

Aktive Beteiligung der Hochschulen an der Integrationsdebatte

Theorie und Praxis

Pakize Schuchert-Güler

1. Einführung

Das Konstrukt der Integration, d.h. die soziale Partizipation der Gesellschaftsmitglieder sowie der Zusammenhalt gesellschaftlicher Teilgruppen, sind zur Zeit in aller Munde. Die Teilhabe an Bildung und am Arbeitsmarkt sind dabei wichtige Voraussetzungen der Integration und der Chancengleichheit (Esser 2000). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich die Hochschulen aktiv an der Integrationsdebatte beteiligen bzw. wie sie die Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund noch weiter fördern können.

Ziel des vorliegenden Beitrages ist es, die Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund in Hochschulen zu beleuchten und dabei deutlich zu machen, dass dieses Segment bisher wissenschaftlich sowie bildungspolitisch vernachlässigt wurde, d.h., dass es weder Bestandteil der Internationalisierungsstrategien der Hochschulen ist noch im Rahmen des Bologna-Prozesses thematisiert wird. Obwohl eine der Zielsetzungen des Bologna-Prozesses ja gerade in der Internationalisierung besteht, wird eher eine „externe Internationalisierung“ angestrebt. Diese Strategie ist entwicklungs- sowie wirtschaftspolitisch nachvollziehbar und auch erwünscht. Dabei lässt sich jedoch nicht ausklammern, dass sich aufgrund der Migration bereits eine „interne Internationalisierung“ in den Hochschulen eingeschlichen hat und dass diese Internationalisierung von „unten“ hochschulpolitisch bisher kaum betrachtet wurde.

Im Rahmen ihres Bildungsauftrags gehört es jedoch zu den Pflichten der Hochschulen, allen Studierenden dabei zu helfen, zu offenen, zu interkultureller Verständigung fähigen Persönlichkeiten heranzureifen. Damit wird deutlich, dass die Internationalisierungsstrategie nicht nur eine institutionelle und auf das Ausländerstudium ausgerichtete, sondern eine ganzheitliche, auch auf Studierende mit Migrationshintergrund abzielende Strategie sein muss. Eine solche Konzeption hat den Vorteil, sowohl der externen als auch der internen Internationalisierung an den Hochschulen gerecht zu werden.

Analysiert man die Situation der Studierenden mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der aktuellen integrationspolitischen, wirtschaftlichen und demographischen Diskussion in Deutschland, so ergibt sich nicht nur ein

akuter Handlungsbedarf, sondern es wird auch deutlich, dass nur durch die Synthese von Integrations- und Bildungsforschung Lösungswege zur Nutzung der Potentiale von Studierenden mit Migrationshintergrund für Gesellschaft und Wirtschaft und zum Erreichen von Integration und Bildungschancengleichheit eröffnet werden können.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass es nicht Ziel der Verfasserin ist, die Thematik aus einer rein ökonomischen Perspektive zu behandeln, denn nur eine nichtökonomisch geleitete Analyse des Themenkomplexes kann einem Integrationskonzept gerecht werden, welches neben wirtschaftlichen, politischen und sozialen auch kulturelle Dimensionen beinhaltet. Eine rein ökonomische Betrachtung dagegen könnte nach Meinung der Verfasserin zu den gleichen Fehlern führen, die schon im Zusammenhang mit den Anwerbeverträgen gemacht wurden.

2. Internationalisierung als Aufgabe der Hochschulen

Weltoffenheit und Internationalität sind kennzeichnend für Wissenschaftlichkeit. Diese Dimensionen stellen auch die Basis für einen interkulturellen Dialog und die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Ländern dar. Die Institutionen und Programme der Bundesregierung, die zur Förderung und zum Erhalt dieser Weltoffenheit und Internationalität der Wissenschaft und damit der Hochschulen beitragen, verfolgen alle das Ziel, Deutschland – auch mit Blick auf den weltweiten „Wettbewerb um die besten Köpfe“ (*brain gain*) – als Bildungsstandort für ausländische Studierende attraktiver zu machen.

So verwundert es nicht, dass dieses Ziel auch Bestandteil des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998 ist, wonach die Förderung internationaler Kooperationen und des Ausländerstudiums in § 2 Abschnitt 5 als Aufgabe der deutschen Hochschulen ausdrücklich festgelegt wird:

„Die Hochschulen *fördern die internationale*, insbesondere die europäische Zusammenarbeit im Hochschulbereich und den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen; sie berücksichtigen die *besonderen Bedürfnisse ausländischer* Studenten.“

In den Empfehlungen zur Internationalisierung der Wissenschaftsbeziehungen des Wissenschaftsrates von 1992 wird ebenfalls auf die Relevanz der Bereiche Auslandsstudium, *Ausländerstudium*, Internationalisierung von Studieninhalten und Anerkennung von Studienzeiten und Studienleistungen als wesentliche, förderungswürdige Instrumente im Rahmen der Internationalität von Hochschulen hingewiesen.

Wissenschaft, Studium und Bildung sind ihrer Natur nach internationale Aufgaben und Begegnungsbereiche. Damit sollte das Engagement der Hoch-

schulen in diesem Segment eine Selbstverständlichkeit sein und gleichzeitig eine Möglichkeit darstellen, globalen Herausforderungen zu begegnen. Die Präsenz ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen leistet in diesem Kontext einen wichtigen Beitrag zur Internationalität der Wissenschaft und zur Welttoffenheit von Forschung und Lehre.

Bei näherer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass der Schwerpunkt der Diskussion über die Internationalisierung bei den Bildungsausländern liegt und Bildungsinländer bzw. Studierende mit Migrationshintergrund (nach einer neuen Definition des Statistischen Bundesamtes) hierbei nicht berücksichtigt werden. An dieser Stelle muss erklärend eingefügt werden, dass es zwei Kategorien von ausländischen Studierenden gibt: die so genannten Bildungsinländer, die über eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung verfügen, größtenteils in Deutschland geboren sind, die deutsche Staatsangehörigkeit jedoch nicht besitzen, und die so genannten Bildungsausländer, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und zum Studium nach Deutschland eingereist sind. Bis vor kurzem wurde diese Einteilung in den Statistiken der Hochschulen eingehalten, da sie statistisch am ehesten ermittelbar war. Dabei fällt allerdings auf, dass eine dritte Gruppe, nämlich „Studierende mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit“ hierbei nicht erfasst wurde, da dies statistisch komplizierter ist.

Der neuen Definition und damit der genaueren Betrachtung zufolge ergibt sich folgende Datenlage:

Laut aktueller Statistik der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hatten im Jahre 2006 rund 136.000 Studierende, also 8% der an deutschen Universitäten und Fachhochschulen Immatrikulierten, einen Migrationshintergrund. Dazu zählen Eingebürgerte (46%), Studierende mit doppelter Staatsbürgerschaft (11%) und Bildungsinländer, also ausländische Staatsbürger mit deutscher Hochschulberechtigung (43%). Im selben Jahr waren 138.450 ausländische Studierende mit einer nichtdeutschen Hochschulzugangsberechtigung – so genannte Bildungsausländer – an deutschen (Fach)-Hochschulen immatrikuliert, die 9,5% aller Studierenden stellten.

