde.

Als Begründung für den geringen Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und für die spezifische Struktur der Beschäftigung wird darauf verwiesen, dass bei einem Teil der in der Zentrale zu besetzenden Stellen das Reservoir qualifizierter Fachkräfte mit Migrationshintergrund klein ist. Das könnte darin liegen, dass nur wenige Personen mit Migrationshintergrund die entsprechenden Ausbildungsgänge durchlaufen und im relevanten Praxisfeld die Erfahrungen gesammelt haben, die für eine Einstellung Bedingung sind.

Unter dem Aspekt einer aktiven Ermunterung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, sich auf Stellen in der Zentrale zu bewerben, wird die Durchlässigkeit der Strukturen innerhalb des Gesamtverbands thematisiert. In einem der Gespräche wird unterstrichen, dass bei Einstellungsverfahren in der Zentrale immer wieder auch Bewerbungen von Mitarbeitern aus den Gliederungen, Fachverbänden und Einrichtungen des Verbandes eingehen. Die Durchlässigkeit des Verbandes ist insofern grundsätzlich gegeben. Es wäre aber wünschenswert, die Durchlässigkeit des Verbandes zu erhöhen und zu empfehlen, besonders qualifizierte Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auf interessante Stellen auf der Diözesan- oder Bundesebene hinzuweisen. Dabei wird allerdings auch zugleich Skepsis hinsichtlich der Umsetzbarkeit einer entsprechenden Empfehlung geäußert: Welcher Geschäftsführer/Einrichtungsleiter möchte seine guten und bewährten Mitarbeiter gehen lassen und dem auch noch Vorschub leisten, indem er Aufstiegswege in andere Beschäftigungsfelder aufzeigt.

Weitere Aspekte und Möglichkeiten einer Beschäftigungsförderung für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden in den Gesprächen zugleich im Gesamtkontext des Deutschen Caritasverbandes erörtert. Bevor darauf im Einzelnen eingegangen wird, sollen zuvor die Aussagen, die sich speziell auf die Stellung des Referats „Migration und Integration“ innerhalb der Zentrale beziehen, umrissen werden. Auch hier wurde spiegelbildlich zu den Migrationsdiensten in den Orts- bzw. Kreisverbänden nach der organisatorischen Verankerung gefragt. Das Referat Migration und Integration besitzt eine Querschnittsfunktion innerhalb der Zentrale. Es gibt eine Vielzahl von thematischen Schnittstellen zu anderen Referaten. Derzeit wird innerhalb der zuständigen Abteilung an Strategien gearbeitet, die gewährleisten sollen, dass das Referat Migration und Integration seine spezifischen Gesichtspunkte systematisch in Vorhaben und Arbeitsvorgänge anderer Fachreferate einbringen kann. Grundlage ist ein genereller Organisationsbeschluss zur Zusammenarbeit der einzelnen Referate innerhalb der Abteilung und mit anderen Abteilungen.

4.4.2 Positionen im Deutschen Caritasverband

Von Diskriminierung wäre dann zu sprechen, wenn ein Bewerber mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation und Eignung keine oder schlechtere Einstellungs-chancen erhalten würde. Bei gleicher Qualifikation und Eignung von zwei oder mehreren Bewerbern können ergänzende Kriterien der Personalauswahl berücksichtigt werden, u. a. die Frage des Migrationshintergrundes. Um diesem Merkmal zu weiterer Relevanz zu verhelfen und ggf. besondere Qualifizierungschancen für Mitarbeiter/innen

bzw. Bewerber/innen mit Migrationshintergrund zu eröffnen, bedarf es grundsätzlicher Klärungen auf der Ebene des Gesamtverbands:

- Will der Deutsche Caritasverband dem Merkmal „Migrationshintergrund“ hinsichtlich der Beschäftigung Bedeutung beimessen?
- Will der Verband dazu auch gezielte Mittel beispielsweise der Werbung und Nachwuchsförderung einsetzen?

Die Klärung der ersten und prinzipiellen Frage wird dabei in einem der Gespräche vorrangig in den Kontext der Diskussion um die interkulturelle Öffnung gestellt. Das Fazit lautet hier: Da diese Öffnung gewollt ist, braucht der Verband Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Es wird darauf hingewiesen, dass in der zweiten Frage neben den grundsätzlichen Erwägungen auch mitbedacht werden muss, welche Maßnahmen eine faktische Ermutigung dieser Bewerbergruppe tatsächlich leisten können.

In dem zweiten der Gespräche wird vor allem auf die zahlreichen Parallelen zur Gleichstellungspolitik für Frauen hingewiesen, sowohl in den Orientierungen, den möglichen Strategien als auch den Schwierigkeiten der tatsächlichen Umsetzung. Die in diesem Gespräch vorgebrachte Einschätzung ist, dass die Umsetzung dieser Thematik vorrangig innerhalb des Verbandes zu bearbeiten ist. Wobei gleichzeitig betont wird, dass „Cultural Mainstreaming“ als Thema künftig an Bedeutung gewinnen wird.

Gegenstand der Gespräche waren neben diesen grundsätzlichen Klärungen auch mögliche praktische Ansätze für eine Steigerung des Anteils von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sowie das Verfahren, in dem innerhalb des Gesamtverbands mit den im Anschluss an die Untersuchungsergebnisse aufgeworfenen Fragestellungen umgegangen werden kann. Dazu die folgenden Aussagen aus den Gesprächen:

Prinzipiell wäre eine größere Durchlässigkeit zwischen den Verbandsebenen und den inhaltlichen Tätigkeitsfeldern nach Aussagen der beiden Gesprächspartner in ihrer Funktion als Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands wünschenswert. Nicht nur mit Blick auf die Mitarbeiter, die in Migrationsdiensten arbeiten, sollten die Möglichkeiten verbessert werden, auch in andere Arbeitsbereiche zu wechseln. Bisher stellt sich die Situation so dar, dass die Geschäftsführer vor Ort bei der Besetzung von Stellen Bewerber bevorzugen, die bereits im jeweiligen Arbeitsfeld Erfahrungen nachweisen können. Folglich sind die Wechselmöglichkeiten beschränkt. Es bestehen im bisherigen Tätigkeitsfeld bessere Aufstiegsmöglichkeiten als bei einem Wechsel in andere Tätigkeitsfelder. Für Mitarbeiter im Migrationsdienst führt das zu der in der vorliegenden Untersuchung bekundeten Einschätzung „einmal Migrationsdienst – immer Migrationsdienst“.

Die Einführung der Rotation von Mitarbeitern, (etwa durch verbandsinterne Versetzungen; freiwilliger befristeter Arbeitsplatztausch; Vermittlung von Praktikumsstellen), durch die speziell auch Mitarbeiter mit Migrationshintergrund die Möglichkeit einer Aufstiegsqualifizierung gegeben werden könnte, ist theoretisch denkbar, erscheint aber praktisch angesichts der Vielzahl der Anstellungsträger kaum realisierbar.

Potentielle Möglichkeiten für eine Förderung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund würden sich mit einem Konzept des berufs begleitenden Lernens bieten. So könnten Personaleinstellungen mit Qualifizierungen verbunden werden. Dies könnte einerseits für eine gezielte Motivierung von Studienabsolventen mit Migrationshintergrund genutzt werden und andererseits für eine Aufstiegsförderung von bereits in der Caritas arbeitenden Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

Strategien zur Steigerung des Anteils von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund innerhalb des Verbandsbereichs und insbesondere in Führungspositionen bleiben solange im unverbindlichen Bereich, solange nicht die systematische Personalgewinnung von Personen mit Migrationshintergrund deutlich als Ziel der Personalpolitik der Zentrale formuliert und verabschiedet wurde. Ein solcher Beschluss wäre in ein noch zu entwickelndes Konzept der Personalrekrutierung zu integrieren.

