

REFLEXIVE DIVERSITÄTS- UND MENSCHENRECHTS-KOMPETENZ IN DER ARBEIT MIT MIGRANTEN

Beate Aschenbrenner-Wellmann

Zusammenfassung | Im Folgenden werden die reflexiven Kompetenzen von Personen und Organisationen beschrieben, die im Umgang mit Migrantinnen und Migranten mit und ohne prekären Aufenthaltsstatus erworben beziehungsweise weiter aufgebaut werden sollten. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der interkulturellen und Diversitätskompetenz unter besonderer Berücksichtigung der Menschenrechtsorientierung. Des Weiteren werden die Konzepte der interkulturellen Öffnung, des Diversity Managements und des Diversity Mainstreamings ausgeführt.

Abstract | The following article presents the reflexive skills and competencies necessary for the work with migrants with or without permanent residence permit. The main focus lies on intercultural and diversity competence in consideration of human rights. The article deals with the concepts of intercultural openings of organizations as well as diversity management and diversity mainstreaming.

Schlüsselwörter ▶ Handlungskompetenz
▶ Experte ▶ Migrant ▶ interkulturell
▶ Menschenrechte

1 Einleitung | Als migrationsbezogene Soziale Arbeit bezeichnen wir Arbeitsansätze, die sich professionell mit den Herausforderungen grenzüberschreitender Migrationsprozesse und der daraus resultierenden Diversität der Gesellschaft beschäftigen. Soziale Arbeit in einer Migrationsgesellschaft ist immer migrationsbezogene Inklusionsarbeit und Arbeit an der Exklusionsvermeidung. Dies gilt auch für Menschen, die keine Bürgerrechte besitzen und denen zumindest teilweise die Menschenrechte vorenthalten werden wie zum Beispiel nicht anerkannten Flüchtlingen oder Menschen ohne Aufenthaltsrecht. Die fachlich-disziplinären Grundlagen Sozialer Arbeit in der Migrationsgesellschaft unterscheiden sich zunächst nicht von den anderen Handlungsfeldern, dennoch weisen

nen hinweg in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität leben müssen. Bleiberechtsregelungen und Härtefallregelungen sollten so ausgestaltet werden, dass sie Möglichkeiten der Legalisierung bieten.

Ottmar Schickle, Psychologe und Volkswirt M.A., ist Referent für Flüchtlingshilfen beim Diakonischen Werk Württemberg, Landesgeschäftsstelle Stuttgart. E-Mail: schickle.o@diakonie-wuerttemberg.de

Literatur

Bundesverfassungsgericht: Urteil des Ersten Senats vom 18. Juli 2012, 1 BvL 10/10, 1 BvL 2/11

Diakonie in Hessen und Nassau: Menschen ohne Aufenthaltspapiere. Informationen und Empfehlungen. Darmstadt 2008 (http://www.diakonie-hessen.de/fileadmin/Dateien/AAA_DiakonieHessen/Files/Ueber_uns/Arbeitsbeispiele/Migration/Menschen_ohne_Aufenthaltspapiere.pdf, Abruf am 3.7.2014)

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.: Ausreise- und Rückkehrberatung als integrierter Bestandteil der Flüchtlingsarbeit der Diakonie. Stuttgart 2006 (http://www.proasyl.de/fileadmin/proasyl/fm_redakteure/Newsletter_Anhaenge/114/texte-2006-08-Ausreiseberatung.pdf, Abruf am 3.7.2014)

Diakonisches Werk Hamburg: Leben ohne Papiere. Eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne Aufenthaltspapiere im Hamburg. Hamburg 2009

EKD: Zum Umgang mit Menschen ohne Aufenthaltspapiere. Eine Orientierungshilfe des Kirchenamtes der EKD. Hannover 2006

Koch, Ute: Stellungnahme zum Bericht des Bundesministeriums des Innern zum Prüfauftrag „Illegalität“ aus der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005. Berlin 2007 (<http://www.forum-illegalitaet.de/mediapool/99/993476/data/StellungnahmeBMI-Bericht-Forum.pdf>, Abruf am 3.7.2014)