Aus dem vorhandenen Datenmaterial geht hervor, dass die Zahl der so genannten Bildungsausländer stetig steigt, was als Resultat der Anstrengungen und Empfehlungen zur Internationalisierung der Hochschulen angesehen werden kann. Die Zahl der so genannten Bildungsinländer enthält jedoch noch genügend Steigerungspotential und dabei wird deutlich, dass hier kaum Anstrengungen unternommen wurden.¹

In diesem Zusammenhang verwundert es sehr, dass Studierende mit Migrationshintergrund an Hochschulen mit 8% immer noch deutlich unterrepräsentiert

1 <http://www.studentenwerke.de/pdf/Kurzfassung18SE.pdf>.

sind, wenn man bedenkt, dass nach Schätzungen des Mikrozensus 2006 fast ein Fünftel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund hat (vgl. Statistisches Bundesamt, 2008). Dies mag darin begründet sein, dass es für Bildungsausländer an Hochschulen zentrale Ämter (Auslandsamt) und vielfältige Maßnahmen für ihre (zeitlich begrenzte) Integration gibt, wogegen die Situation der Studierenden mit Migrationshintergrund (u.a. auch die der Bildungsinländer) von Christian Bode, dem Generalsekretär des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD), wie folgt kommentiert wird: „Die fallen zwischen alle Stühle.“²

2.1 Überblick über die Situation der Studierenden mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen

Zur Situation von Bildungsausländern in Hochschulen liegen diverse Studien und Erhebungen vor (beispielsweise Hosseizadeh 2005 und die dort angegebenen Quellen). Konkrete Analysen der Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund sind hingegen bislang eher selten. Im Folgenden soll dennoch ein Überblick der Ergebnisse der bisherigen Forschung auf diesem Gebiet gegeben werden:

Die erste nennenswerte Studie ist eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Türkeistudien im Jahre 1994 durchgeführte Untersuchung zur Situation türkischer Studierender und Hochschulabsolventen in Deutschland. Ziel der Studie war es, neben einer Bestandsaufnahme auch berufliche Zukunftsperspektiven zu untersuchen und festzustellen, ob es spezielle Probleme im Studium im Vergleich zu deutschen Studierenden gibt. Als besondere Problembereiche wurden in dieser Studie zu geringe Vorab-Informationen im Hinblick auf das Studium (Leistungsanforderungen und Organisation des Studiums), Gefühle der Benachteiligung im Hochschulbereich und in anderen Lebensbereichen, wie z.B. bei der Job- und Wohnungssuche, sowie Sprachschwierigkeiten gesehen (BMBW 1994, S. 166).

Für nichtdeutsche Studierende gibt es Sprachkurse, Orientierungsseminare und Tutorien. Dieses Angebot steht jedoch nur „echten“ Ausländern offen, die nur wegen des Studiums aus Asien, Afrika oder Osteuropa nach Deutschland einreisen. Bildungsinländer dürfen offiziell keine Probleme haben, besitzen sie doch das deutsche Abitur. Hier findet „Hochschulpolitik paradox“ statt: Mit viel Geld werden jedes Jahr Zehntausende von Studenten aus aller Welt in die Bundesrepublik gelockt und man bringt ihnen mühsam unsere Sprache bei. Diejenigen, die de facto bereits Deutsche sind, aber dennoch spezielle Unterstützung brauchten, lässt man links liegen (Spiewak 2007). Aktuellere Studien bestätigen diese Ergebnisse nicht nur, sondern erweitern sie sogar.

2 <http://bildungsklick.de/a/54128/hohe-abbrecherquote-bei-studenten-aus-zuwandererfamilien/>

So wird beispielsweise in einer Studie von Meinhardt und Zittlau (2009) zum Thema „Studierende mit Migrationshintergrund“, bei der neben der Anzahl der Studienanfänger/innen, Absolvent/inn/en und Studienabbrecher/innen auch deren wirtschaftliche und soziale Lage in der Universität Oldenburg analysiert wird, festgestellt, dass mehr als die Hälfte der untersuchten Personen aus bildungsfernen und einkommensschwachen Familien stammt oder über nur unzureichende oder sogar falsche Informationen in Bezug auf das Studium verfügt. Diese Ergebnisse verwundern insofern nicht, als Neumann und Karakasoglu-Aydin bereits 2001 in ihrer Studie zu ähnlichen Ergebnissen gekommen waren, die jedoch wenig Beachtung gefunden hatten.

Auch geht aus der Oldenburger Studie hervor, dass die Kommunikation der Studierenden mit Migrationshintergrund in der eigenen ethnischen Gruppe intensiver ist als mit deutschstämmigen Studierenden, da zwischen Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund Berührungängste bestehen. Gerade die Kommunikation mit deutschen Studierenden würde jedoch die soziale Integration ausländischer Kommilitonen fördern, findet allerdings nicht in ausreichendem Maße statt. Dies bestätigt auch der Sonderbericht des DSW „Internationalisierung des Studiums“ zur 17. Sozialerhebung zur sozialen und wirtschaftlichen Lage von Studierenden in Deutschland. Danach sucht nur rund ein Fünftel der deutschen Studierenden häufig das Gespräch mit Studierenden aus anderen Ländern; etwa ein Drittel kann auf gelegentliche Kontakte verweisen. Die Ursachen dafür sind weniger Desinteresse oder eine distanzierte Einstellung, sondern zumeist mangelnde Gelegenheit. Angesichts der hohen Zahl ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen ist zu vermuten, dass sich bei vielen Studierenden hinter dieser Begründung zwar keine Gesprächsvermeidung, aber eben auch keine bewusste Kontaktsuche verbirgt. Dafür spricht auch, dass sich die Kontakte deutscher und ausländischer Studierenden überwiegend auf Lehrveranstaltungen beschränken. Freizeitaktivitäten, die durchaus Möglichkeiten für ein Aufeinander-zugehen bieten würden, stellen eher die Ausnahme für erste Begegnungen dar.

In der oben erwähnten Studie von Neumann und Karakasoglu-Aydin aus dem Jahre 2001 (die die Lage von Studierenden im Status des Bildungsinländers untersucht) stellten die Autorinnen ferner fest, dass zum einen Studierende mit Migrationshintergrund eher in der Gruppe der „Elternwohner“ vertreten sind als Studierende ohne Migrationshintergrund und dass zum anderen Bildungsinländer – berechnet nach Beruf, Einkommen und Bildung der Eltern – zu zwei Dritteln aus Familien mit niedrigem sozialem Status stammen; dies gilt für nur 14% der deutschen Studierenden.

Auch hinsichtlich der Schulbildung machten Neumann und Karakasoglu-Aydin deutlich, dass Studierende mit Migrationshintergrund in besonders hohem Maße über eine nicht geradlinige Schullaufbahn an die Universität kommen (über die Haupt- oder Realschule zum Gymnasium). Auch bestehen signifikante

Unterschiede hinsichtlich der gewählten Studienfächer. Bildungsinländer sind eher bestrebt, ein anwendungsorientiertes Studium zu absolvieren. Überproportional häufig werden die Ingenieurs- und die Wirtschaftswissenschaften gewählt, nicht aber Lehramtsstudiengänge, obwohl dies für die Interkulturalisierung der Schule gesellschaftlich wünschenswert wäre.

Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass Unsicherheiten der Studierenden insbesondere im fachsprachlichen Bereich bestehen. Folglich wären gerade Studierende mit Migrationshintergrund für Beratungsangebote hinsichtlich der Methoden wissenschaftlichen Arbeitens und zu Prüfungstechniken und Studientechniken offen. Die vorhandenen Angebote in diesem Kontext beziehen sich jedoch primär auf Bildungsausländer (Ausländertutorien etc.).

Ganz besonders gravierend sind die Ergebnisse des Hochschul-Information-Systems (HIS), wonach die Abbrecher- bzw. „Schwundquote“ bei den Studierenden mit Migrationshintergrund mit 45% weit höher liegt als bei Studierenden ohne Migrationshintergrund. Dazu schreibt DIE ZEIT unter Bezugnahme auf unveröffentlichte Daten des Hochschul-Information-Systems:

„So haben im Jahre 2000 rund 9.800 so genannte Bildungsinländer (ausländische Studenten mit deutschem Abitur) ein Studium aufgenommen. Die Absolventenzahl fünf Jahre später lag jedoch nur bei 5.400 Studenten. Daraus ergibt sich eine Schwundquote von 45% – die Abbrecherquote bei deutschen Studenten ist um die Hälfte niedriger.“³

Gleichzeitig geht aus Gesprächen mit Studierenden mit Migrationshintergrund, die dennoch einen Abschluss geschafft haben, hervor, dass sie mehr Zeit für die Stellensuche aufwenden und sich häufiger bewerben müssen als Nichtmigranten. Zum Anteil arbeitsloser Akademiker liegen bisher nur wenige Untersuchungen für Deutschland vor.

Laut den Informationen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stellen sich die Ergebnisse am Ende der Bildungswertkette auch nicht positiver dar: Danach ist die Arbeitslosenquote von Migranten unabhängig von ihrer Bildung deutlich höher als die deutscher Arbeitnehmer. Bei Akademikern ist sie mit 12,5% sogar fast drei Mal höher.⁴

Die hier dargestellten Tatsachen wurden in den markanten Punkten durch die aktuellen Ergebnisse der OECD von 2009 bestätigt. Die geringe Zahl der Migranten an Hochschulen war bereits bekannt, auch, dass diese Schwierigkeiten im Rahmen ihres Studiums haben. Der Probleme jedoch, die die OECD bei Migranten und Nichtmigranten mit gleicher Hochschulqualifikation beim Über-

3 <http://www.presseportal.de/print.htx?nr=1011870>

4 <http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf>) sowie http://www.epo.de/index.php?option=com_content&task=view&id=2865&Itemid=34.

gang von der Hochschule ins Berufsleben festgestellt hat, war man sich in diesem Ausmaß nicht bewusst.

„Der Abstand zu gleich qualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund ist hingegen bei Hoch- und Fachhochschulabsolventen und Absolventen höherer beruflicher Bildung vergleichsweise stark ausgeprägt. Dieser Befund überrascht, da beide Gruppen ihre Bildungsabschlüsse in der Regel im Inland erworben haben. Eine Erklärung könnte sein, dass in Deutschland und Österreich auf dem Arbeitsmarkt die Erwartung vorherrscht, dass Migranten und deren Nachkommen eher gering qualifiziert sind. Bildungserfolge von Migranten und deren Nachkommen werden entsprechend noch nicht ausreichen honoriert“,

sagte hierzu OECD-Migrationsexperte Thomas Liebig.⁵

Aus den oben genannten Gründen verwundert es nicht, dass einer Untersuchung des Forschungsinstituts Futureorg aus dem Jahre 2008 zufolge ca. 38% der türkischstämmigen Akademiker auswandern wollen.⁶

2.2 Potenzial der Studierenden mit Migrationshintergrund

Es wäre jedoch zu einseitig, nur eine Defizitanalyse zur Situation der Studierenden mit Migrationshintergrund durchzuführen. In anderen Studien werden auch die Potenziale und der Nutzen der Studierenden mit Migrationshintergrund bzw. das Potenzial der Bildungsinländer für Gesellschaft und Wirtschaft analysiert.

Dazu kann zunächst die aktuelle Datenbasis des ersten Nationalen Bildungsberichts herangezogen werden. Hierin zeigt sich, dass bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Bildungsinländern) ein bislang ungenutztes Potenzial vorliegt. Allein in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen könnte es mehr als 120.000 Hochschulabsolvent/inn/en mehr geben, wenn die Bildungsinländer/innen die gleichen Chancen in Schule und Hochschule wie Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund hätten nutzen können. Wenn ein Fünftel von ihnen ein technisches Fach studiert hätte, gäbe es heute in dieser Altersgruppe 24.000 Ingenieur/innen mehr.

Der Bericht der Migrationsbeauftragten aus dem Jahre 2005 belegt, dass der Anteil der ausländischen Schüler/innen, die mit dem Schulabschluss die Hochschulreife erworben haben, mit 12,1% deutlich über dem deutscher Schüler (8,5%) liegt. Hierzu stellt der Bericht weiter fest, dass sich gerade junge Migrant/innen durch eine hohe Bildungsmotivation auszeichnen. Daher stellt sich die Frage, warum diese hohe Bildungsmotivation nicht zu einem erfolgreichen

5 http://www.oecd.org/document/63/0,3343,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html

6 http://tasd.futureorg.de/_files/_publikationen/TASD-Spektrum2.pdf

Hochschulabschluss bzw. Berufseinstieg führt, bzw. wie diese Bildungsmotivation durch die Hochschulen weiter gefördert werden kann.

Auch die *Übergangsquote von Bildungsinländern* mit Hochschulzugangsberechtigung zu den Hochschulen liegt mit 75% *höher als bei deutschen Abiturienten* ohne Migrationshintergrund (70%), und dies gilt sowohl für die Angehörigen von Anwerbestaaten als auch für die aus „anderen Staaten“. Die Unterschiede bei den Übergangsquoten weisen auf die Bedeutung des Bildungsabschlusses der Eltern hin: Der Anteil der Eltern mit Hochschulabschluss ist bei den Studierenden aus „anderen Staaten“ mit 55% deutlich höher als bei den deutschen Studierenden (45%). Dagegen beträgt er bei den Studierenden aus Anwerbestaaten nur 9%. 31% der Bildungsinländer/innen immatrikulieren sich an *Fachhochschulen* (aus Anwerbestaaten sogar 35%), der Anteil deutscher Studierender an Fachhochschulen an der Gesamtzahl deutscher Studierender beträgt dagegen nur 26%. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass mit 21% ein deutlich höherer Anteil der Bildungsinländer über eine Fachhochschulreife verfügt, als deutsche Fachhochschulabsolventen mit 12%. Damit leisten vor allem die Fachhochschulen einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Mobilität der Bildungsinländer in Deutschland.⁷

In einer Studie von Franken und Kowalski aus dem Jahre 2006, die sich insbesondere auf das wirtschaftliche Potenzial der Studierenden mit Migrationshintergrund bezieht, werden das allgemeine Potenzial von Migranten für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft, die Problematik ihrer wirtschaftlichen und Arbeitsmarktintegration sowie der Status quo des Diversity Management und der multikulturellen Teamarbeit in deutschen Unternehmen untersucht. Die Autoren dieser Studie kommen zu dem Ergebnis, dass zur Gewährleistung einer tatsächlichen Chancengleichheit bei der Entscheidungsfindung der Personalverantwortlichen in Unternehmen und Organisationen migrantenspezifische Kompetenzen miteinbezogen sowie ein Klima allgemeiner Wertschätzung gegenüber Migranten gefördert werden müssten. Auch wird in dieser Studie anhand positiver Beispiele aus der Unternehmenspraxis gezeigt, dass es durchaus möglich ist, das Potenzial der Zuwanderer im gegenseitigen Interesse zu nutzen. Insbesondere diejenigen Unternehmen, die sich aktiv mit dem Diversity Management beschäftigen, erzielen durch die gelebte Vielfalt wesentliche Vorteile.

Angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden weltweiten Wettbewerbs um die „besten Köpfe“ müssen Konzepte entwickelt werden, mit deren Hilfe die Integrationspotenziale von Mitbürger/innen mit Migrationshintergrund besser erschlossen und so für Gesellschaft und Wirtschaft nutzbar ge-

7 <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf> sowie http://www.migration-online.de/data/asb-wissenschaft_endbericht.pdf

macht werden können. Diese Konzepte müssen neben bildungspolitischen Rahmenbedingungen auch die Integrationsdimensionen berücksichtigen. Ein Überblick über den Integrationsstand der Studierenden mit Migrationshintergrund sowie über entsprechende Anknüpfungspunkte für die Hochschulen soll im Folgenden gegeben werden.

3. Überblick über Integration und Kultur von Studierenden mit Migrationshintergrund

Um die Ursachen der Problembereiche der Studierenden mit Migrationshintergrund aber auch der Probleme, die sich laut OECD beim Einsteig in die Berufspraxis ergeben, näher zu untersuchen, muss Bezug auf die Integrationsdebatte in Deutschland genommen werden. Zum Begriff „Integration“ soll die Definition der Bundesregierung herangezogen und auf die Studierenden mit Migrationshintergrund angewendet werden:

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen.“ (Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 10)

Es ist unbestritten, dass die Studierenden mit Migrationshintergrund dieser Definition zufolge integriert sind und ihre entsprechenden Pflichten erfüllen. Zunächst ist also zu konstatieren, dass diese Studierenden in die Gesellschaft integriert sind und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Bildungssystem ermöglicht wurde.

Dass auch der Spracherwerb ein wichtiger Faktor bei der Integration ist, ist ebenfalls unbestritten. Es lässt sich allerdings nicht leugnen, dass die Studierenden mit Migrationshintergrund trotz der deutschen Hochschulreife Schwierigkeiten bzw. Lücken bei der Fach- und Schriftsprache aufweisen (Spiewak 2007). Jedoch sind sie ihrer Pflicht, die Sprache zu erlernen, mithilfe der ihnen zur Verfügung stehenden institutionellen Möglichkeiten nachgekommen. Anscheinend muss es noch weitere Faktoren geben, die für eine Bildungschancengleichheit im Rahmen der Integrationsdiskussion von Bedeutung sind. Es stellt sich also die Frage, um welche Faktoren es sich hierbei handeln könnte. Für eine detaillierte Analyse sollte die kulturelle Komponente einer genaueren Betrachtung unterzogen werden, da dieses Konstrukt jahrzehntelang die Integrationsdebatte beeinflusst hat.

Betrachtet man das Konstrukt der Kultur einer Definition der UNESCO folgend, so ist Kultur als Gesamtheit der unverwechselbaren geistigen, materiellen,

intellektuellen und emotionalen Eigenschaften anzusehen, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen, und die über Kunst und Literatur hinaus auch Lebensformen, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen umfasst.⁸

Nun ist dies eine Definition, die, auf dem ersten Blick, die Migrationsentwicklung der letzten Jahrzehnte nicht explizit beinhaltet. Doch bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass es eine Unterscheidung zwischen „Gesellschaft“ und „sozialer Gruppe“ gibt. Erst die nähere Analyse der „sozialen Gruppe“ verdeutlicht, dass eine weitere Differenzierung vorgenommen werden muss, die den Umstand berücksichtigt, dass die jeweilige Gesellschaft sich u.a. aufgrund der Migrationsentwicklung aus verschiedenen Teilgruppen bzw. sozialen Gruppen zusammensetzt. Erst die Einbeziehung von Subkulturen in die Betrachtung wird dieser Tatsache gerecht. „Subkulturen“ sind

„unterscheidbare Gruppen von Menschen in einer Gesellschaft, die kulturell geprägte Gemeinsamkeiten bei affektiven oder kognitiven Reaktionsweisen (emotionale Reaktionen, Auffassungen, Werte und Ziele), Verhalten (Gebräuche, Abläufe, Rituale und Verhaltensnormen) und Umweltbedingungen ... haben.“ (Peter/Olson 1999, S. 299)

In der Marketingforschung finden sich typische Beispiele für Subkulturen so z.B. in den USA die Afro-Amerikaner und Hispanics oder eben in Deutschland Menschen mit asiatischer oder türkischer Herkunft. Die Betrachtung und Erforschung der Subkulturen ist in der Marketingforschung aus ökonomischer Perspektive erwünscht und gewollt. Aus außerökonomischer Perspektive ist jedoch auch eine Analyse der Interaktion zwischen den einzelnen Subkulturen von Relevanz.

Eine Konsequenz die sich nun aus der Migration und damit der verschiedenen Subkulturen ergibt ist, dass vermehrt Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen in Kontakt miteinander kommen. Dieser interkulturelle Kontakt hat Veränderungen in der Kultur und Lebensweise einer oder mehrerer Gruppen zur Folge. Genau diese Veränderungen sind bereits 1936 von Redfield, Linton und Herskovits als ‚Akkulturation‘ bezeichnet worden.

Unter Akkulturation ist der Prozess der Aneignung von kulturellen Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen einer oder mehrerer Gruppen zu verstehen. Neue Werte und Verhaltensweisen werden dabei zusätzlich zu den bestehenden erlernt. Dieser Lernprozess wird durch vermehrten Kontakt und beispielsweise auch durch den Einfluss der Medien gefördert.

Berry (2000) unterscheidet vier Akkulturationsstrategien, die sich unter der Bezeichnung „Sozialintegration“ auch bei Esser (1993) wiederfinden. Entschei-

8 <http://209.85.129.132/search?q=cache:xJrIVqLaaX4J:www.unesco.de/443.html+UNESCO+kultur+definition&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de>

dend für die Zuordnung ist die Frage, ob die eigene kulturelle Identität und ihre Merkmale bewahrt werden oder ob intensiver Kontakt zur fremdkulturellen Gruppe aufgebaut wird. Die entsprechenden Akkulturationsstrategien weisen folgende Merkmale auf:

Separation – Hierbei handelt es sich um eine Strategie, die auf der Beibehaltung der Ursprungskultur bei gleichzeitiger Ablehnung der neuen Kultur beruht. Bei dieser Strategie, die Esser im Rahmen seiner Integrationsforschung als „Segmentation“ bezeichnet, lehnen die jeweiligen ethnischen Gruppen jede Art von emotionaler Verbundenheit oder Identifizierung mit der anderen Kultur ab. Bei strikter Anwendung dieser Strategie wäre es schwer vorstellbar, dass die Studierenden mit Migrationshintergrund die Qualifikation hätten erreichen können, die sie definitiv aufweisen. Unabhängig davon ist diese Strategie auch dadurch gekennzeichnet, dass eine Konzentration auf die Ursprungssprache bzw. Heimatsprache erfolgt.

