



verband binationaler
familien und partnerschaften

Bundesgeschäftsstelle

Ludolfusstraße 2–4
60487 Frankfurt | Main

Fon +49 69 / 71 37 56 -17

Fax +49 69 / 707 50 92

info@verband-binationaler.de

www.verband-binationaler.de

Sehr geehrte Bundesbeauftragte für Antirassismus Frau Alabali-Radovan,

zunächst möchten wir uns noch einmal für die Einladung ins Bundeskanzleramt bedanken und greifen nun die Bitte der Beauftragten für Antirassismus beim Austausch am 7. Februar auf, Hinweise auf Leerstellen und Impulse zu geben. Anlässlich der Internationalen Wochen gegen Rassismus senden wir Ihnen unsere Impulse.

Wir begrüßen es sehr, dass der Bericht institutionellen Rassismus in den Blick nimmt: *„Im Kern geht es bei der Betrachtung von institutionellem und strukturellem Rassismus darum, den Blick nicht nur auf handelnde Individuen zu richten, sondern auch institutionelle Abläufe, Verfahrensweisen und unhinterfragte Routinen in den Blick zu nehmen, zum Beispiel in Behörden, und wie diese eine systematische Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen in verschiedenen Lebensbereichen zur Folge haben können.“*

Aus unserer langjährigen Beratungsarbeit und unseren Projekten sind uns die rassistisch diskriminierenden Abläufe, Praxen und Verfahrensweisen leider nur allzu gut bekannt. Wir möchten im Folgenden auf einige zentrale, für unsere Familien relevante Punkte, die intersektional die Bereiche Familien-, Migrations-, Bildungs- und Antidiskriminierungspolitik betreffen, eingehen.

Handlungsfelder im Kontext von institutionellem und strukturellem Rassismus:

1. Familien & Migration

Die Verfahren in der Familienzusammenführung sind nach wie vor fast ausschließlich von ordnungs- und sicherheitspolitischem Denken geprägt, das von stereotypen Vorstellungen den Familiennachzug betreffend durchdrungen ist. Rassistische Wissensbestände treffen in Visastellen, Ausländer- und Standesämtern auf mangelndes Handlungswissen in diesem spezialisierten Bereich. Dies führt zu diskriminierenden und oft falschen Entscheidungen,



unnötigem bürokratischem Aufwand sowie extremen Verzögerungen innerhalb der Abläufe.

Hier sind nicht nur diskriminierungskritische Fort- und Weiterbildungen erforderlich, sondern auch eine Spezialisierung. So wäre es angezeigt mit auf Familienzusammenführung geschultem Personal in eigenen Schwerpunktausländerämtern und Schwerpunktstandesämtern die Abläufe institutionell zu verändern.

In diesem Zusammenhang, ist auch die Abschaffung des Sprachnachweis vor Einreise zu sehen. Die Einführung des Sprachnachweiserfordernisses beim Familiennachzug im Jahre 2007 basierte auf der rassistisch geprägten Vorstellung von angeblichen Zwangsehen und einer unterstellten mangelnden „Integrationsbereitschaft“.

Der Sprachnachweis im partnerschaftlichen Familiennachzug muss daher endlich für alle abgeschafft werden.

Institutionelle Diskriminierung erfahren migrantische Familien auch in Bezug auf die familienpolitischen Leistungen. Hier kommt es zu Ausschlüssen, die bspw. an Aufenthaltsstatus oder Erwerbstätigkeit gekoppelt sind. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Leistungen für viele unserer Familien schwer überschaubar, die Anträge viel zu kompliziert. Informationen dazu gibt es mittlerweile zunehmend in mehreren Sprachen, was wir begrüßen.

Selbst die Erleichterung, die eine Kindergrundsicherung mit einer Zusammenfassung der familienpolitischen Leistungen bringen soll, läuft Gefahr erneuter migrationspolitischer Ausschlüsse, wenn nicht rassistus- und diversitätskritische Ansätze befolgt werden.