Kössler, Melanie; Mohr, Tobias: Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität, Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin 2010

Kühne, Peter: Zur Lage der Flüchtlinge in Deutschland. Bonn 2001

Wilmes, Maren: Kommunalen Umgang mit Menschen ohne Papiere. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 47/2013

Zuwanderungsgesetz: Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 41, vom 5. August 2004

die Zielgruppen sowie die inhaltliche und rechtliche Dimension des Handlungsfeldes einige Besonderheiten auf.

In Anlehnung an *Schulte und Treichler (2010)* sind folgende sechs Dimensionen bedeutsam:

- ▲ die theoretische Dimension, die nach *Staub-Bernasconi (2008)* Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession bedürfnistheoretisch-ethisch begründet;
- ▲ die wohlfahrtsstaatliche Dimension, die Menschenrechte als Arbeits- und Aktionsprogramm für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit und ihre Träger definiert;
- ▲ die besonderen Implikationen der juristischen Dimension der Menschenrechte mit den Erscheinungsformen der Menschenrechtsverletzung;
- ▲ die Dimension der beruflichen Praxis, die den Umgang mit Ausgegrenzten und Diskriminierten erfahrbar macht ebenso wie die Grenzen der Anerkennung von Vielfalt bei problematischen ethnisch-kulturellen Praktiken;
- ▲ die Dimension des beruflichen Selbstverständnisses mit dem Verweis auf Menschenrechte, Menschenwürde und soziale Gerechtigkeit;
- ▲ die Dimension der Menschenrechtsbildung und -kompetenz, die im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern eine relevante Rolle spielen sollte.

In den folgenden Kapiteln wird der Fokus auf die zu erwerbenden beziehungsweise weiter aufzubauenen Kompetenzen von Einzelnen und Organisationen mit den Schwerpunkten interkulturelle und Diversitätskompetenz unter besonderer Berücksichtigung der Menschenrechtsorientierung gelegt.

2 Personenbezogene und organisationale Kompetenzen | Trotz intensiver gesellschaftlicher und fachdisziplinärer Diskurse ist in Deutschland bis heute die sogenannte Defizithypothese verbreitet, die Migrantinnen und Migranten sowie Migration allgemein in Verbindung setzt mit Armut, gescheiterter Integration oder fehlendem Interesse an gesellschaftlicher Teilhabe. „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden dadurch als Fremde, als nicht Zugehörige konstruiert und behandelt. Dies gilt in besonderem Maße für Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus, denen eine Partizipation in vielen Bereichen der Gesellschaft sowie der Zugang zu wichtigen Ressourcen oftmals verwehrt bleibt. Da die mit Migration verbundenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse nicht

nur bestimmte gesellschaftliche Bereiche, sondern die Strukturen und Prozesse der Gesellschaft im Ganzen beeinflussen, stellt sich die Herausforderung, wie die Anerkennung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit sowie gegenseitige Verstehens- und Verständigungsprozesse professionell begleitet und unterstützt werden können. Verbunden mit dieser Zielsetzung sollte erreicht werden, dass Diversitätskonzepte, Intersektionalitätsdiskurse und Strategien des Diversity Managements nicht nur in akademischen Kreisen oder auf Hochglanzbroschüren internationaler Unternehmungen existieren, sondern ebenso für einzelne Personen, Gruppen und Organisationen bedeutsam sind.