Assimilation – Dieser Terminus entspricht einer Übernahme der neuen bzw. einer anderen Kultur, bei der Aspekte der Ursprungskultur zu Gunsten der neuen bzw. anderen Kultur aufgegeben werden. Dadurch können Eigenschaften der Mehrheitsgesellschaft angenommen und notwendige Kompetenzen erlernt werden. Durch den regen Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft fühlen sich die ethnischen Gruppen emotional mit dieser verbunden. Die konsequente Anwendung dieser Strategie müsste dazu führen, dass es weder Unterschiede bei der Kommunikation noch Berührungsängste geben dürfte, was, wie oben gezeigt wurde, nicht bestätigt werden kann.

Integration – Diese beschreibt den Zustand, bei dem sowohl die eigene Subkultur bewahrt als auch der Kontakt zur Mehrheitskultur gesucht wird. Hierbei kann auch von einer „persönlichen“ Synthese zwischen beiden Kulturen gesprochen werden. Durch einen solchen Austausch kann nicht nur die Subkultur der ethnischen Gruppen sondern auch die Mehrheitskultur eine Bereicherung erfahren. Esser (1993) zufolge handelt es sich um eine Mehrfachintegration, wonach der Zuwanderer gleichberechtigt in seine jeweilige ethnische Gesellschaft wie auch in die deutsche aufnehmende Gesellschaft integriert ist. Er unterhält also laut Berry (2000) soziale Kontakte zu beiden Gruppen und fühlt sich emotional mit beiden verbunden. Diese Strategie wäre am erstrebenswertesten, kann jedoch nach Esser (1993) als gesamtgesellschaftliches Modell nicht ernsthaft in Erwägung gezogen werden, da sie nur schwer umsetzbar ist. Erhebliche Lernbereitschaft sowie ein unterstützendes Lebensumfeld sind hierfür Voraussetzungen. Daher gilt dieses Modell nach Esser (1993) allenfalls bei beispielsweise Akademikern- und Diplomatenkindern als realistische Option. Die Daten des nationalen Integrationsplans der Bundesregierung haben gezeigt, dass Studierende mit Migrationshintergrund über eine höhere Übergangsquote und eine höhere Bildungsmotivation sowie ein unterstützendes Lebensumfeld verfügen.

Demnach könnte man davon ausgehen, dass sich diese Studierenden für die Integration als Akkulturationsstrategie entschieden haben.

Marginalisierung – Die letzte Form der Anpassung, die Marginalisierung, ist weder an der Ursprungskultur noch an der neuen bzw. anderen Kultur interessiert. Esser zufolge handelt es sich in diesem Fall um eine Situation der Heimatlosigkeit, bei der sich die Betroffenen keiner Gesellschaft zugehörig fühlen und beispielsweise auch keine der in Frage kommenden Sprachen, also weder die des Heimatlandes noch die der Aufnahmegesellschaft, ausreichend beherrschen.

In Theorie und Praxis finden sich zahlreiche Beiträge zu den einzelnen Strategien und den sich daraus ergebenden Konsequenzen. Insbesondere die Diskussion um die Frage, ob *Assimilation* oder *Separation* zu bevorzugen sei, hat nicht nur die Forschung, sondern auch die Praxis verstärkt und kontrovers beschäftigt. Auch versuchte man immer wieder, empirisch nachzuweisen, dass die genannten Akkulturationsstrategien unterschiedlich stark vertreten sind. Festzuhalten ist hier, dass sich der *Integrationsstatus* der Studierenden mit Migrationshintergrund theoretisch in die Integrationsstrategien einordnen lässt und dass die Studierenden mit Migrationshintergrund tatsächlich die Mehrfachintegration gewählt haben. Und dennoch werden ihnen nicht die gleichen Bildungschancen in den Hochschulen sowie nach Abschluss ihres Studiums eingeräumt. Hier soll vor allem eine Betrachtung der Wechselwirkung zwischen Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Gruppen bzw. Studierenden mit Migrationshintergrund eine Antwort auf die genannten Probleme der Studierenden ermöglichen.

3.1 *Integration als Prozess zwischen Migranten und Nichtmigranten*

Offenbar ist die alleinige Betrachtung des Spracherwerbs, der Hochschulberechtigung sowie der Akkulturationsstrategie nicht ausreichend für eine Ursachenanalyse. Sofern sich diese nur auf den Integrationsstand der Studierenden mit Migrationshintergrund bezieht, scheint sie zu einseitig zu sein und die Wechselwirkung auszuklammern, die das Konstrukt der Integration bereits durch seinen Prozesscharakter aufweist. Es ist wissenschaftlich erforderlich, dieses Konstrukt weder separat über die Kulturdimension und den Spracherwerb noch einseitig zu diskutieren.

Erst durch eine nähere Betrachtung bestimmter Wechselwirkungen, bzw. durch die Berücksichtigung der Mehrheitsgesellschaft, die beide beim Integrationsprozess von Bedeutung sind, wird es möglich, Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund zu machen. Herrmann (1998, S. 39) fasst in diesem Zusammenhang die Integrationspolitik wie folgt zusammen:

„Die deutsche Integrationspolitik hat nicht die Assimilation der Ausländer zum Ziel. Integration wird verstanden als ein schrittweises Einleben in unsere Lebens-

verhältnisse und ein friedliches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft im gegenseitigen Respekt vor dem nationalen, kulturellen und religiösen Selbstverständnis des jeweils Anderen. (...) Die deutsche Integrationspolitik akzeptiert, dass Zugewanderte auch bei langem Aufenthalt ihre kulturelle Identität bewahren wollen.“

Eine solche Integrationspolitik wird auch eher dem Prozesscharakter sowie der Wechselwirkung zwischen Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Gruppen innerhalb des Integrationsprozesses gerecht, an dem Bade seit Beginn seiner Integrationsforschung festhält. Der Autor rückt insbesondere die Mehrheitsgesellschaft stärker in den Fokus. Bade (2009) zufolge braucht Integration Engagement und Geduld auf beiden Seiten der Gesellschaft,

„(...) bei den sogenannten Fremden, die in Wirklichkeit oft schon lange Einheimische sind, und bei den Einheimischen, die oft selber die Nachfahren zugewanderter Fremder sind (...)“ (Ebd.)

Engagement setzt in diesem Fall nicht nur eine Integrationsbereitschaft bei den Einwanderern, sondern auch eine aktive Akzeptanz bei der Mehrheitsbevölkerung voraus. Und auch Geduld ist erforderlich, denn Integration ist ein langer Kultur- und Sozialprozess, der oft die Lebensdauer überschreitet und damit zum intergenerativen Prozess wird (Bade 2009, S. 17).