2. Schule & Bildungsmedien

Der Verband drängt seit Jahrzehnten auf eine rassistuskritische Überarbeitung von pädagogischem Lehrmaterial und der schulischen Curricula. Auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildungen der pädagogischen Fachkräfte gilt es, entsprechende Pflichtmodule zur Sensibilisierung in diesem Bereich anzubieten. Die gemeinsame Erklärung „Darstellung von kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien“ der Kultusministerkonferenz (KMK) von 2015, an der auch der Verband mitwirkte, war ein wichtiger Schritt. Leider wurde damals die Forderung nach der Bildung einer Kommission nicht weiterverfolgt. Diese könnte kontinuierlich Bildungsmedien evaluieren und aktualisiert rassistus- und diversitätskritische Vorschläge erarbeiten. In diesem Handlungsfeld bestehen noch zu viele Leerstellen und Lücken. Das Ziel der von Migrant:innenorganisationen und Bildungsmediensverlagen erarbeiteten Erklärung, Vielfalt als Selbst-



verständlichkeit in Schulen zu etablieren, ist nach wie vor nur in Ansätzen umgesetzt.

(vgl.: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_10_08-Darstellung-kultureller-Vielfalt.pdf)

Desgleichen sollten rassismus- und diversitätskritische Überlegungen in die Fachkräftegewinnung fließen. Angesichts steigender Zahlen von Kindern mit Einwanderungsgeschichte, ist es verwunderlich, dass kaum die Rede ist von Fachkräften mit Migrationsbezug und mehrsprachigen Kompetenzen. Neben Überlegungen zur Qualifizierung von Quereinsteiger:innen sollten eine leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse in pädagogischen Berufen sowie Projekte und Angebote zur Nachqualifizierung zugewanderter Pädagog:innen weiter gefördert werden. In der geplanten Qualitätsoffensive Lehrerbildung sollten deren Kompetenzen als Ressource betrachtet und gezielt eingesetzt werden.

3. Chance: Grundschule & Ganzttag

Der Bericht der Beauftragten für Antirassismus weist darauf hin, dass Kinder und Jugendliche mit familiärer Einwanderungsgeschichte viermal häufiger von sozialen, finanziellen oder bildungsbezogenen Risikolagen betroffen sind. Das zeigen auch unsere Erfahrungen.

Die Umsetzung der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter könnte hier für mehr Bildungsgerechtigkeit sorgen. Allerdings braucht es hierfür klare Vorgaben von Seiten des Bundes für die Qualität des Angebots. Die Verabschiedung des Ganztagsförderungsgesetzes muss einen Prozess in Gang setzen, der die Qualität der Ganztagsangebote, die Aus- und Fortbildung sowie die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für diesen Bereich ins Zentrum stellt. Eine hohe Qualität des Ganztagsangebotes hat das Potenzial, sozial ungleiche Startchancen bei Beginn der Schulkarrieren der Kinder auszugleichen und ein vielfältiges Zusammenleben zu stärken. Das bedeutet auch kleinere Gruppen mit individuellen Lehr- und Lernangeboten und die Aufnahme von rassismuskritischen und diversitätssensiblen sowie mehrsprachigen Aspekten in die qualitativen Überlegungen.

Folgende Aspekte sollten in die Verhandlungen zur Qualitätssicherung im Ganzttag Eingang finden:

- Eine bundesweite Aufnahme von Pflichtmodulen zu rassismus- und diversitätsrelevanten Themen in die Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Die Einführung unabhängiger und schulexterner Anlaufstellen für Beratungen und Hilfestellungen bei Diskriminierungsvorfällen an Schulen.
-
-



- Eine allgemeine Ausweitung der gemeinsamen Beschulung (Verlängerung der Grundschulzeit), um eine zu frühe Selektion zu vermeiden. Längere gemeinsame inklusive Schulformen ermöglichen erfolgreichere Bildungsabschlüsse.
- Die Einführung von multiprofessionellen Teams (Schulpsycholog:innen, Schulsozialarbeiter:innen und außerschulische pädagogische Fachkräfte), die Lehrkräfte unterstützen und den Bildungserfolg von Schüler:innen fördern.
- Mehrsprachige Lernbegleiter:innen für neu zugewanderte Schüler:innen.