2-1 Interkulturelle und Diversitätskompetenz | Es bestehen sehr unterschiedliche Auffassungen darüber, was unter interkultureller beziehungsweise Diversitätskompetenz genau zu verstehen ist: Phasen- und Spiralenmodelle, verschiedene Vorgehensweisen und komplexe Lernsysteme stehen in Ergänzung und Konkurrenz zueinander. In einer häufig zitierten Argumentation findet interkulturelles Lernen nach *Thomas (1993)* dann statt, wenn eine Person bestrebt ist, im Umgang mit Menschen einer anderen Kultur deren spezifisches Orientierungssystem der Wahrnehmung, des Denkens, Wertens und Handelns zu verstehen, in das eigenkulturelle Orientierungssystem zu integrieren und auf ihr eigenes Denken und Handeln im fremdkulturellen Umfeld anzuwenden. Eingeschlossen ist hierbei die Reflexion des eigenkulturellen Orientierungssystems. Interkulturelles Lernen ist diesem Verständnis nach erfolgreich, wenn eine handlungswirksame Synthese zwischen den unterschiedlichen Orientierungssystemen erreicht wird.

In den vergangenen 25 Jahren wurde der Diskurs zum interkulturellen Lernen in Deutschland zunehmend differenzierter. Die Termini „Ausländerpädagogik“, „Interkulturelle Pädagogik“, „Antirassistische Erziehung“, „Globales Lernen“ fanden je nach Präferenz der Autorinnen und Autoren sowie zeitlichem Verlauf teilweise parallel, teilweise nacheinander Verwendung. In diesen Diskursrahmen fallen auch die Überlegungen zu einer konzeptionellen „Weiterentwicklung“ des interkulturellen Lernens in Richtung Diversity-Lernen.

Im Prozess des Diversity-Lernens reflektieren die Beteiligten in einer gestaltungsoffenen und heterogen verlaufenden, Bildungsfortschritte ermöglichenden

Lernkultur ihre eigenen Wirklichkeitsvorstellungen und -konstruktionen durch die Begegnung und Auseinandersetzung mit anderen. Dabei wird vorausgesetzt, dass neuen Lehr- und Lerninhalten durch die Veränderung von bereits gelernten Erfahrungsmustern begegnet werden muss. Diese Bereitschaft, bereits Erlerntes zu ändern oder zu erweitern, ist bei jeder beziehungsweise jedem von uns in unterschiedlichem Maße und in jeweils unterschiedlicher Qualität gegeben. Das erforderliche Aushalten der Verunsicherung und der Vorläufigkeit ist einerseits grundlegende Fähigkeit, andererseits aber auch Voraussetzung für ein erfolgreiches Diversity-Lernen (Aschenbrenner-Wellmann 2009, Koall u.a. 2005).

Diversity-Lernen zielt allgemein auf die Entwicklung von Kompetenzen zur Bewältigung von vielfältigen und komplexen Herausforderungen und Prozessen. Wichtig sind hierbei insbesondere der konstruktive Umgang mit Unterschieden und die Fähigkeit, soziale Prozesse beobachten und regeln sowie Verschiedenheit erwartbar gestalten zu können. Zur Beschreibung diversitätsorientierter Lernprozesse wird häufig auf das Modell der „4 Layers of Diversity“ von *Gardenswartz und Rowe (1998)* zurückgegriffen. Den Autorinnen aus den USA geht es vor allem um Veränderungen im Bereich der Selbst- und Fremdwahrnehmung auf verschiedenen Ebenen (Persönlichkeit, Innere Dimension, äußere Dimension, Organisation), die sich in sehr vielfältigen Elementen wie Alter, Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Beruf oder Familienstand sowie in der Betrachtung der Kombinationsmöglichkeiten dieser Elemente zeigen. Überschneidungen und Unterschiede innerhalb von Gruppen können anhand dieses Modells aufgezeigt werden, um somit das Bewusstsein der Lernenden für Inklusions- und Exklusionsprozesse zu sensibilisieren. Soll jedoch eine Reflexivität für komplexe gesellschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse, für vorhandene Machtstrukturen und Diskriminierungen entwickelt werden, „stellt sich die Frage nach dem methodischen Ansatz, der der Heterogenität innerhalb einer Zuordnung, wie z.B. Geschlecht oder Ethnie wie auch der Interdependenz der verschiedenen Zuordnungen gerecht wird. Additive Verfahren stoßen dann an Grenzen, wenn sie die Interdependenz und Dynamik von zwei oder mehr Kategorien nicht berücksichtigen. Intersektionalitätstheoretische Ansätze ermöglichen eine Analyse des Zusammenhangs unterschiedlicher Einflüsse auf unterschiedlichen Ebenen“ (Arzt u.a. 2009, S. 20).

Um „blinde Flecken“, Stereotypenbildung und eindimensionale Argumentationen im Bereich des Diversity-Lernens zu vermeiden, sind deshalb unterschiedliche methodische Ansätze notwendig wie zum Beispiel Biographiearbeit, Erfahrungsberichte oder Fallstudien, die die Aufmerksamkeit von Lernenden und Lehrenden auf „Unsichtbares“, auf Unterdrückungsphänomene und Benachteiligungen jenseits von individuellen Einzelerfahrungen lenken. Diversitätswissen führt idealtypischerweise zu einer Diversitätskompetenz bei den Lehrenden.

Ähnlich wie die interkulturelle Kompetenz setzt sich Diversitätskompetenz – eher statisch betrachtet – aus einer Kombination aus Wissen, Einstellungen und Haltungen sowie konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammen, die eingesetzt in durch Vielfalt gekennzeichnete Interaktionssituationen deren Verlauf erfolgreich gestalten. Bestandteile und wesentliche Inhalte, wie zum Beispiel Offenheit und Neugier, Ambiguitätstoleranz, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, werden häufig in Merkmalslisten (Aschenbrenner-Wellmann 2003) dargestellt. Wichtig ist eine über die Merkmalslisten hinausgehende prozesshafte und situationsbezogene Betrachtungsweise, die Diversitätskompetenz als Ergebnis eines Lern- und Veränderungsprozesses sieht, welche aber je nach Begegnungssituation und Prozessbeteiligten sowie Rahmenbedingungen (Macht, Strukturen der Organisation, rechtliche Konstellationen etc.) unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Unabhängig davon soll Diversitätskompetenz immer mit den methodischen und den haltungsmäßigen Bestandteilen Reflexivität, Partizipation und Empowerment ausgestattet sein.

Diversitätskompetenz entsteht somit nicht aus sich selbst heraus, sondern erfordert eine gestaltungs offene und heterogen verlaufende, Bildungsprozesse ermöglichende Lernkultur sowie diversitätssensible und veränderungsbereite Organisationen. Als ethisch-normative Orientierungsgrößen können hierbei kritisch hinterfragte Menschenrechte dienen. Die Menschenrechtsbildung stellt eine Möglichkeit dar, die Bedeutung der Menschenrechte für die Soziale Arbeit in einen eigenbestimmten und selbstdefinierten Auftrag umzusetzen. Sie umfasst generell drei Dimensionen:

- ▲ Lernen über Menschenrechte (Wissensvermittlung zu Bedeutung, Verträgen, Instrumenten etc.);
- ▲ Lernen durch Menschenrechte (Sensibilisierung für Werte, Einstellungen und Haltungen);

▲ Lernen für Menschenrechte (Handlungsorientierung durch Ermöglichung von Teilhabe, politische Diskussion etc.).

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession lässt sich im Bereich der Arbeit mit Menschen mit prekärer Aufenthaltsstatus durch umfassende Kompetenzen realisieren, die Fachwissen, wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt und Unterschiedlichkeit und konkrete Handlungsfähigkeiten umfassen. Ein Verständnis Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession kann eine Vorreiterrolle für andere Berufe aus dem pädagogischen oder juristischen Bereich bewirken, wobei weder Menschenrechte noch Diversitätsdiskurse zum Zwecke der eigenen Professionsentstehung instrumentalisiert werden dürfen. Eine Reflexion bestehender Widersprüche, wie beispielsweise die „Unversöhnlichkeit“ zwischen der Anerkennung der Differenz und der gleichzeitigen Notwendigkeit der Dekonstruktion von Unterschiedlichkeiten, erweist sich als ständig notwendige Auseinandersetzung mit dem professionellen Denken und Handeln im Sinne eines lebenslangen Lernprozesses.