Nicht nur eine Betrachtung der Wechselwirkung sondern auch die Einbeziehung der Mehrheitsgesellschaft findet sich auch in der Einleitung des Nationalen Integrationsplans (S. 7):

„Integration geht daher uns alle an – die Menschen aus Zuwandererfamilien genauso wie die Bürger/innen, die schon lange hier leben. Integration kann nur miteinander gelingen.“

Dabei ist nicht eindeutig, ob mit Bürger/innen, die schon lange hier leben, die Mehrheitsgesellschaft gemeint ist oder nicht. Eindeutiger wird der Text auf den folgenden Seiten des Nationalen Integrationsplans (S. 8):

„Bund, Länder und Kommunen sichern wichtige Voraussetzungen für das Gelingen von Integration. Der Staat garantiert Sicherheit, gewährleistet den Zugang zu Bildung und fördert die Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Allein kann der Staat die gesamtgesellschaftliche Aufgabe Integration aber nicht erfüllen. Dies gelingt nur, indem jede und jeder – zugewandert oder einheimisch – praktisch und konkret Verantwortung übernimmt: im Beruf und im Sport, in der Kultur, den Medien, der Wissenschaft und der Nachbarschaft im Stadtteil. Nur so kann auf Dauer ein Klima entstehen, das Migrant/innen ermutigt, sich ganz selbstverständlich als Teil unserer Gesellschaft zu verstehen.“⁹

9 <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf>

Insgesamt lässt sich aus diesen Ausführungen ableiten, dass Integration einen Prozess darstellt, an dem Nichtmigranten und Migranten gleichzeitig beteiligt sind und dass für diesen Prozess neben der bereits diskutierten kulturellen Dimension weitere Dimensionen von Bedeutung sind.

Hierbei wird unterschieden zwischen einer politisch-rechtlichen (bis zu Einbürgerung), einer sozialen (wirtschaftliche und gesellschaftliche Sicherheit, Arbeitsplatz) und einer kulturell-emotionalen (Integration) Dimension. Bei Letzterer handelt es sich um die gegenseitige Anerkennung und die Bereitschaft sowohl der Mehrheitsgesellschaft als auch der Immigranten, einander zu verstehen. Handlungsbedarf besteht also auf beiden Seiten. Genau dies ist auch Kern der Arbeiten von Bade.

Was sollte nun aber praktisch getan werden, um diese Art der Integration zu fördern? Das neue Konzept der Integration in Deutschland betont, dass die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen als Bereicherung und nicht als Nachteil für die Gesellschaft anzusehen ist. Dies ist auch das Ziel, welches die Charta der Vielfalt hat. Die ausländische Minderheit braucht Anerkennung und Bestätigung ihrer Nützlichkeit und Wichtigkeit. Diese Anerkennung sollte sich auf alle Dimensionen der Integration beziehen:

- Auf die rechtliche – gleiche Rechte und Pflichten, die in eine Einbürgerung münden,
- auf die politische – Möglichkeiten, sich politisch zu beteiligen und zu engagieren,
- auf die wirtschaftliche – gleiche Chancen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt,
- auf die soziale – gesellschaftliche Sicherheit, soziale Anerkennung,
- auf die kulturelle – Anerkennung der Migranten als kulturelle Bereicherung für die Gesellschaft und
- auf die emotionale – gegenseitige positive Wahrnehmung und Einstellung.

Besonders relevant und für die Forschung im Rahmen der Hochschulpolitik interessant erscheinen die kulturell-emotionalen Dimensionen. Hochschulen können aufgrund ihrer Schnittstellenfunktion mit Gesellschaft und Wirtschaft einen Beitrag zur kulturellen Dimension leisten, indem sie die Anerkennung der Migranten hochschulpolitisch innerhalb und außerhalb der Hochschulen durch geeignete Maßnahmen unterstützen. Maßnahmen und Programme, die in diese Richtung zielen, sind u.a. die verschiedenen Diversity Programme oder auch spezielle Studieninhalte, wie z.B. das Themenfeld „Managing Diversity mit dem Schwerpunkt der Migration“ an der HWR Berlin. Wichtig ist es vor allem, dass Hochschulen Konzepte der Vielfältigkeit, die für die Wirtschaft von Bedeutung sind (ökonomische Perspektive) nicht nur lehren, sondern dass sie die Vielfalt auch vorleben (außerökonomische Perspektive).

Darüber hinaus können Programme entwickelt werden, die zu einer positiven Wahrnehmung und Einstellungsbildung beitragen und damit die emotionale Dimension der Integration betreffen. Im Rahmen ihres Bildungsauftrags sollten die Hochschulen neben der fachlichen Ausbildung eine außerfachliche Bildung gewährleisten, indem sie „(...) Studierende zu offenen und interkultureller Verständigung befähigten Persönlichkeiten bilden.“ Dass diese Dimension in den USA bereits als Erfolgsgarant der Integrationspolitik fungiert, wurde u.a. von Hosseinizahed (2005) festgestellt. Aus seiner Analyse der Hochschulpolitik geht hervor, dass es bereits Maßnahmen gibt, die zum Teil auch auf diese kulturell-emotionale Dimension abzielen, die sich bislang jedoch nur auf die Zielgruppe der Bildungsausländer beziehen. Folglich müssen für die Bildungsinländer bzw. für Studierende mit Migrationshintergrund ähnliche Konzepte entwickelt werden.

Eine unkonventionelle und eher einfache Maßnahme, die zu einer aktiven Beteiligung der Hochschulen an der Integrationsdebatte beiträgt, ist die Entwicklung und Implementierung von Mentoring Programmen, die genau auf die kulturell-emotionale Dimension ausgerichtet sind. Diese Maßnahme soll im Folgenden vorgestellt werden.

3.2 Interkulturelle Mentoring-Programme zur Förderung der kulturell-emotionalen Integrationsdimension

Integration setzt die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen voraus. Kontakte, positive Leitbilder und direkte Förderung durch Führungspersönlichkeiten bieten Studierenden mit Migrationshintergrund effiziente Möglichkeiten, den eigenen beruflichen und persönlichen Erfolg bereits während des Studiums vorzubereiten und gleichzeitig kulturell-emotional integriert zu werden. Das Mentoring als Austauschbeziehung zwischen Mentor/in und Mentee stellt hierbei ein in vielen Unternehmen und Hochschulen erprobtes und wirkungsvolles Instrument zur gezielten Förderung von Nachwuchskräften dar.

Voraussetzung für Mentoring-Kooperationen sind Vertrauen, Offenheit, gegenseitiges Verständnis und Respekt und damit Eigenschaften, die auch in der Integrationsdiskussion einen großen Raum einnehmen. Die Mentoren/innen nutzen ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen, um die Mentees zu beraten und sie in ihrer individuellen Weiterentwicklung zu unterstützen. Regelmäßige Gespräche bieten den Mentees die Chance, Veränderungen, realistische Ziele und die Wege dorthin mit erfahrenen Partner/innen zu diskutieren. Hierbei können sich Perspektiven eröffnen, die für die jungen Menschen allein oftmals nicht erkennbar wären.