Schon bei der Einführung des *Gute-KiTa Gesetzes* wurde zu wenig auf Qualitätsstandards gesetzt. Gerade hier wäre eine Möglichkeit, rassismuskritische und diversitätssensible Standards zu etablieren. Das Gesetz zum Ganztags sollte in der Umsetzung nicht die gleichen Fehler machen. Die Vorstellungen zur Umsetzung einzelner Handlungsfelder lassen bisher wenig Bezüge auf Konzeptionen zur Qualität und Erreichung der Ziele des Gesetzes erkennen.

4. Chance: Mehrsprachigkeit

Für viele Familien gehören mehrere Sprachen selbstverständlich zu ihrem Alltag. Für sie ist es wichtig, ihre Familiensprachen an ihre Kinder weiterzugeben. Sie müssen jedoch erleben, dass die Gesellschaft Sprachen ganz unterschiedlich bewertet. Sie erfahren hautnah den Unterschied, ob ein Kind Französisch oder Englisch spricht oder aber Arabisch oder Türkisch.

Sie erleben, dass immer wieder gefordert wird, nur Deutsch auf dem Schulhof zu erlauben. Sprachgebote und Sprachverbote sowie die Abwertungen von migrantischen Familiensprachen sind nach wie vor Alltag in deutschen Bildungseinrichtungen. Fachkräfte in Kitas und Schulen integrieren Mehrsprachigkeit kaum in ihren pädagogischen Alltag. Die Bildungspolitik geht nach wie vor von einer einsprachigen Gesellschaft aus und sieht Deutsch als alleinige Bildungssprache. Mehrsprachigkeit wird als Defizit gesehen und als Hindernis für den Bildungserfolg verstanden. Eine solche Haltung diskriminiert und grenzt mehrsprachige Menschen aus. Mehrsprachigkeit ist aber eine gesellschaftliche Realität und mit vielen Vorteilen verbunden. Mittlerweile haben mehr als 1/3 (ca. 36%) aller Kinder in Familien einen Migrationsbezug (vgl. 9. Familienbericht) und wachsen potenziell mehrsprachig auf. Kinder und Jugendliche sollten daher einen Rechtsanspruch auf Entwicklung einer eigenen sprachlichen und kulturellen Identität haben, wie es die UN-Kinderrechtskonvention vorsieht. Bildungseinrichtungen sollten auf die zunehmende kulturelle und sprachliche Pluralisierung der Einwanderungsgesellschaft mit modernen pädagogischen und didaktischen Konzepten reagieren. Die lebensweltliche



Mehrsprachigkeit muss als gesellschaftliche Bildungsressource anerkannt und gezielt gefördert werden. Dazu braucht es einen Perspektivwechsel: Mehrsprachigkeit darf nicht als Defizit oder lediglich als Hintergrundbedingung für den Erwerb von Deutsch als Zweitsprache gesehen werden. Sprachliche Bildung ist auch eine Querschnittsaufgabe und in allen Unterrichtsfächern und für alle Sprachen eines Kindes relevant. So sollten durchgängige Konzepte der sprachlichen Bildung von der KiTa bis zur Universität und Übergänge ohne Brüche gestaltet werden. Insgesamt muss auch hier die Bildungspolitik stärker bundespolitisch und mit einheitlichen Qualitätsstandards gedacht werden.

Der Bericht der Antirassismusbeauftragten verweist auf die hohe Relevanz von Mehrsprachigkeit für Behörden, jedoch auch, dass der „behördliche Umgang mit Mehrsprachigkeit gegenwärtig noch (immer) keine Normalität darstellt“. Dies betrifft nicht nur den Einsatz von professionellen Sprachmittler:innen auf allen Ebenen, von der KiTa, über Schule bis zu Jobcentern und Gesundheitseinrichtungen, sondern auch die Wahrnehmung, dass in Deutschland allein die Amtssprache Deutsch gilt. Behörden-Webseiten, Informationen und Formulare sind in der Regel ausschließlich auf Deutsch. So müssen Menschen, die die deutsche Sprache nicht oder nicht gut beherrschen, auf Freund:innen, die eigenen Kinder oder auf Ehrenamtliche aus den jeweiligen Communities zurückgreifen, wollen sie wichtige Informationen verstehen oder wenn sie Beratung brauchen.