Die Gliederungen des Verbandes allerdings sind rechtlich selbständig und verantworten ihre Personalpolitik eigenständig. Der Zentralrat könnte hier beispielsweise Empfehlungen zur Umsetzung der Untersuchung in Form von „Strategien zur Steigerung des Anteils von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund innerhalb des Verbandsbereichs“ aussprechen. Diese Empfehlungen haben aufgrund der rechtlichen Eigenständigkeit der verbandlichen Gliederungen jedoch keinen automatischen Verpflichtungscharakter. Ein solcher Beschluss des Zentralrats müsste von den Diözesan-Caritasverbänden, den Ortscaritasverbänden, Fachverbänden und Bundesarbeitsgemeinschaften für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich beschlossen werden. Erst mit diesem Schritt wäre eine Verbindlichkeit hergestellt.

5 Zusammenfassung und erste Praxisempfehlungen

5.1 Zusammenfassung

Bezugspunkt der Fragen nach Gleichbehandlung/Ungleichbehandlung sind die Dimensionen, Indikatoren und Operationalisierungen von Gleichbehandlung im Anschluss an die Migrationspolitischen Positionen und das Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung des Deutschen Caritasverbandes sowie an die EU-Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Danach ist Gleichbehandlung erkennbar daran, dass Staatsangehörigkeit bzw. vorhandener Migrationshintergrund keine besondere Struktur begründet, sondern Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in allen Fachbereichen und nicht oder vor allem in bestimmten Fachbereichen und in allen Funktionen und nicht nur oder vor allem in bestimmten Positionen anzutreffen sind. Gleiches gilt für Nutzer mit Migrationshintergrund. Auch hier heißt die Operationalisierung von Gleichheit: Sie nutzen nicht nur oder vor allem bestimmte Dienste und Einrichtungen, sondern finden sich als Klienten aller Angebote.

Die Sekundäranalyse der Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes wirft ein erstes Bild auf die Verteilung der Mitarbeiter mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit in diesen Indikatorenbereichen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Merkmal Staatsangehörigkeit unübersehbar eine besondere Struktur der Beschäftigung hervorbringt:

- 95,1 % der Beschäftigten sind deutsche Mitarbeiter, 4,9 % der Beschäftigten sind ausländische Mitarbeiter. Dabei sind ausländische Mitarbeiter in den neuen Bundesländern die Ausnahme.
- Die höchsten Anteile ausländischer Mitarbeiter finden sich in den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe, der weiteren sozialen Hilfen und der Gesundheitshilfe. Die Jugendhilfe, die Behindertenhilfe und insbesondere die Familienhilfe weisen dagegen äußerst geringe Anteile ausländischer Mitarbeiter auf. Die Bedeutung ausländischer Mitarbeiter in den Aus- und Fortbildungsstätten ist marginal.
- Wird der Fokus auf die Verteilungen innerhalb der Gesamtgruppe der ausländischen Mitarbeiter gelegt, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte aller ausländischen Mitarbeiter in Einrichtungen und Diensten der Gesundheitshilfe arbeiten. Ein weiteres gutes Viertel ist in Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe angestellt. Von den insgesamt rd. 24.000 ausländischen Mitarbeitern der Caritas arbeiten rd. 19.000 in diesen beiden Bereichen. Innerhalb dieser Bereiche sind die ausländischen Mitarbeiter jeweils überwiegend in Krankenhäusern und Heimen beschäftigt.
- Werden Einrichtungsarten betrachtet, die sich qua Angebot an Migranten wenden, schnell die anteilige Präsenz von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in die Höhe. In den Kultur- und Freizeitzentren für Migranten liegt der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei 61,7 %. In den Sozialberatungsstellen für Migranten stellen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund rd. 40 % aller Mitarbeiter. Im über-

wiegenden Teil der Diözesen – mit Ausnahme der neuen Bundesländer – liegt der Anteil bei 50 % und mehr.

In den Expertengesprächen mit den in die Untersuchung einbezogenen Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen und Pflegedienst- bzw. Teamleitungen in Altenheimen/Altenpflegeheimen, Kindertagesstätten und in Migrationsdiensten werden diese Befunde – nun mit Blick auf die Gesamtgruppe der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – bestätigt. Zugleich sind differenzierte Einblicke in die Verteilungen nach den Positionen und in die grundsätzlichen Orientierungen bei der Personalrekrutierung und der Personalentwicklung möglich:

- Mit Blick auf die aufgestellten Indikatoren ist festzuhalten: Was die Recherche der anteiligen Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund nach Fachbereichen und Einrichtungen ergab, wiederholt sich, wenn die Funktionen bzw. Positionen betrachtet werden. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind nicht nur vor allem in bestimmten Fachbereichen und Einrichtungen beschäftigt, sondern auch nur auf bestimmten Funktionsstufen. Sofern ein beruflicher Aufstieg innerhalb des Verbandes stattfindet, beschränkt er sich auf die Übernahme einer Einrichtungsleitung in einer migrationsspezifischen bzw. migrationsbezogenen Einrichtung.
- Während die Struktur der Beschäftigung diese Besonderheiten aufweist, werden die Instrumente der Personalentwicklung unterschiedslos für alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrem Hintergrund – angewendet. Stellenausschreibungen erfolgen nach Aussage der Gesprächspartner entsprechend dem Stellenprofil und dem Bedarf seitens der Nutzer der Dienste und Einrichtungen. Die Praxis der Personalentwicklung verfährt dabei so unterschiedslos wie die Praxis der Personalrekrutierung. Dies zeigt sich beispielsweise für die interne Fortbildung als einem wichtigen Instrument der Personalentwicklung. Auch eine gezielte Nachwuchsförderung findet nicht statt.

Aus der Binnenperspektive der untersuchten Einrichtungen werden spezifische Umgangsformen zwischen Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund, der Stand der interkulturellen Öffnung sowie darauf bezogene Relevanzen erkennbar:

- Es sind nur in der Ausnahme offene Diskriminierungen wie z.B. herabsetzende Äußerungen der einen über die andere Gruppe von Mitarbeitern, von denen berichtet wird, sondern vor allem Hinweise auf spezifische Vermeidungen im Umgang miteinander, die Konflikte latent halten, aber eben auch nicht Verständigung ermöglichen. Die fehlende Kultur und die fehlenden Strategien eines offenen Umgangs miteinander werden beispielsweise deutlich in der wechselseitigen Unterstellung eines unterschiedlichen fachlichen Verständnisses. Dabei ist weniger die vermeintliche Unterschiedlichkeit als Problem zu begreifen, als vielmehr deren Nicht-Thematisierung.
- Insgesamt reicht das Kontinuum der bereits vorhandenen Auseinandersetzung mit dem Thema interkulturelle Öffnung von der Einstufung „es gibt keinen Bedarf“ über die Haltung, mit der Existenz eines nationalitätenübergreifenden Migrationsdienstes sei das Thema „erledigt“, bis hin zur Forcierung einer interkulturellen Öffnung in all den Diensten, in denen sich seitens der Nutzer ein Bedarf zeigt. In diesem Fall, aber

eben nutzerabhängig und nicht generell, gilt interkulturelle Öffnung als Qualitätsstandard. Eine offensive und systematische Forcierung außerhalb eines sichtbaren akuten Bedarfs im Sinne eines generellen Qualitätsstandards der sozialen Dienstleistungen war nicht anzutreffen.

- In Wiederholung der Struktur einer unterschiedslosen Gleichbehandlung von Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund im Kontext „Caritas als Arbeitgeber“ und einer Ausdifferenzierung von besonderen Verfahrensweisen mit Blick auf die Nutzer gilt auch für die Ehrenamtlichen-Thematik: keine Sonderbehandlung, wenn es um die Rekrutierung von Ehrenamtlichen als Ausführende geht, aber Sonderbehandlung in Form der Bereitstellung spezieller Kompetenzen seitens der eingesetzten Ehrenamtlichen, wenn es um die spezifische Klientel geht.
- Die festgestellte Diskrepanz von besonderer Struktur bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und unterschiedslosem Handeln der Entscheidungsträger, macht die Frage nach den Wahrnehmungen und antizipierten Handlungserfordernissen interessant und notwendig.

Zentral ist – in den Worten eines Gesprächspartners – die Frage, ob die Bereitschaft vorhanden ist, die Entwicklungen zu registrieren, zu erkennen und gegenzusteuern. Hier zeigt sich ein deutlicher Entwicklungsbedarf in den Verbänden und Einrichtungen:

- Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Umgang mit Fremden“ steht mit Blick auf Klienten mit Migrationshintergrund noch in den Anfängen. Mit Blick auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ist die Thematisierung überhaupt erst auf den Weg zu bringen.
- Über das allgemeine Bekenntnis hinaus, dass alle Menschen gleich sind und gleich zu behandeln sind, bezieht sich die Operationalisierung von Gleichheit vor allem auf eine tarifliche Gleichbehandlung. Ein operationalisierter Begriff von Gleichheit als Bezugspunkt einer Strategie ist nicht vorhanden.
- Der angesichts der vorherrschenden spezifischen Beschäftigungsstruktur bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund antizipierte Handlungsbedarf richtet sich entweder auf eine Vermeidung von gezielten Strategien oder aber auf ein vor allem funktionales Vorgehen (der Bedarf an Mitarbeitern wird aus dem Klientenbedarf entwickelt).

Was im Gesamtbild der untersuchten Verbände und Einrichtungen auffällt, ist das Fehlen eines „gemeinsamen Geistes“ – einer Corporate Identity – im Hinblick auf diese Thematik. Bereits die Kenntnisnahme der Migrationspolitischen Positionen des Deutschen Caritasverbandes ist unterschiedlich ausgeprägt, gleiches gilt für das Diskussionspapier zur interkulturellen Öffnung.

Empfehlungen, die diesen Aspekt des Fehlens eines gemeinsamen Auftrags aufgreifen, lassen sich direkt aus den Aussagen von Mitarbeitern in den Migrationsdiensten und in einzelnen Kindertagesstätten ableiten. Unterstützung für die Themen „Umgang mit Fremden“ und „interkulturelle Öffnung“ wird gewünscht. Konkret heißt das: Die Themen

müssen innerhalb des Verbands auf Ortsebene und auf allen anderen Ebenen (z. T. überhaupt erst) thematisiert werden. Leitbilder müssen erstellt und Konzeptionen zur Umsetzung entwickelt werden, die für alle Dienste gelten.

Auch die vorliegende Studie wird in diesem Licht gesehen, von den Ergebnissen wird erhofft, dass sie genau diesen Zustand der Nicht-Thematisierung verdeutlichen, auf den sich Strategien und Konzeptionen beziehen müssen. Eine Reihe von Äußerungen aus den Kindertagesstätten und den Migrationsdiensten beziehen sich auf die Hoffnung, dass mit den Ergebnissen dieser Studie auch der Unterschied zwischen „Theorie und Praxis“, zwischen gedanklichen Positionen zur Gleichbehandlung im Deutschen Caritasverband und der Umsetzung vor Ort deutlich wird.

Für die Ergebnisse der Gespräche, die zur Praxis und zu den Positionen auf der Ebene des Deutschen Caritasverbandes geführt wurden, wird statt einer Zusammenfassung auf das vorhergehende Kapitel verwiesen.

5.2 Erste Praxisempfehlungen

Die folgende Auflistung verschiedener notwendiger praxisbezogener Steuerungsaspekte ergibt sich als Quintessenz aus den Gesprächen mit den Geschäftsführungen, den Einrichtungs- und Teamleitungen und den Vertretern der Verbandsspitze. Mit den Steuerungsaspekten wird einerseits konkret geäußerter Bedarf aufgenommen, andererseits auf die analysierten Deutungs- und Begründungsfiguren Bezug genommen:

- **Umsetzung von Leitbildfaktoren in eine Strategie der Organisationsentwicklung – damit es nicht bei wohlmeinenden Absichtserklärungen bleibt.**

Dies gilt für die interkulturelle Öffnung im Besonderen und für den Umgang mit Fremden im Allgemeinen. Es sollte in Zukunft vor allem auf die Entwicklung von Umsetzungskonzepten ankommen; diese müssen – um dann auch zur Anwendung zu kommen – notwendig von den konkreten Situationen vor Ort und vor allem von den Deutungen und dem Stand der antizipierten Handlungsnotwendigkeiten ausgehen.

Es macht wenig Sinn, Konzepte zu entwickeln, die in ihren Prämissen bei einer Problemsicht ansetzen, die de facto noch nicht oder noch nicht überall vorhanden ist. In dieser Hinsicht ist auch die Frage der Repräsentativität der mit dieser Untersuchung vorgelegten Befunde zur Problemsicht und zum Stand der Reflektion noch einmal aufzunehmen: Herausgearbeitet wurde, welche Deutungen und Begründungen bei der Entwicklung von Umsetzungskonzepten auf jeden Fall zu berücksichtigen und nicht etwa „voluntaristisch“ zu überspringen sind. Die Frage nach Häufigkeiten ist dabei von eher sekundärem Interesse.

- **Formulierung und Verankerung der interkulturellen Öffnung als Anspruch an Personalplanung und Personalentwicklung.**

Die praktischen Anforderungen richten sich hier an die Leitungsebenen und die Personalverwaltung der anderen Fachdienste und nicht etwa an die Migrationsdienste, in denen bereits Mitarbeiter mit Migrationshintergrund arbeiten.

- **Entwicklung einer internen Qualifizierungsstrategie, die Mitarbeitern mit Migrationshintergrund Einstiegschancen und Aufstiegschancen in den Einrichtungen und Diensten und den verbandlichen Gliederungen eröffnet.**

Hier ist ein breites Spektrum an Instrumenten der Nachwuchsförderung aus dem privatwirtschaftlichen Bereich abrufbar (Trainee-Angebote, Volontariate, Mentoring). Ebenso wären die bekannten und erprobten Instrumente der Frauenförderung in Betrieben und Verwaltung auf ihre Brauchbarkeit für die anstehende Thematik zu sichten.

In den Gesprächen mit Vertretern der Verbandsspitze wurden verschiedene konkrete Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Erhöhung der Durchlässigkeit der Strukturen innerhalb des Verbands bereits benannt: Berufsbegleitende Qualifizierungen („Aufstiegsqualifizierungen“), Eingangsqualifizierung durch ein der Einstellung vorgeschaltetes Praktikum, Entwicklung von Strategien zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Beschäftigungsorten und Positionen.

- **Gezielte Rekrutierung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.**

In der Frage der Personalrekrutierung kann mit Universitäten und Fachhochschulen kooperiert werden. Analog zu entsprechenden Rekrutierungsveranstaltungen der Wirtschaft wäre es denkbar, die Caritas als attraktiven Arbeitgeber für Absolventen mit Migrationshintergrund vorzustellen.

Eine weitere Möglichkeit, den Verband als attraktiven Arbeitgeber für Personen mit Migrationshintergrund zu kommunizieren, bietet sich darin, dem Arbeitsamt bzw. den von ihm beauftragten Bildungsinstitutionen für Langzeitarbeitslose Praktikumsplätze anzubieten.

- **Beachtung der Entwicklungen im Bereich der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung.**

Mit Blick auf die öffentliche Verwaltung wird seitens der Gewerkschaften aktuell – in Anlehnung an die Strategie des „Gender Mainstreaming“ – die Diskussion um die Einführung eines „Cultural Mainstreaming“ angestoßen.⁴⁷ Diese Diskussion sollte aufmerksam verfolgt werden. Zu dem in den Anfängen bisweilen nicht leicht verständlichen „Gender Mainstreaming“ liegen mittlerweile zahlreiche Ausformulierungen und Umsetzungskonzeptionen vor, die für die Entwicklung genutzt werden können.

- **Hohe Qualifikationsanforderungen insbesondere an Bewerber für den Migrationsdienst (z. B. Sozialmanagement-Qualifikationen).**

Vorausgehen muss dazu eine Funktionsbestimmung des Migrationsdienstes und eine entsprechende Positionierung im Verband.

⁴⁷ Im Herbst 2002 fand eine gemeinsame Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des DGB Bildungswerks zum Thema: „Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien: Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ statt. Die Ergebnisse der Tagung dürften von Interesse für die Fortführung der Thematik auch innerhalb des Caritasverbandes sein.

- **Entwicklung einer Position zur notwendigen Sprachkompetenz im Deutschen und Entwicklung von Angeboten zur Verbesserung/Optimierung dieser Sprachkompetenz.**

Dieser Strategieaspekt besitzt – wie dargestellt – aus verschiedensten Perspektiven eine hohe Relevanz.

- **Entwicklung nicht nur von inhaltlichen Konzepten zu Sensibilisierungstrainings, sondern insbesondere auch von Konzepten zur tatsächlichen Umsetzung und Durchführung dieser Trainings.**

Die Praxis zeigt, dass die Umsetzung derartiger Trainings mit Abwehrhaltungen zu rechnen hat. Bei der Entwicklung von Umsetzungskonzepten sollte auf den Erfahrungen einzelner Migrationsdienste zur Umsetzung derartiger Trainings aufgebaut werden.

In den Gesprächen mit Vertretern der Verbandsspitze wird in diesem Zusammenhang auf eine konkrete Handlungsmöglichkeit des Zentralrats aufmerksam gemacht: Der Zentralrat kann der Fortbildungsakademie des Verbands empfehlen, Sensibilisierungstrainings als Bestandteil des Curriculums beispielsweise von Kursen für Führungskräfte der Caritas zu entwickeln und anzubieten.

- **Institutionalisierung einer Dauerbeobachtung (Monitoring)**

Eine differenzierte Analyse der Beschäftigtendaten des Deutschen Caritasverbandes nach dem Merkmal „Staatsangehörigkeit“ wurde erstmals im Rahmen der vorliegenden Untersuchung vorgenommen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass mit diesem bereits vorhandenen Datenpool wichtige Einsichten in die Struktur der Beschäftigung von Mitarbeitern mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit möglich sind.

Eine gezielte Strategie der Gleichbehandlung im Sinne der oben aufgestellten Gleichheitsindikatoren und damit auch eine gezielte Strategie der interkulturellen Öffnung bedarf eines Monitorings der erzielten Effekte. Bedauerlich ist in diesem Zusammenhang, dass nach einer aktuellen Entscheidung das Merkmal „Nationalität“ nicht mehr in der Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes geführt wird. Hintergrund dieser Entscheidung sind die oben dargestellten Schwierigkeiten bei der Erhebung. Empfehlenswert wäre, die getroffene Entscheidung positiv zu wenden und eine Befragung an einer repräsentativen Auswahl von Verbänden, Einrichtungen und Diensten zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund als kontinuierliches Beobachtungsinstrument zu etablieren. Es handelt sich um eine konkrete Aufgabe, die durch die Zentrale des Verbandes wahrgenommen werden könnte.

Zu den Mustern der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, zu den Mustern der Wahrnehmung der spezifischen Verteilungen und zu den Mustern der Antizipation von Handlungsnotwendigkeiten in den Verbänden und Einrichtungen muss gesamtverbandlich und in allen verbandlichen Gliederungen Position bezogen werden.

Dabei erscheint es nach den Ergebnissen der Untersuchung notwendig, eine Position auch in Konkurrenz mit anderen relevanten Themen vor Ort zu entwickeln.

6 Anhang

6.1 Projektskizze

„Umgang mit Fremden: Blick nach Innen“

1. Hintergrund

Der Deutsche Caritasverband mit seiner langjährigen Erfahrung im Bereich Migration sieht in der Integration von Migrant/innen eine zentrale politische und gesellschaftliche Aufgabe. Vorgaben für und der Wille zu einem umfassenden Integrationskonzept seitens der Politik fehlten bisher jedoch. Der Deutsche Caritasverband hat dieser Tatsache Rechnung getragen und 1999 in der Schrift „Integration fördern – Zuwanderung gestalten“ seine migrationspolitischen Positionen formuliert. Im Frühjahr 2000 wurde bei der Konferenz der DiCV-Referenten in der Arbeit mit Migrant/innen beschlossen, eine Lenkungsgruppe der AG Zuwanderung II zur Umsetzung der Migrationspolitischen Positionen zu installieren.

Nach dem christlichen Selbstverständnis der Caritas hat jeder Mensch Anspruch auf Achtung seiner Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen. Der Mensch ist entscheidend, nicht sein Rechtsstatus, nicht sein Inländer- oder Ausländersein. Er ist in seiner durch Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion, Kultur und aktuelle Lebensbezüge geprägten Gesamtheit anzunehmen. Diesem Bild zuwider laufen die fremdenfeindlichen Übergriffe der letzten Jahre, die diskriminierende Ausgrenzung von Migrant/innen und die Ängste in der Gesellschaft vor dem vorgeblich Fremden, die auch Folge von integrationspolitischen Defiziten sind. Wie kein anderer Prozess ist Integration auf das interkulturelle Miteinander, die gegenseitige Toleranz, das voneinander Lernen und die Achtung der menschlichen Würde des jeweils anderen angewiesen. Die strukturelle Ausgrenzung der „Anderen“, die Konfrontation mit Vorurteilen, Distanz und Ablehnung durch die aufnehmende Gesellschaft ist eine zentrale Problemstellung, der sich auch die Soziale Arbeit der Caritas stellen muss. Es wurde daher als Ziel der Lenkungsgruppe festgelegt, strukturelle sowie gesellschaftliche Diskriminierung aufzuspüren und öffentlich zu machen sowie eine Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung zu erarbeiten.

Die o. g. Lenkungsgruppe hat 3 Themen als mögliche Schwerpunkte herausgearbeitet (a) Diskriminierende Gesetzgebung (öff. Recht), b) „Blick nach innen“ und c) „Zugang zu sozialen Diensten“, die der DiCV-Referentenkonferenz im Herbst 2000 zur Kenntnis gegeben wurden. Diese entschied, sich vorrangig mit der Fragestellung auseinander zu setzen, wie der Caritasverband selbst und seine Mitarbeiter(innen) mit fremden Menschen umgehen, also das Thema mit dem Arbeitstitel „Blick nach innen“ (Alternative b) weiter zu bearbeiten.

Zugrunde liegt die Fragestellung, wie gehen wir selber als Verband und im Verband mit fremden Menschen um. Gerade die alltägliche mittelbare Diskriminierung durch Spra-

che oder scheinbar neutrale Bewertungskriterien sowie herabsetzendes Verhalten wird von den Betroffenen als demütigend und existenzbedrohend empfunden. Die Caritas spricht sich daher klar gegen jede Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit einer anderen Nationalität oder mit anderem kulturellen Hintergrund aus. Sie erwartet dieses Verhalten auch von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in deren beruflichem Handeln.⁴⁸ Dementsprechend gehört es zu den vordringlichen strategischen Zielen des Deutschen Caritasverbandes, durch eine konsequente interkulturelle Öffnung seiner Dienste und Einrichtungen die von ihm postulierte Gleichstellung aller Menschen, die in diesem Land leben, zumindest im eigenen Wirkungskreis zu erreichen⁴⁹.

Da jeder die Frage nach Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung zuerst an sich selbst richten sollte,⁵⁰ hat es sich die Lenkungsgruppe zur Aufgabe gemacht, in einem „Blick nach innen“ zu untersuchen, welche Konsequenzen im Umgang mit Fremden die Positionen der Caritas tatsächlich in der alltäglichen Arbeit, im Umgang der Mitarbeiter(innen) mit den Kolleg/innen und mit den Ratsuchenden haben. Es soll zunächst in einer Analyse des Ist-Zustandes festgestellt werden, wie weit die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas bereits gelungen ist, welche Umstände und Mechanismen dies befördern und welche diskriminierendes Verhalten begünstigen. In einem späteren Schritt sollen auf der Basis dieser Erkenntnisse Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung entwickelt werden. Die Caritas kann auf diese Weise zeigen, dass ihr das Ziel einer pluralistischen Gesellschaft, in der alle Menschen friedlich und solidarisch miteinander leben, nicht ein bloßes Lippenbekenntnis ist. Sie zeigt vorbildhaft, dass die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht an die Gesellschaft delegiert werden kann, sondern Aufgabe jedes Einzelnen ist und kann sich dementsprechend in der Öffentlichkeit positionieren. Weiter nimmt die Caritas damit ihre Verantwortung als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands wahr. Sie signalisiert an ihre Mitarbeiter, dass sie deren Bedürfnisse ernst nimmt, stößt Denkprozesse an und trägt so nicht zuletzt zur eigenen Personal- und Qualitätsentwicklung bei.

Um Beispiele für good practice und gesicherte Grundlagen zu haben, anhand derer gezielt Maßnahmen gegen Diskriminierung entwickelt werden können, hat die Lenkungsgruppe beschlossen, als ersten Schritt zur Bearbeitung des Themas einen Projektauftrag zur Analyse der Situation mit den nachfolgenden Zielen zu erteilen.

⁴⁸Caritas Europa, Arbeitsgruppe Migration, Unser Umgang mit fremden Menschen, in: caritas, Beihefte der Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft, Heft 1, Nov. 1995, S. 5.

⁴⁹ Vgl.: Beschlussvorlage für den Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes, Herbst 2001 „Interkulturelle Öffnung der Dienste der Caritas – Eckpunkte“

⁵⁰ Mt 7, 1-5: „Richtet nicht, damit ihr nicht gerichtet werdet! denn wie ihr richtet, so werdet ihr gerichtet werden, und nach dem Maß, mit dem ihr messt und zuteilt, wird euch zugeteilt werden. Warum siehst du den Splitter im Auge deines Bruders, aber den Balken in deinem Auge bemerkst du nicht? Wie kannst du zu deinem Bruder sagen. Lass mich den Splitter aus deinem Auge herausziehen! und dabei steckt in deinem Auge ein Balken? Du Heuchler! Zieh zuerst den Balken aus deinem Auge, dann kannst du auch versuchen, den Splitter aus dem Auge deines Bruders herauszuziehen.“

2. Ziele

In dem Projekt sollen folgende Ziele erreicht werden:

- a) Es soll eine quantitative und qualitative Ist-Analyse zur Frage, wie es um die Akzeptanz von Fremden innerhalb der Caritas bestellt ist, angefertigt werden. Dabei sollen positive und negative Beispiele daraufhin untersucht werden, inwieweit Vorurteile, Festlegungen, Stigmatisierungen und Ausgrenzungen eine Rolle spielen. Die Analyse soll insbesondere Erkenntnisse erbringen zu folgenden Aspekten:
 - Beschäftigungs- und Nutzerstruktur, Ausbildungszahlen etc.
 - Grundhaltungen, Umgang miteinander
 - Offenheit der Strukturen für Beteiligung durch Ehrenamtliche, für Begegnungen etc.
 - Offenheit der Strukturen für die Mitgestaltung durch Migrant/innen, insbesondere in leitender Funktion
 - Solidarität und Ausgrenzung zwischen den Mitarbeitern/innen
 - Bereitschaft (Potential) zu konkreter Weiterarbeit am Thema Diskriminierung
- b) Durch die Arbeit der Projektgruppe soll ein Reflexionsprozess innerhalb der Caritas und ihrer Gliederungen in Gang gesetzt werden.

3. Angestrebte Nachhaltigkeit und Fernziele

Die vorliegende Grundidee eines „Blicks nach innen“ reicht über die eigentliche Projektzeitschiene hinaus. Die durch die Analyse gewonnenen Erkenntnisse zu internen Ausgrenzungsmechanismen sollen zu Konzepten zu ihrer Überwindung führen und können zur Weiterentwicklung der Caritas beitragen. Je nach Ergebnis der Analyse soll ein Folgeprojekt initiiert werden. In ihm sollen Aspekte enthalten sein, die ihre Wirkungen langfristig entfalten werden und in folgenden Zielen konkretisiert sind:

- ⇒ Es hat ein interner Reflexionsprozess stattgefunden, der in Vereinbarungen zum Umgang mit Fremden zum Ausdruck kommt.
- ⇒ Es wurden Qualitätsmerkmale für die interne Organisationsentwicklung entwickelt im Hinblick auf Antidiskriminierungsstrategien.
- ⇒ Die Caritas kann Strategien zur Überwindung von betriebsinternen Ausgrenzungen und Diskriminierung vorweisen: z. B.: Handlungsplan für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, Selbsttest, Antidiskriminierungstraining und andere Materialien für die weitere Arbeit.
- ⇒ Der Deutsche Caritasverband (evtl. alle Gliederungsebenen) installiert eine Antidiskriminierungsstelle, eine(n) Antidiskriminierungsbeauftragte(n) und/oder eine Antidiskriminierungshotline. Damit könnte Caritas bei der Umsetzung der RL 2000/43/EG (Antidiskriminierungsrichtlinie), wo in Art. 13 die Einrichtung von mit der Förderung der Gleichbehandlung befasster Stellen auf Bundesebene gefordert wird, ein Bei-

spiel dafür geben, dass derartige Stellen auf allen gesellschaftlichen Ebenen eingerichtet werden sollten und damit eine Vorreiterrolle übernehmen. Weiter würde sie der eigenen Forderung nach Einrichtung von Ombudsstellen⁵¹ gerecht und könnte diese Forderung künftig mit mehr Nachdruck der Politik gegenüber vertreten.

⇒ Mit den erarbeiteten Maßnahmen positioniert sich die Caritas in der Öffentlichkeit als kompetenter Ansprechpartner und gibt Beispiele für *good practice*.

Die entwickelten Konzepte und Maßnahmen können anderen Einrichtungen/ Verbänden/ Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden und so weitere Wirkung entfalten. Durch den in Gang gesetzten internen Reflexionsprozess und die Streuwirkung werden verschiedenste gesellschaftliche Ebenen über die eigentliche Projektzielgruppe hinaus erreicht und damit Standards aus der eigenen Organisation nach außen getragen. Parallel zum Projekt „Blick nach Innen“ werden unter Beteiligung des Deutschen Caritasverbandes momentan der „XENOS – Projektverbund“ und das Brainpool- Antidiskriminierungsprojekt geplant. Es gilt Kontakt zu diesen parallel laufenden Antidiskriminierungsprojekten herzustellen und zur Bündelung der Aktivitäten beizutragen.

4. Zielgruppen

⇒ Führungs-/Leitungsebenen des gesamten Verbandes

⇒ Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter des gesamten Verbandes

jeweils aus:

- den Geschäftsstellen/dem verbandlichen Bereich
- den Migrationsdiensten
- ausgewählten Einrichtungen aus den Bereichen Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Pflege/Krankenhaus und ambulante und stationäre Altenhilfe

5. Umsetzung

⇒ Erstellen einer Ist-Analyse durch ein externes Institut:

1. Ausarbeitung von Erhebungsinstrumenten
2. Auswertung der Erhebung, sowie vorhandener Daten,
3. Konsequenzen

⁵¹ Migrationspolitische Positionen, neue caritas spezial 2, 1999, S. 19

6.2 Literaturlauswertung: Praxisempfehlungen

In Vorbereitung des Untersuchungsdesigns wurden verschiedene Untersuchungen und andere Materialien aus dem Kontext der Diskussionen um die interkulturelle Öffnung gesichtet. Einige dieser Schriften enthalten praktische Vorschläge bzw. Hinweise für notwendige Vorkehrungen, um eine interkulturelle Öffnung auf den Weg zu bringen. Was hier – quasi als Nebenprodukt des eigentlichen Anliegens der Literaturrecherche – in der Materialsichtung gefunden wurde, wird im folgenden, grob untergliedert nach verschiedenen Handlungsbereichen ohne eine weitere Kommentierung wiedergegeben. Mit dieser Auflistung verbindet sich entsprechend kein Anspruch auf Vollständigkeit und auch die Auswahl der einbezogenen Materialien selbst steht nicht unter dem Anspruch, den derzeitigen Stand der Debatten in dieser Thematik zu umfassen. Es dürften sich jedoch verschiedene praxisrelevante Hinweise ergeben, die sich in einzelnen Punkten auch mit den Befunden der vorliegenden Untersuchung decken.

6.2.1 Personalrekrutierung/Personalentwicklung/Qualifizierung mit Blick auf interkulturelle Öffnung

- Offensive Werbung um Migranten bei Stellenausschreibungen.
- Entwicklung und Nutzung von Qualifizierungsstrategien für potentielle Mitarbeiter, die einen Migrationshintergrund haben.
- Berufsbegleitende Qualifizierungen für bereits beschäftigte Mitarbeiter mit Migrationshintergrund/Fortbildung Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Bereich Fachsprache, Behördenkompetenz.
- Aufnahme des Kriteriums „Migrationshintergrund“ als wünschenswertes Einstellungskriterium in Anstellungsrichtlinien.
- Migranten bei gleicher Qualifikation mit Vorzug einstellen, bis ein angemessener Anteil an den Gesamtbeschäftigten und in den verschiedenen Funktionsbereichen (Leitungsfunktionen) erreicht ist.

6.2.2 Organisationsentwicklung

- Für eine interkulturelle Öffnung muss sich die Leitungsebene engagieren und den Mitarbeitern mit Nachdruck signalisieren, dass der Erwerb interkultureller Kompetenz und der Abbau von Zugangsbarrieren für Migranten hohe Priorität besitzt.
- Aufnahme aller Aspekte der interkulturellen Öffnung in die Leitbildentwicklung/Etablierung einer interkulturellen Orientierung des Organisationsleitbildes.
- Organisationsentwicklung unter der Fragestellung: wie verändere ich Setting und Design, Personal- und Angebotsstruktur der Einrichtung, der Aufgabenteilung und der Kooperationsformen in multiethnisch besetzten Teams.

- Einführung von Qualitätssicherung bzw. Berücksichtigung der Aspekte einer interkulturellen Öffnung in den bereits vorhandenen Qualitätsdesigns/Interkulturalität als Qualitätsstandard.

6.2.3 Umgang miteinander im Arbeitsalltag

- Einführung von Sprachregelungen (Regelungen zur Verkehrssprache, zu Sprachwechseln etc.).
- Einführung institutionalisierter Hilfestellungen wie z.B. ein Lektorat für Briefe und andere Schriftstücke, die von Kollegen ohne gute Deutschkenntnisse verfasst werden.
- Entwicklung von antirassistischen Verhaltenscodes und ethischen Selbstverpflichtungen der Mitarbeiter.
- Obligatorische Einführung/Durchführung antirassistischer Workshops.
- Sicherstellung von Supervision für Teams aus Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund.

6.3 Übersicht: Arbeitsschritte im Einzelnen

Arbeitsschritt

1. Auftaktgespräch Lenkungsgruppe

- Planung des Gesamtablaufs/Klärung des Unterstützungsbedarfs durch die Lenkungsgruppe
- Sichtung vorhandener Beschäftigendaten
- Kriterien/Auswahl regionaler Einheiten für die Gespräche

2. Gesprächsrunde/Operationalisierung „Gleichbehandlung“

- auf der strukturellen Ebene
- in der alltäglichen Praxis zur inhaltlichen Vorbereitung der weiteren Arbeitsschritte

3. Auswertung der Beschäftigtenstatistik

- Auswertung der vorhandenen Daten (strukturelle Betrachtung)
- Benennung ggf. vorhandenen weiteren Datenbedarfs, Planung und Beschaffung der Daten auf regionaler Ebene

4. Vorbereitung der Gespräche

- Entwicklung des Gesprächsleitfadens
- mit einem standardisierten Teil (Aufgabenverteilung, Kooperationen, Einbezug Ehrenamtlicher etc.) und
- einem qualitativen Teil zu den Interpretationen und Deutungen

Beteiligte

Lenkungsgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

Deutscher Caritasverband/Zentrale, ggf. verbandliche Gliederungen

BSB

Ergebnis

- Ablaufplan
- Vorbereitung der einzelnen Untersuchungsschritte

Indikatoren für Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung im Sinne des Grundsatzes; Bezugsbasis für die Analyse der Daten zur Beschäftigung und den qualitativen Untersuchungsteil (Leitfaden)

Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in struktureller Hinsicht; Hintergrundmaterial für den qualitativen Untersuchungsteil

Entwurf des Leitfadens für die Durchführung der Gespräche

5. Bericht zur Auswertung der Arbeitsschritte 2 und 4, Festlegung der Einheiten für die Gespräche

- Diskussion Leitfaden
- Festlegung der einzubeziehenden Einrichtungen und Dienste und Gesprächspartner

Lenkungsgruppe

Feinkonzept des zweiten Untersuchungsteils

6. Durchführung der Gespräche

- Kontaktaufnahme mit Gesprächspartnern,
- Durchführung der Gespräche

Gesprächspartner auf der Führungs- und Leitungsebene, aus den Geschäftsstellen, den Migrationsdiensten und ausgewählten weiteren Einrichtungen

Fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Caritas; Potentiale, Good-Practice

7. Auswertung der qualitativen Untersuchungsschritte

BSB

Bericht zum Ist-Zustand

8. Präsentation der Gesamtergebnisse in der Lenkungsgruppe

Lenkungsgruppe

Fragestellungen für die Gespräche mit Vertretern des Deutschen Caritasverbandes

9. Gespräche mit Vertretern des Deutschen Caritasverbandes

Gesprächspartner beim Deutschen Caritasverband

Abschlussbericht zum Projekt „Umgang mit Fremden – Blick nach innen“

6.4 Kurzfassung des Gesprächsleitfadens

Geschäftsführungen der Kreis-/Orts Caritas, Leitungen eigenständiger Einrichtungen, Team-/Dienstleitungen

Leitfragen:

1. Daten und Informationen zum Handlungsbereich der Gesprächspartner

- Anzahl und Art der Einrichtungen, Größe der Einrichtungen/Anzahl Personal, Anteil ausländischer Mitarbeiter
- Klientenstruktur in den Einrichtungen
- Aufgabenbereiche (z.B. Personalangelegenheiten, Strategie, Öffentlichkeitsarbeit, Leitbildentwicklung, Qualitätssicherung)
- Mögliche direkte Handlungszugriffe (z.B. Personaleinstellungen, Personalentwicklung, Genehmigung von Fortbildungen, Kooperationsvereinbarungen zwischen Einrichtungen, Leitbildentwicklung)

2. Leitbilder, Strategien der Umsetzung

- Caritas als Arbeitgeber: Beschäftigungsbereiche, Personalrekrutierung, Aufstiegschancen mit Blick auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund
- Interne Arbeitsbedingungen: Aufgabenverteilung, Verteilung der Verantwortlichkeiten, Arbeitsalltag mit Blick auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund
- Umgang mit ausländischen Klienten
- Stellung des Migrationsdienstes/Kooperationen

Fragedimensionen:

- Konkrete Situation vor Ort
- Hintergründe/Erklärungen für die Situation
- Wahrgenommener Handlungsbedarf hinsichtlich der Umsetzung der Migrationspolitischen Positionen des Deutschen Caritasverbandes
- Handlungsmöglichkeiten

Doppelte Perspektive:

- Migranten/Migrantinnen als Mitarbeiter/innen
- Migranten/Migrantinnen als Kollegen/Kolleginnen
- Migranten/Migrantinnen als Klientel

6.5 Anteile ausländischer Mitarbeiter und ausländischer Wohnbevölkerung

Übersicht: Anteil ausländischer Mitarbeiter und ausländischer Wohnbevölkerung insgesamt und in den Bundesländern

	Mitarbeiter insgesamt	Deutsche Mitarbeiter in %	Ausländische Mitarbeiter in % ⁵²	Ausländische Wohnbevölkerung ⁵³
Baden-Württemberg	58.445	92,6	7,4	12,2
Bayern	86.538	95,8	4,2	9,4
Berlin	9.378	93,4	6,6	13,0
Bremen	1.904	96,3	3,7	12,1
Hamburg	3.458	90,4	9,6	15,1
Hessen	22.251	91,9	8,1	11,6
Niedersachsen	35.389	97,9	2,1	6,7
NRW	196.189	94,2	5,8	11,0
Rheinland-Pfalz	43.054	96,6	3,4	7,6
Saarland	9.849	92,7	7,3	8,3
Schleswig-Holstein	3.139	96,7	3,3	5,5
Brandenburg	1.763	99,1	0,9	2,5
Mecklenburg-Vorp.	1.156	99,5	0,5	2,0
Sachsen	4.476	99,4	0,6	2,5
Sachsen-Anhalt	3.546	99,3	0,7	1,8
Thüringen	4.394	99,9	0,1	1,9
Bundesrepublik insg.	484.957	95,1	4,9	8,9

⁵² Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter wurde jeweils ausgehend von der in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Prozentzahl der deutschen Mitarbeiter gebildet.

⁵³ Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: Aktualisierte Daten vom 13. November 2002

6.6 Einrichtungsschlüssel zur Beschäftigtenstatistik des Deutschen Caritasverbandes

Gesundheitshilfe

Krankenhäuser und Heime

1	Allgemeines Krankenhaus
2	Krankenhaus für Säuglings- und Kinderkrankheiten
3	Krankenhaus für Orthopädie
4	Krankenhaus für Gynäkologie und Geburtshilfe
5	Entbindungsheim
6	Krankenhaus für Tuberkulose
7	Krankenhaus für Psychiatrie und Neurologie
8	Krankenhaus für Suchtkranke und Drogenabhängige
9	Sonstiges Fachkrankenhaus
10	Krankenhaus für chronisch Kranke sowie für Geriatrie
11	Hospiz (stationär)
12	Betreutes Wohnen/Nachsorgeeinrichtung für Suchtkranke/Drogenabhängige
13	Kurklinik/Kurheim für Kinder/Jugendliche
14	Erholungsheim für Kinder/Jugendliche
15	Kurklinik/Kurheim für Erwachsene
16	Müttergenesungseinrichtung
195	Erholungsheim für Erwachsene
	<i>Tageseinrichtungen</i>
18	Tagesklinik für Suchtkranke/Drogenabhängige
36	Schule für junge Menschen mit Suchtproblemen
19	Tagesstätte für Suchtkranke/Drogenabhängige
243	Werkstätte für Suchtkranke/Drogenabhängige
20	Geriatrische/gerontopsychiatrische Tagesklinik
21	Einrichtung der örtlichen Erholungshilfe
	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
22	Sozialstation/Caritaspflegestation
23	Gemeindekrankenpflegestation
24	Stelle des Malteser Hilfsdienstes (hauptamtlich besetzt)
25	MHD-Rettungswache (hauptamtlich besetzt)
244	Beratungs- und Betreuungsstelle für Suchtkranke/Drogenabhängige
26	Mobile Drogenprävention
27	Beratungs-/Betreuungsstelle für Krebskranke
28	Beratungs-/Betreuungsstelle für HIV-Infizierte und AIDS-Kranke
29	Sonstige Beratungs-/Betreuungsstelle der Gesundheitshilfe
30	Sozialdienst im Krankenhaus

	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
31	Krankenpflegeschule
32	Kinderkrankenpflegeschule
33	Schule für Krankenpflegehilfe
271	Wochenpflegeschule
272	Hebammenschule
273	Schule für med.-techn.Assistent(inn)en
274	Diätassistent(inn)enschule
275	Schule für Krankengymnastik
276	Schule für Massage und für med. Bademeister
277	Schule für Logopädie
34	Sonstige Schule der Gesundheitshilfe
35	Fortbildungsstätte für Mitarbeiter in der Gesundheitshilfe
	Jugendhilfe
	<i>Heime</i>
40	Heimerziehung/sonstige betreute Wohnform
41	Kinder- und Jugenddorf
47	Jugendwohnheim
261	Schüler(innen)heim
46	Wohnheim einer Ausbildungsstätte für soziale Berufe
	<i>Tageseinrichtungen</i>
49	Kinderkrippe, Krabbelstube
50	Kindergarten
201	Integrativer Kindergarten
51	Kinderhort
207	Tagesgruppe/Erziehungshilfe
241	Kindertagestätte
242	Kinderhaus
52	Tagesheim für Schüler(innen)
262	Tagespflege für Kinder
53	Spiel- und Lernstube
54	Schule für Erziehungshilfe/verhaltensauffällige Schüler
55	Berufsvorbereitung/-ausbildung im Heim
56	Außerbetriebliche Ausbildungsstätte
57	Förderschule für Kinder von Aussiedlern
58	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für benachteiligte Jugendliche
	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
59	Erziehungsberatung
65	Sozialpädagogische Familienhilfe
240	Ambulante Erziehungshilfe ohne Erziehungsberatung und Sozialpädagogische Familienhilfe

60	Adoptionsvermittlungsstelle, Pflegevermittlungsstelle
61	Mädchenbildungsstätte, Nähschule
224	Tagesstätte für Jugendliche bzw. Haus der offenen Tür
208	Mädchen- und Frauentreff
63	Jugendgemeinschaftswerk für jugendliche Aussiedler und Zuwanderer
64	Melde- und Leitstelle für Kinder und Jugendliche von Aussiedlern und Asylbewerbern
66	Hausaufgabenhilfe
67	Ausbildungsplatzvermittlung
214	Ortsstelle des Sozialdienstes katholischer Frauen
213	Ortsstelle des SKM - Katholischer Verband für soziale Dienste
202	Jugendfürsorgeverein
71	Jugendberatungsstelle
72	Beratungs- und Vermittlungsstelle für Au pair
266	Beratungs- und Vermittlungsstelle für Freiwilliges Soziales Jahr
73	Ortsstelle IN VIA
191	Bezirks- oder Ortsverband IN VIA
194	Diözesanverband IN VIA
206	Landesverband IN VIA
192	Bundesverband IN VIA
	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
74	Fachschule, Fachakademie für Sozialpädagogik
75	Berufsfachschule für Kinderpflegerinnen
76	Fachschule, Fachakademie für Heilpädagogik
78	Fortbildungsstätte für Jugendliche/Mädchen- und Jugendsozialarbeit
	Familienhilfe
	<i>Heime</i>
199	Gemeinsame Wohnform für Schwangere/Mütter und Väter mit Kindern
81	Frauenhaus
82	Familienferienstätte
	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
83	Familienpflegestation
84	Dorfhelferinnenstation
85	Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen
86	Integrierte Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle
87	Schwangerschaftsberatungsstelle
	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
88	Familienpflegeschule
89	Dorfhelferinnenschule

Altenhilfe

Heime

91	Altenwohnanlage/Betreutes Wohnen
92	Altenwohnheim
93	Altenheim ohne Pflegeabteilung i.S. des SGB XI
94	Altenheim mit Pflegeabteilung i.S. des SGB XI
96	Kurzzeitpflegeheim
279	Kurzzeitpflegeplätze in Pflegeeinrichtungen
263	Altenerholungsheim
	<i>Tageseinrichtungen</i>
101	Alten- und Servicezentrum (Altentagesstätte, Altenbegegnungsstätte)
100	Tagespflegeheim
278	Tagespflegeplätze in Pflegeeinrichtungen
280	Nachtpflegeplätze in Pflegeeinrichtungen
281	Nachtpflegeheim
	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
102	Mahlzeitendienst auf Rädern
103	Stationärer Mahlzeitendienst/Mittagstisch
104	Mobiler Sozialer Dienst
105	Altenberatungsstelle
106	Haus-Notruf-Dienst
	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
107	Altenpflegeschule, Fachseminar für Altenpflege
108	Schule für Altenpflegehilfe

Behindertenhilfe

Heime

113	Heim/Wohnheim für körperbehinderte Menschen
114	Wohngruppe/Betreutes Wohnen für körperbehinderte Menschen
115	Heim/Wohnheim für hör- und sprachbehinderte Menschen
116	Heim/Wohnheim für sehbehinderte und blinde, taubblinde Menschen
117	Heim/Wohnheim für lernbehinderte/geistig behinderte Menschen
118	Wohngruppe/Betreutes Wohnen für lernbehinderte/ geistig behinderte Menschen
119	Wohnheim eines Berufsbildungs-/Berufsförderungswerks
120	Heim/Wohnheim für psychisch kranke/ behinderte Menschen
121	Wohngruppe/Betreutes Wohnen für psychisch kranke/behinderte Menschen
122	Übergangsheim für psychisch kranke/behinderte Menschen
123	Krankenhaus für behinderte Menschen
188	Pflegeeinrichtung nach SGB XI in einer Einrichtung der Behindertenhilfe
124	Erholungs-/Freizeitheim für behinderte Menschen und ihre Angehörigen

	<i>Tageseinrichtungen</i>
215	Kindergarten für entwicklungsverzögerte, körper- und/ oder geistigbehinderte Kinder
216	Kindergarten für sinnes- und/oder sprachbehinderte Kinder
218	Schule und/oder Tagesbildungsstätte für körper- und/oder geistigbeh. Kinder u. Jugendliche
219	Schule und/oder Tagesbildungsstätte für sinnes- und/oder sprachbeh. Kinder u. Jugendliche
217	Schule für lernbehinderte Kinder bzw. Jugendliche
134	Anerkannte Werkstätte für behinderte Menschen/ Werkstätte für behinderte Menschen
196	Förderstätte für behinderte Menschen
135	Tagesstätte für psychisch kranke/behinderte Menschen
222	Tagesstätte an Schulen für behinderte Kinder und Jugendliche
136	Tages- bzw. Nachtambulanz für psychisch kranke/ behinderte Menschen
221	Seniorenbetreuung für behinderte Menschen
137	Berufsbildungswerk (Ausbildungsplätze)
138	Berufsförderungswerk (Ausbildungsplätze)
	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
139	Beratungs-/Betreuungsstelle für behinderte Menschen
140	Ambulanter sozialpsychiatrischer Dienst
141	Frühförderung für entwicklungsverzögerte/behinderte Kinder
142	Offene Behindertenarbeit
143	Transport- und Fahrdienst für behinderte Menschen
	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
144	Schule für Heilerziehungspflege
145	Schule für Heilerziehungspflegehilfe
Weitere soziale Hilfen	
<i>Heime</i>	
264	Personalwohnheim, Wohnheim für berufstätige Erwachsene
265	Wohnheim für Student(inn)en
149	Seemannsheim, Binnenschifferheim
150	Übernachtungsheim (auch der Bahnhofsmision)
198	Heim für Personen in bes. soz. Schwierigkeiten (§ 72 BSHG)
245	Wohngruppe/Betreutes Wohnen für Personen in bes. soz. Schwierigkeiten (§ 72 BSHG)
153	Wohnheim für Asylbewerber und -berechtigte
154	Wohnheim für Aussiedler
	<i>Tageseinrichtungen</i>
156	Nähstube
190	Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt/-betrieb für Arbeitslose
225	Tagesstätte für Arbeitslose
223	Tagesstätte ausschließlich für Personen in bes. soz. Schwierigkeiten (§ 72 BSHG)
270	Beschäftigungsprojekt für Personen in bes. sozialen Schwierigkeiten (§ 72 BSHG)

	<i>Einrichtungen der offenen Hilfe</i>
159	Kultur- und Freizeitzentrum für Migranten
160	Sozialberatungsstelle für Migranten
161	Sozialpädagogischer Dienst für ausländische Kinder, Jugendl. und Eltern
162	Psychologischer Dienst für Migranten
163	Sozialdienst für Flüchtlinge
164	Rechtsberatungsstelle für Flüchtlinge
165	Sozialdienst für Aussiedler
166	Kirchlicher Suchdienst, Heimatortskartei
167	Beratungsstelle des Raphaels-Werkes
168	Telefonseelsorgestelle
169	Schuldnerberatungsstelle
170	Beratungsstelle für Arbeitslose
171	Beratungs-/Betreuungsstelle für Personen in bes. sozialen Schwierigkeiten (§ 72 BSHG)
172	Bahnhofsmision
173	Stellenvermittlung mit Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit
174	Kleiderkammer
175	Möbellager
176	Betriebshelferstation
180	Betreuungsverein
267	Freiwilligen-Zentrum
177	Orts-, Kreis-, Bezirks-Caritasverband bzw. -sekretariat
186	Allgemeine Sozialberatung
178	Diözesan-Caritasverband
179	Deutscher Caritasverband, Landes-Caritasverband
193	Trägergesellschaften der Caritas (Geschäftsstelle)
	<i>Aus- und Fortbildungsstätten</i>
233	Fachhochschule (für Sozialwesen, Heilpädagogik, Gesundheit/Pflege, etc.)
182	Fachschule, Fachakademie für Ernährung/Hauswirtschaft
183	Fachschule für Wirtschaftlerinnen
228	Berufsfachschule für Hauswirtschaft
229	Berufsfachschule für Sozialpflege
230	Berufsvorbereitende Schule: Allgemeinbildungsabschluss nach/während der Berufsausbildung
231	Berufsvorbereitende Schule: Berufl. Grundbildung und Allgemeinbildungsabschluss
232	Berufsvorbereitende Schule: Beruflicher Einstieg
237	Höhere Berufsfachschule für Hauswirtschaft
268	Krankenpflegevorschule
77	Vorschule für soziale Berufe (Pflegevorschule oder Berufsfachschule)
184	sonstige berufsvorbereitende Schule

185	Fortbildungsstätte für Mitarbeiter in der sozialen Arbeit
238	Höhere Fachschule für Sozialarbeit
239	Sonstige Fort- und Weiterbildungseinrichtung

Helfer(innen)gruppen und Selbsthilfegruppen

37	Katholische Krankenhaus-Hilfe
189	Ehrenamtliche Hospizgruppe
38	Selbsthilfegruppe der Gesundheitshilfe
39	Selbsthilfegruppe (z.B. Kreuzbund) für Suchtkranke/Drogenabhängige
90	Selbsthilfegruppe/Treffpunkt für Alleinerziehende
109	Katholische Altenheim-Hilfe
110	Selbsthilfe- und Kontaktgruppe für pflegende Angehörige
111	Telefonkette
187	Altenclub
146	Selbsthilfegruppe für psychisch kranke/psychisch behinderte Menschen, Selbsthilfegruppe für körperbehinderte Menschen