Die Aufgaben der Mentoren/innen bestehen darin, in einem innovativen Modell der Integrationspolitik mitzuwirken, das bürgerliche Engagement zu stär-

ken, die Bildungseinrichtungen zu unterstützen und so die Schnittstellenfunktion der Hochschulen zu verstärken. Gleichzeitig bietet sich den Mentor/innen die Möglichkeit, ihre eigenen interkulturellen Kompetenzen weiterzuentwickeln, differenzierte Kenntnis migrationspezifischer Fragestellungen und Probleme zu erlangen und Einblicke in aktuelle Forschungsergebnisse auf diesem Gebiet zu gewinnen. Durch die Förderung des Potenzials der Studierenden mit Migrationshintergrund leisten die Mentor/innen einen Beitrag zu deren kulturell-emotionaler Integration und erhalten gleichzeitig Informationen über Studierende mit Migrationshintergrund, die ihrer eigenen Einstellungsbildung förderlich sein können.

Den Mentees bietet sich im Gegenzug die Chance, durch berufserfahrene Mentor/innen aus der Wirtschaft bei der Karriereplanung und beim Erreichen ihrer persönlichen Ziele unterstützt und bei fachlichen und persönlichen Fragestellungen individuell beraten zu werden. Dabei lernen die Mentees nicht nur Verhaltensweisen und Regeln in Unternehmen kennen, die ihnen dabei helfen, Kontakte herzustellen und Netzwerke zu entwickeln, sondern sie erfahren gegebenenfalls kulturelle Gemeinsamkeiten oder Unterschiede, die ihnen aus ihrem bisherigen Umfeld noch nicht bekannt waren. Die erfahrenen Mentor/innen helfen den Studierenden, ihre Potenziale und Fähigkeiten zu entdecken und weiter zu entwickeln und so ihr „Selbstmarketing“ zu verbessern. Damit tragen sie zur Förderung des Selbstwertgefühls, der Anerkennung und der psychosozialen Entwicklung der Mentees bei. Schließlich wird durch die Erkenntnis, dass die Mehrheitsgesellschaft die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen als Bereicherung ansieht, die kulturell-emotionale Integration der Mentees gefördert und der Grundstein für eine gegenseitige positive Wahrnehmung und Einstellung gelegt.

Der hier vorgestellte innovative Ansatz zur Förderung und Unterstützung von Studierenden mit Migrationshintergrund, wird an der HWR Berlin seit dem 1.4.2008 in Form eines interkulturellen Mentoring-Programms erprobt, mit dem sich die HWR an der Integrationsdebatte beteiligt.

Mit dem Ziel der gegenseitigen interkulturellen Annäherung wurde im Rahmen des Mentoring-Programms eine Anlaufstelle zur Unterstützung der Studierenden mit Migrationshintergrund während ihres Studiums errichtet. In das Programm wurden im Unterschied zu den wenigen existierenden Programmen (z.B. „Meduse ohne Grenzen“) unterschiedliche Gruppen beiderlei Geschlechts mit Migrationshintergrund einbezogen. Insgesamt wurden bisher 55 Studierende in das Programm aufgenommen.

Neben der Unterstützung in karrierebezogenen Fragen finden die Mentees primär außerfachliche Unterstützung. Beim gemeinsamen Besuch von kulturellen und gesellschaftspolitischen Veranstaltungen werden die Mentees an Themen herangeführt, denen sie in ihrem bisherigen Umfeld nicht begegnet sind bzw. die nicht diskutiert wurden. Gleichzeitig erfahren diese jungen Menschen,

dass sie auch von Seiten der Mehrheitsgesellschaft Unterstützung erfahren können und sind verwundert, dass so etwas möglich ist!

Aber auch die Mentorinnen wurden und werden immer wieder positiv von den Teilnehmern des Programms überrascht. Erste Bedenken, dass diese Studierenden – Bildungsinländer – im Grunde genommen keiner Unterstützung bedürften, wurden bereits nach wenigen Treffen revidiert. Inzwischen sind die Mentorinnen einstimmig der Überzeugung, dass die betreuten Studierenden in hohem Maße von der kulturell-emotionalen Unterstützung profitieren und sind gerne bereit, diese auch weiterhin zu gewähren.

Im Rahmen des Mentoring-Programms erfolgt jedoch nicht nur die interne Betreuung der Studierenden, sondern die positiven Erfahrungen der Teilnehmer werden auch einer breiten Öffentlichkeit kommuniziert, die nun ebenfalls positiv und bestätigend auf das Programm reagiert. So unterstützt beispielsweise *Zonta International* das Programm. Hierbei handelt es sich um einen weltweiten Zusammenschluss berufstätiger Frauen, der das Ziel verfolgt, die Stellung der Frau im rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereich zu verbessern. Zonta International wurde 1919 in den USA als erste weibliche Service-Organisation gegründet, ist überparteilich, überkonfessionell und weltanschaulich neutral. Zonta International hat als Nichtregierungsorganisation Stimmen bei den Vereinten Nationen (UN) und dem Europarat. Die deutschen Niederlassungen gehören dem Deutschen Frauenrat an.

Es sind vor allem auch die betreuten Studierenden, die verdeutlichen, dass insbesondere die kulturell-emotionale Dimension der Integration durch das Programm gefördert wird. Die folgenden Beispielaussagen geben einen Einblick in die Erwartungen und Erfahrungen der Mentees mit dem interkulturellen Mentoring Programm der HWR Berlin.

Beispiel 1, 30 Jahre, Studiengang Wirtschaft (Diplom)

„Als ich von dem Mentoring-Programm für Studierende mit Migrationshintergrund erfuhr, habe ich mich sofort beworben. Es ist eine einmalige Chance, von sehr berufserfahrenen Personen aus der Wirtschaft zu lernen, auf was es ankommt beim beruflichen Ein- und Aufstieg.“

Aufgrund meiner nichtdeutschen Herkunft gab es einfach zu viele Situationen, in denen ich ganz auf mich allein gestellt war. Ich musste Entscheidungen treffen, ohne auf die Unterstützung oder gar Förderung durch meine Eltern, Verwandten oder Bekannten zählen zu können. Niemand zeigte mir die Möglichkeiten, meinen späteren beruflichen Werdegang bereits im Schulalter vorzubereiten. Oft fehlte es meinen Eltern schlichtweg an ausreichenden Sprachkenntnissen und damit am Wissen, wie ‚das System‘ funktioniert. Kontakte, positive Leitbilder und die direkte Förderung durch meine Mentorin sind für mich deshalb Gold wert.“

Beispiel 2, 24 Jahre, Studiengang Business Administration

„Ursprünglich komme ich aus Vietnam, lebe aber seit 14 Jahren in Deutschland. In zwei derart unterschiedlichen Kulturen aufzuwachsen, fällt nicht immer leicht. Positiv dabei ist, dass ich aufgrund dieser Erfahrung lernte, mit Menschen aus verschiedenen Kulturen angemessen umzugehen. Dabei helfen mir meine Sprachkenntnisse, das Wissen um die anderen Normen und Werte. So wird Individualität und Selbstständigkeit in Deutschland eher gefördert und gefordert. In Vietnam hingegen gilt es als sehr wichtig, gemeinschaftlich zu denken und die Familie gut zu repräsentieren. Ich bin noch unschlüssig, inwieweit meine bikulturellen Erfahrungen ins Berufsleben einfließen können. Mit meiner Mentorin kann ich meine Fragen besprechen sowie mich kulturell austauschen. Für mich persönlich bedeutet dies, dass ich von meiner Mentorin Ratschläge sowie Unterstützung bei der Planung meiner beruflichen Zukunft wie auch bei persönlichen Fragestellungen erhalte. Das Programm bietet auch vielfältige Seminare bzw. Workshops an, in denen ich lerne, meine sozialen und interkulturellen Kompetenzen auszubauen und sie zielgerichtet einzusetzen. Besonders gefällt mir, dass auf meine individuellen Bedürfnisse eingegangen wird und mir Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.“

Beispiel 3, 28 Jahre, Studiengang Business Administration

„Das Mentoring-Programm der HWR bietet meiner Meinung nach Studierenden mit Migrationshintergrund eine hervorragende Möglichkeit, ihre Träume zu verwirklichen, Netzwerke zu bilden, ihre Stärken kennen zu lernen und vor allem Vorurteile abzulegen.

Die beste Möglichkeit, seine Träume zu verwirklichen, ist aufzuwachen. Denn einen Migrationshintergrund zu haben bedeutet nicht, dass man Sprachdefizite aufweist oder ein Problem der Gesellschaft ist! Es ist ein großes Glück zwei Sprachen zu sprechen und zwei Kulturen zu kennen.

Ich bin seit vier Monaten Mentee dieses Programms und sehe die Tandem-Beziehung zu meiner Mentorin als eine absolute Bereicherung für die Weiterentwicklung meines Potenzials und meiner Karriereplanung. Ich kann es jedem empfehlen, der Interesse an interkulturellem Austausch und persönlichem Fortschritt hat.“

Die bisherigen Aktionen sowie die Gespräche mit Entscheidungsträgern aus unterschiedlichen Einrichtungen, aber auch die Gespräche und Anfragen von Studierenden (ohne Migrationshintergrund insbesondere aus dem Themenbereich „Managing Diversity“) bestätigen die theoretische Herangehensweise an die Thematik der Förderung einer kulturell-emotionalen Integration.

3. Ausblick

Übergreifendes Ziel des Programms der HWR Berlin ist es, einen Beitrag zur Integration über die kulturell-emotionale Dimension des Konstrukts „Integration“ zu leisten. Um eine ganzheitliche Perspektive der Integration zu fördern, die sich letztlich nicht nur aus wissenschaftlicher Sicht, sondern auch für die Praxis als fruchtbar erwiesen hat, wird nun in einem nächsten Schritt das Mentoring-Programm erweitert und dazu eine Art „Gegenmatching“ durchgeführt. Hierzu führte zum einen das Argument, dass auch Nichtmigranten Unterstützung im Rahmen ihres Studiums und Berufseinstieges benötigen und zum anderen die Notwendigkeit, die Integration und eine positive Wahrnehmung und Einstellung sowohl von Migranten als auch von Nichtmigranten zu unterstützen. Folglich wird im Rahmen des Programms der HWR Berlin die kulturell-emotionale Integrationsdimension nicht nur aus der Perspektive der Studierenden mit Migrationshintergrund, sondern auch aus der der Studierenden ohne Migrationshintergrund betrachtet, die nun mit Mentor/innen aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik „gematcht“ werden, die ihrerseits einen Migrationshintergrund besitzen.

Erfolgreiche Mentor/innen mit Migrationshintergrund werden als Vorbilder für Studierende ohne Migrationshintergrund einbezogen, um zu zeigen, dass nicht die Integration einer „Minderheit“ im Mittelpunkt steht, sondern der interkulturelle Austausch sowie die Sensibilisierung für die jeweils als „anders“ wahrgenommene Kultur. Hierdurch wird auch die Anerkennung der Migranten als kulturelle Bereicherung angesprochen. Auch ist das Mentor/innen-Mentee-Verhältnis im Tandem als mehrdimensional zu verstehen, denn beide Seiten lernen und profitieren voneinander.

Damit wird einem umfassenden Integrationsansatz Rechnung getragen, indem die Studierenden bereits während ihres Studiums mit verschiedenen Kulturen bzw. interkulturellen Aspekten konfrontiert und in Bezug auf diese sensibilisiert werden. Gleichzeitig möchten wir der Gesellschaft die Chancen der Vielfalt in Deutschland verdeutlichen. Und schließlich ließe sich auf diese Weise dem Diversity-Ansatz der Hochschule Rechnung tragen, indem die gesamte Thematik nicht nur theoretisch gelehrt, sondern auch praktisch als Chance vorgelebt werden könnte.

Diese recht mutige Zielsetzung soll langfristig durch die Rekrutierung entsprechender Mentor/innen aus beiden „Lagern“ erreicht werden. Im Rahmen des Programms sollen die Studierenden nicht nur gefördert, sondern möglicherweise auch als zukünftige Mentor/innen für die Zukunft gewonnen werden. Damit wollen wir die zukünftigen Mentoren für unser Programm aus den eigenen Reihen „aufbauen“ und später „rekrutieren“. Weitere Vorteile, wie Kontakte zu den Unternehmen, in denen diese Studierenden künftig tätig sein werden, müssen an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden.

Literatur

- Bade, K. J. (2009): Von der Arbeitswanderung zur Einwanderungsgesellschaft. Festrede in der Frankfurter Paulskirche am 5.11.2009
- Berry, J. W. (1990): Psychology of acculturation: Understanding individuals moving between cultures. In: Brislin, R. W. (ed.): Applied cross-cultural psychology. Newbury Park, S. 232–253
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg.) (1994): Situation türkischer Studenten und Hochschulabsolventen in Deutschland. Untersuchung des Zentrums für Türkeistudien mit besonderer Berücksichtigung der Bildungsinländer. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Band 113. Bad Honnef
- Esser, H. (1993): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt/M., New York
- Esser, H. (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt/M., New York
- Franken, S./Kowalski, S. (Hg.) (2006): Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht des Forschungsprojektes 2006. Köln
- Herrmann, H. (1998): Junge Ausländer in Deutschland integriert oder ausgegrenzt? Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 228. Köln
- Hosseinizadeh S. A. (2005): Internationalisierung zwischen Bildungsauftrag und Wettbewerbsorientierung der Hochschule. Modelle und Praxis der studienbegleitenden Betreuung und Beratung ausländischer Studierender am Beispiel ausgewählter Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Oldenburg
- Karakaşoğlu-Aydin, Y./Neumann, U. (2001): Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer. Situation, Datenlage und bildungspolitische Anregungen. In: Bildung und Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen. Anhörung des Forum Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin. Materialien des Forum Bildung 11/2001. Bonn, S. 61–74,
- Meinhardt R./Zittlau, B. (2009): BildungsinländerInnen an deutschen Hochschulen am Beispiel der Universität Oldenburg. Eine empirische Studie zu den erfolgshemmenden Faktoren im Studienverlauf und Empfehlungen zur Verbesserung der Studienleistungen durch HochschullotsInnen. Oldenburg
- Peter, J./Olson, J. (1999): Consumer Behavior and Marketing Strategy (5. Aufl.), Chicago u.a.O.
- Redfield R./Linton R./Herskovits M.J. (1936): Memorandum for the Study of Acculturation. American Anthropologist, Vol. 38, No. 1, S. 149–152
- Spiewak, M. (2007): Die klugen Migranten. In: Die Zeit Nr. 28 vom 5.7.2007, S. 39
- Statistisches Bundesamt (2008): Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Wiesbaden
- Wissenschaftsrat (1992): Empfehlungen zur Internationalisierung der Wissenschaftsbeziehungen. Köln