Dass Mehrsprachigkeit möglich ist, zeigen Kindergeldanträge oder Informationen zu anderen Familienleistungen in mehreren Sprachen. Auch Führerscheinprüfungen können in mehreren Sprachen (Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Kroatisch, Spanisch, Türkisch) abgelegt werden. Durch die Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen sind Behörden einiger Bundesländer verpflichtet, auch Korrespondenz in den autochthonen Regionalsprachen Niedersächsisch (Plattdeutsch), Friesisch, Dänisch, oder Sorbisch zu erlauben. Dieser Anspruch könnte auch auf weitere gelebte Sprachen eingewanderter Gruppen angewandt werden. Eine Wertschätzung und Anerkennung der Sprachen aller, die zu dieser Gesellschaft gehören, baut Diskriminierung ab und erhöht eine gerechte Partizipation.

5. Ausbildung & Arbeitsleben

Migrantische Familien leben durchschnittlich mit einem deutlich geringeren monatlichen Nettoeinkommen und sind daher stark armutsgefährdet. Bei mittlerem und höherem Bildungsabschluss verdienen migrantische Familien weniger als nicht migrantische Familien. Infolgedessen steigt die Armutsgefährdung sogar mit steigendem Bildungsstand.

(vgl.: BMFSFJ: Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland)



Für migrantische Frauen, die zugezogen sind, bspw. im partnerschaftlichen Familiennachzug, ist es um ein Vielfaches schwerer als für hier aufgewachsene (deutsche) Frauen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, was nicht an den Bildungsabschlüssen liegt. 60,3 % der zugezogenen Frauen sind qualifiziert bis hochqualifiziert und wollen arbeiten.

(vgl.: BMFSFJ: Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten)

Studien zeigen auch, dass die soziale Herkunft entscheidet, ob Kinder einen KiTa -Platz bekommen, Kinder aus migrantischen Familien betrifft dies in diesem Zusammenhang noch stärker, was wiederum die Teilhabe am Arbeitsmarkt oder die Teilnahme an berufsqualifizierenden Maßnahmen erschwert.

Eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und eine Verbesserung der Angebote zur Nachqualifizierung ist hier dringend geboten.

Der Vorschlag im Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten, Bewerbungsverfahren zu anonymisieren, ist zu begrüßen, ebenso die sog. „affirmative actions“. Diversity-Management sollte im Rahmen der Organisationsentwicklung fester Bestandteil jedes wirtschaftlichen, gemeinnützigen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers sein. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte gilt es zur diversitätsbewussten und rassismuskritischen Haltung in der Unternehmenskultur zu schulen und anzuleiten. Nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation am Arbeitsmarkt für migrantische Familien vorangebracht werden, was zugleich „Raus aus der Armut“ bedeuten würde.

Aus Studien und aus den Erfahrungen der Beratungs- und Bildungsarbeit des Verbandes sind typische Risikolagen von migrantischen Jugendlichen bekannt. Gerade an den Übergängen von Schule und Berufsleben, vom Elternhaus zum Erwachsenenleben kommt es zu Brüchen. Für migrantische Jugendliche und junge Erwachsene sind diese Übergänge oft besonders schwierig. Hier verzahnen sich intersektional die Chancenungleichheit im Bildungsbereich, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie familiäre und soziale Lebenssituationen. Für diese Jugendlichen und jungen Erwachsene und ihren Familien fehlt es an diskriminierungskritischen und intersektional denkenden Unterstützungssystemen. Soziale Netzwerke „migrantischer“ Familien sind in vielen Bereichen nicht vorhanden. Hier müssen Angebote, Übergangsmaßnahmen, Mentoringprogramme, alternative Bildungsangebote, Einstiegsbegleitung in Ausbildung / Studium / Beruf geschaffen werden.