2-2 Interkulturelle Öffnung und Diversity-Mainstreaming | Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung mit dem Ziel, Menschen mit Migrationsbiographie die gleiche Teilhabe an gesellschaftlichen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen zu ermöglichen wie Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft. Dabei soll sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene kulturelle Vielfalt als gesellschaftliche „Normalität“ anerkannt und wertgeschätzt werden; bestehende Abläufe und Routinen einer Organisation werden an die gesellschaftliche Vielfalt angeglichen sowie entsprechende Instrumente entwickelt und Schlüsselprozesse definiert. Interkulturelle Öffnung ist ein bewusst gestalteter Vorgang, der selbstreflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen Menschen, Lebensweisen und Organisationen ermöglicht. Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen bei beteiligten Menschen und Organisationen werden im Zuge dieser Entwicklung abgebaut.

Aus dem Konzept der interkulturellen Öffnung hat sich in den 1990er-Jahren in den USA vor dem Hintergrund von Regelungen, die Diskriminierungen verbieten und „Equal Employment Opportunities“ sicher-

stellen wollen, das Diversity Management entwickelt; es stellte schwerpunktmäßig eine Personalmanagementstrategie in Unternehmen dar. In Deutschland findet Diversity Management vor allem in Profit-Unternehmen statt, aber im Nachgang zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 greifen zunehmend auch Verwaltungen und soziale Organisationen auf Strategien des Diversity Managements zurück. Es stellt ein Gesamtkonzept zur gezielten Nutzung, positiven Gestaltung und bewussten Förderung von Vielfalt im Sinne eines produktiven und wertschätzenden Umgangs mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten in einer vielfältigen Belegschaft dar.

Während sich Diversity Management vor allem auf Personalauswahl und -entwicklung, auf Produktgestaltung und Kundengewinnung konzentriert, hat die Umsetzung von Diversity Mainstreaming (in Anlehnung und Erweiterung an den Gender-Mainstreaming-Ansatz) den Charakter einer Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation (*GenderKompetenzZentrum* 2014). Mainstream bedeutet Hauptstrom; der Begriff verweist darauf, dass Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen auf allen gesellschaftlichen und organisationalen Ebenen strukturell aufgehoben werden müssen (*Czollek; Perko* 2008). Alle Entscheidungen, Gesetze und Handlungen sollen im Hinblick auf ihre Folgen für die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen (Gender, Alter, Ethnizität etc.) überprüft werden.

Diversity-Mainstreaming kann in folgenden fünf Schritten umgesetzt werden:

▲ Ziele definieren: Weshalb braucht die Organisation Diversity-Mainstreaming? – Kundinnen und Kunden sowie weitere Zielgruppen analysieren, die die Dienstleistungen der Organisation verstärkt nachfragen / Anteil der angestrebten Heterogenität in der Organisation festlegen.

▲ Ist-Zustand ermitteln: Welche Diversität gibt es in der Organisation? – Struktur und Zusammensetzung von Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bezüglich ihrer Diversität erheben / Zufriedenheit von Kunden- und Mitarbeitergruppen einschätzen beziehungsweise ermitteln.

▲ Maßnahmen definieren: Mit welchen Maßnahmen kann der Ist-Zustand dem Ziel-Zustand angenähert werden? – Ziele mit Ist-Zustand vergleichen / geeignete Maßnahmen identifizieren und sammeln / Maß-

nahmen bewerten (sinnvolle Bewertungskriterien sind Umsetzungsdauer, Opportunitätskosten, Umsetzungskosten und Risiken) / Maßnahmen festlegen und beschließen.

▲ Maßnahmen umsetzen: Wie werden die Maßnahmen am besten verwirklicht? – Umsetzungsplan entwerfen: Einzelschritte für Umsetzung der Maßnahmen definieren, Teilverantwortlichkeit an Mitarbeitende delegieren, die Gesamtverantwortung bleibt bei der Organisationsführung / Umsetzungszeitplan entwerfen: Welche Maßnahme soll zu welchem Zeitpunkt in welchem Umfang umgesetzt sein?

▲ Erfolg messen: Welche Wirkung haben die Maßnahmen? – Effekte der Maßnahmen gemäß des Zeitplans bewerten / Maßnahmen abhängig vom Erfolg ausbauen, variieren oder einstellen (Ugowski 2014).

Bezeichnend für den Mainstreamdiskurs – und nicht nur in der Betriebswirtschaft und im Managementbereich – ist, dass in der Vielfalt der verwendeten Begriffe der Terminus „Ungleichheit“ oft fehlt; stattdessen werden die positiv oder zumindest neutral besetzten Bezeichnungen „Vielfalt“ oder „Verschiedenheit“ herangezogen. Statt von der Überwindung von Ungleichheit und Ungerechtigkeit wird von Anerkennungswerter Diversität oder Differenz gesprochen, um weniger auf strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungen, sondern auf wertzuschätzende gruppenspezifische oder individuelle Diversität verweisen zu können.

3 Fazit: Auf der Suche nach Qualitätsstandards für eine reflexive diversitäts- und menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit mit Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus |

Die institutionellen Strukturen wie auch die methodischen und konzeptionellen Zugänge der Sozialen Arbeit im Handlungsfeld Migration sind als Antwort auf historische Veränderungen und auftretende sogenannte Problemlagen entstanden und folgten keiner systematischen und analytischen Herangehensweise. Um eine reflexive diversitäts- und menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit – besonders für Menschen mit unsicheren Aufenthaltsstatus – gewährleisten zu können, sind solche Überlegungen dringend erforderlich. Folgende Qualitätsstandards können dafür beispielhaft genannt werden:

▲ Notwendigkeit der Verankerung des Diversity-Mainstreamings und der interkulturellen Öffnung auf institutioneller Ebene;

▲ Verbesserung der Datenlage durch eine Intensivierung der anwendungsbezogenen Forschung im Bereich Migration und Integration;

▲ Berücksichtigung und vergleichende Analyse gelungener Ansätze zur Teilhabe von Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus aus verschiedenen Ländern, Regionen oder Kommunen;

▲ Ausbau der Kooperation zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren insbesondere von Migranten-Selbstorganisationen;

▲ curriculare Etablierung der reflexiven Diversitäts- und Menschenrechtskompetenz in den Studiengängen Sozialer Arbeit.

Diversity-Lernen muss meines Erachtens in eine umfassende Diversitätsmanagementstrategie eingebunden sein, um auf der Ebene der Gesamtorganisation wirksam werden zu können. Interkulturelle Orientierung ist „die strategische Entscheidung von Institutionen [...], sich den Herausforderungen einer globalisierten und durch Zuwanderung geprägten Gesellschaft zu stellen. Die kulturelle Vielfalt wird wahrgenommen, wertgeschätzt und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressource gesehen. Soziale Verantwortung wird übernommen und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund verwirklicht“ (Pro Qualifizierung 2014). Die hierfür erforderliche Haltung wird meist sozialpolitisch begründet, indem sie anerkennt, dass die unterschiedlichen Gruppen einer kulturell vielfältigen Bevölkerung verschiedene Bedürfnisse und Interessen haben und deshalb Möglichkeiten geschaffen werden müssen, um diese gleichberechtigt vertreten zu können. „Interkulturelle Begegnungen finden immer in einem Kontext von Hierarchie und Dominanz statt, manche Gruppen haben eine stärkere Definitionsmacht als andere. Mit einer interkulturellen Öffnung wird anerkannt, dass das Zusammenleben von Mehrheiten und Minderheiten Aushandlungsprozesse erfordert. Diese werden nur möglich, wenn eine Organisation oder ein Betrieb interkulturelle Orientierung als Querschnittsaufgabe begreift und auf allen Ebenen verankert“ (Tuschinsky; Rocher 2007, S. 9).

Da kritisch hinterfragte Menschenrechte als ethisch-normative Orientierung für Diversitätskompetenz dienen können, geht diese mit der Entwicklung einer Menschenrechtskompetenz einher, deren Ziel es ist, die Menschenrechte auch von Minderheiten anerkennen zu können und für ihre Wahrung

einzutreten (Lenhart 2008). Im Bereich der Arbeit mit Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus muss die Soziale Arbeit ihrer Vorbildfunktion für Diversitäts- und Menschenrechtskompetenz gerecht werden und politische Verantwortung übernehmen. Dazu gehören unter anderem die Unterstützung von Forderungen nach sozialrechtlicher Gleichstellung der Menschen mit prekärer Aufenthaltsstatus mit der sonstigen Bevölkerung, die Abschaffung von Kettenduldungen sowie der Verzicht auf Übermittlungspflichten öffentlicher Stellen bei der Wahrnehmung von Rechten durch Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere. Menschenrechtsperspektiven, interkulturelle und damit Diversityorientierung beziehungsweise Öffnung von Menschen und Organisationen sind wesentliche Schlüsselqualifikationen und -prozesse einer Sozialen Arbeit im 21. Jahrhundert.

Professor Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann ist Dipl.-Sozialarbeiterin und Ethnologin (M.A.). Sie lehrt Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Migration und leitet das Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen (IAD) an der Evangelischen Hochschule in Ludwigsburg. E-Mail: b.aschenbrenner@eh-ludwigsburg.de

Literatur

Arzt, Silvia u.a.: Gender und Religionspädagogik der Vielfalt. In: Arzt, Silvia u.a. (Hrsg.): Gender - Religion - Bildung. Beiträge zu einer Religionspädagogik der Vielfalt. Gütersloh 2009

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin 2003

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Diversity-Kompetenz – Überlegungen zu einer Schlüsselqualifikation für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. In: Aschenbrenner-Wellmann, Beate (Hrsg.): Mit der Vielfalt leben. Verantwortung und Respekt in der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit mit Personen, Organisationen und Sozialräumen. Stuttgart 2009

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun: Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz. In: Magazin erwachsenenbildung.at 3/2008 (http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3_07_perko_czollek.pdf, Abruf am 14.7.2014)

Gardenswartz, Lee; Rowe, Anita: Managing Diversity. A Complete Desk reference and Planning Guide. New York 1998

GenderKompetenzZentrum (Hrsg.): Gender Mainstreaming und Diversity Management. In: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/diversity_management (Abruf am 21.5.2014)

Koall, Iris u.a. (Hrsg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur – Managing Gender & Diversity. Münster und Hamburg 2005

Lenhart, Volker: Menschenrechtsbildung und gesellschaftliche Bildung. In: Bielefelder Arbeitsgruppe 8 (Hrsg.): Soziale Arbeit in Gesellschaft. Wiesbaden 2008

Pro Qualifizierung (Hrsg.): Vielfalt? Bitteschön. Handlungsempfehlungen für Interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung. In: http://pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1295458062.pdf (Abruf am 21.5.2014)

Schulte, Axel; Treichler, Andreas: Integration und Antidiskriminierung. Eine interdisziplinäre Einführung. München und Weinheim 2010

Staub-Bernasconi, Silvia: Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. In: Widersprüche 107/2008

Thomas, Alexander: Psychologie Interkulturellen Lernens und Handelns. In: Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie Interkulturellen Handelns. Göttingen 1993

Tuschinsky, Christine; Rocher, Anne-Gaëlle: Öffentlicher Dienst – Diversity Management – Interkulturelle Orientierung. Eine Planungshilfe für die Personal- und Organisationsentwicklung. Hamburg 2007

Ugowski, Katharina (Hrsg.): Vielfalt nutzen. Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung – Vorschläge aus der Praxis. In: http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Leitfaden-OeffentlicheHand-Web.pdf (Abruf am 31.3.2014)