6. Arbeitsleben und Diversität als Ziel der Politik

Institutionen, Organisationen und Verwaltungen arbeiten mit sogenannten Diversitätsmanagementstrategien. Der Gedanke dahinter: Die Vielfalt der Mitarbeitenden als wertvolle Ressource nutzen und damit sowohl das interne Arbeitsklima als auch die



Qualität der Dienstleistungen verbessern. Dieses Verständnis von Diversität soll dazu dienen, Menschen mit bestimmten Diversitätsmerkmalen einzustellen. Dabei wird jedoch weniger auf die Diskriminierungsrelevanz der Merkmale geblickt. Das liegt mitunter daran, dass Diversität nicht als explizites normatives Ziel der Politik verstanden wird. Es geht aber um Repräsentativität („representativeness“). Das bedeutet, dass die Anteile der Teilgruppen unter den Bürger:innen in den Institutionen, in der öffentlichen Verwaltung, gleich groß sind. Es geht um die Durchlässigkeit von Institutionen als demokratischen Grundwert an sich. Die normative politische Zielsetzung sollte nicht mit der Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen, der Zufriedenheit der Mitarbeitenden gleichgesetzt oder die Diversität nur rein instrumentell wahrgenommen werden.

Diese Wahrnehmung steckt oftmals hinter der Begrifflichkeit der sog. „interkulturellen Öffnung“. „Interkulturell“ steht dann nicht für Multikollektivität und Mehrfachverortung, sondern wird häufig eindimensional zu herkunftskultureller Differenzierung und Abgrenzung verwendet. Mit diesem Konzept wird die eigentlich angestrebte Veränderung von (Macht-) Strukturen und der Abbau von Zugangsbarrieren innerhalb einer Verwaltung bspw. nicht wirklich benannt und grenzt damit Menschen aus. Die Verwendung dieses kulturalisierenden und kulturessentialistischen Konzeptes ist für eine wirkliche Veränderung der Strukturen sogar kontraproduktiv, da sie auf die Kulturmetapher zurückgreift und so nicht zu einem neuen Denken führt.

7. Gesundheit

Der Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten zeigt sehr deutlich, dass es gravierende Unterschiede beim Zugang und bei der Inanspruchnahme der Gesundheitsleistungen gibt. Auch finden psychische Belastungen, hervorgerufen durch Diskriminierung und Rassismus, nach wie vor keinen Eingang in Forschung oder in Gesundheitsprogramme. Dies spiegelt unsere Erfahrungen aus unseren Gesundheitsprojekten wider. Dabei geht es laut unserer Familien nicht nur um sprachliche Kommunikationsbarrieren, sondern ebenso sehr oft um mangelnde Sensibilität seitens des medizinischen Fachpersonals.

Daher sollte zum einen professionelle Sprachmittlung in die Leistungskataloge der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der Pflegeversicherung sowie für den Bereich der Rehabilitation aufgenommen werden. Eine gleichberechtigte Teilhabe an gesundheitlicher oder pflegerischer Versorgung darf nicht an Sprachbarrieren scheitern. Zum anderen ist es dringend notwendig, qualitative Standards in die Aus- Fort- und Weiterbildung der medizinischen und pflegerischen Berufe sowie der Gesundheitsberufe festzulegen und vorzuschreiben.



Darüber hinaus müssen in der Pflegeversicherung transnationale Familienverhältnisse endlich mitgedacht werden. Transnationale Familien haben nicht die gleichen Ansprüche auf Freistellung, Lohnfortzahlung oder Rentenansprüche, wenn sie ihre im Ausland lebenden Familienangehörigen pflegen wollen.

35 Prozent aller Familien in Deutschland haben eine familiäre Einwanderungsgeschichte. Sie werden in den meist stark versäulten Politikbereichen nicht mitgedacht. Familien-, Bildungs-, Migrations- und Antidiskriminierungspolitiken müssen viel verzahnter arbeiten. Hier braucht es dringend eine intersektionale Herangehensweise und ein rassismuskritisches Mainstreaming bei der Erstellung von Gesetzesvorlagen und Verwaltungsvorschriften und auch in der Zusammenarbeit der einzelnen Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden.