

Der Inhalt:

- [Liebe Leserinnen, liebe Leser,](#)
 - [Migration und Integration: Erfahrungen mit "Migrantenkindern" als IFIM-Teilnehmer](#)
 - [Nützliche Ausländer? Ein noch immer aktueller Beitrag aus dem Jahr 2000](#)
 - [Termine offene Seminare bis Ende 2018](#)
-

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

es gibt in unserem News-Verteiler einige Menschen, die unsere Mitteilungen schon sehr lange lesen. Vor fünfundzwanzig Jahren erhielten sie den IFIM-Press-Service 3/1993 der sich unter anderem mit 'Verhandlungsführung in der VR China' beschäftigte.

Damals wurden diese achtseitigen Mitteilungen noch in einer Druckerei gedruckt und wir verschickten sie per Post. Dazwischen galt es, die vielen hundert Exemplare einzutüten. Als 'Start-Up', das das IFIM damals noch war, trafen sich dazu Geschäftsführer, Mitarbeiter, aber auch hilfreiche Freunde samstags nachmittags und nach drei, vier Stunden war es geschafft. Das wurde nicht vergütet, aber zum Dank lud die Geschäftsführung anschließend in eine preiswerte Pizzeria ein.

Am Montag fuhr dann einer der Geschäftsführer kistenweise Umschläge zur Post. Nun, laut eigenen Angaben hat auch Jeff Bezos in den ersten Monaten von Amazon die Päckchen persönlich zu UPS gebracht.

Unser Verteiler wuchs rasant und längst stellten Mitarbeiter aus Auslandspersonalabteilungen und Weiterbildungsabteilungen von Unternehmen den Großteil unserer Leser. Den eingeführten Namen 'Press-Service' behielten wir trotzdem bei, aber der Versand wurde professionalisiert: Die Druckerei lieferte die Press-Service nun direkt an eine Behindertenwerkstatt, die alles Weitere übernahm.

Seit 1998 gab es 'www.ifim.de' und bald lernten wir auch, dort kurze 'News' zu veröffentlichen. Den gedruckten Press-Service gab es aber noch viele Jahre weiterhin. Die damals verwendeten Modems benötigten für die Übertragung von Texten dieses Umfangs ungefähr fünfzehn Minuten und bis alle unsere Adressaten tatsächlich über eine betriebliche Mail-Adresse verfügten, dauerte es auch einige Jahre. Die letzte gedruckte Nummer erschien daher im Oktober 2007. Seit 2001 hatten wir allerdings parallel dazu unseren E-Mail-Verteiler aufgebaut, über den wir Sie noch heute mit 'Nachrichten aus der Arbeit des Instituts' versorgen.

Und hier lesen Sie jetzt die letzte Nummer, die wir Ihnen auf diese Weise übermitteln!

Dass wir diese Art der News-Übermittlung nun einstellen, liegt nicht daran, dass es zu unseren Themen 'Globalisierung', 'internationale Personalentwicklung', 'interkulturelles Management' oder 'interkulturel-

les Training' nichts mehr zu sagen gäbe. Erst recht nicht daran, dass uns die Leser abhandengekommen wären!

Es liegt an der 'Europäischen Datenschutz-Grundverordnung' (EU-DSGVO), nach der diese Art von News-Versand wohl – so ganz genau weiß es niemand - nur noch zulässig ist, wenn jeder unserer Leser ausdrücklich und schriftlich und in Kenntnis unserer neuen elfseitigen Datenschutzerklärung den weiteren Versand erlaubt, woraufhin wir wohl jede dieser Erklärungen zu speichern hätten.

Sorry, aber diesen Aufwand wollen wir uns nicht zumuten – und Ihnen auch nicht!

DSGVO-konform versichern wir Ihnen stattdessen, dass wir unseren bisherigen Mailverteiler löschen, da 'die Notwendigkeit der Speicherung Ihrer Daten' nunmehr entfällt.

Wohlgemerkt:

Das IFIM hat – auch in seinen News – wiederholt beklagt, dass Politiker dazu neigen, populäre Maßnahmen ihrer eigenen Regierungstätigkeit zuzuschreiben und alle nicht so populären damit zu begründen, dass 'Brüssel' es so verlange. Das ist nicht nur *heuchlerisch*, weil die allermeisten EU-Verordnungen auf Beschlüssen eines Ministerrates der EU-Länder beruhen, in denen wenig ohne die Zustimmung der deutschen Regierungsvertreter beschlossen wird. Es ist auch *gefährlich*, weil die nationalen Regierungen durch dieses europaweit beliebte Argumentationsmuster unbeabsichtigt national-populistische Tendenzen fördern:

Wenn alles Gute aus Berlin, Rom, London, Paris, Budapest oder Warschau kommt, alles Schlechte aber 'aus Brüssel' erscheint es dem Wähler irgendwann vernünftig, die EU zu verlassen.

Wir sind auch nicht gegen verschärften Datenschutz:

Wir sind überzeugt, dass es notwendig und richtig ist, dem Bürger wieder mehr Kontrolle darüber einzuräumen, wer alles seine Daten zu welchem Zweck auswertet. Doch die aktuelle gesetzliche Regelung nutzt ausschließlich Google Adwords u.a. großen Konzernen, die damit ein 'Werbemonopol' erhalten, weil für kleine Unternehmen ein gesetzeskonformes Direktmarketing vom personellen Aufwand her kaum noch machbar ist.

Im Falle des EU-DSGVO müssen daher wir leider der Überschrift eines Kommentars zustimmen, den ein durchaus datenschutzfreundlicher Professor am 15. 5. 18 auf der New York Times veröffentlichte:

Europe's Data Protection Law Is a Big, Confusing Mess!

Selbstverständlich können Sie sich auch weiterhin auf 'www.ifim.de' über unsere Angebote informieren und uns über info@ifim.de kontaktieren.

Bleiben Sie uns treu - auch ohne unsere 'News'!

Migration und Integration

Erfahrungen mit Migrantenkinder als IFIM-Teilnehmer

In den letzten zehn, zwölf Jahren begrüßen wir in den interkulturellen IFIM-Trainings für Inlandsmitarbeiter deutscher Unternehmen vermehrt Teilnehmer, deren Namen auf eine nicht allzu weit zurückliegende Migrationsgeschichte verweisen.

Es lassen sich drei Gruppen unterscheiden:

- a. Teilnehmer, die in Deutschland geboren wurden, deren Eltern aber zugewandert sind sowie Teilnehmer, die als Kinder nach Deutschland kamen;
- b. Teilnehmer, die als Jugendliche mit ihren Eltern nach Deutschland kamen oder als junge Erwachsene zum Studium, wobei letztere ursprünglich oft weder die Absicht, noch die rechtlichen Voraussetzungen hatten, dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Hier hat dann meist eine Liebe und Ehe zum Daueraufenthalt geführt.
- c. Ausländer, die vom Unternehmen für eine begrenzte Zeit nach Deutschland versetzt wurden. Diese finden sich nur in unseren englischsprachigen Trainings, weil sie in der Regel nicht oder nur wenig Deutsch sprechen. Viele wollen es auch gar nicht lernen. In Unternehmen, deren Konzernsprache Englisch ist, scheint es nicht nötig und im Alltag kommt man auch mit Englisch zurecht, wenn man sich nicht intensiver integrieren möchte.

Letztere Gruppe lassen wir hier mal außen vor. Die zwei ersteren erlauben uns aber einen interessanten Blick auf 'Integrationsgeschehen' und die Frage, was 'deutsch' eigentlich ist.

Denn in den 'klassischen' IFIM-Trainings haben wir ja über Jahrzehnte sehr stark mit Rollenspielen mit dem Trainer aus der Zielkultur gearbeitet. Dabei bekommen die Teilnehmer Situationsbeschreibungen, aus ihrem Arbeitsalltag, z. B. 'Erstgespräch mit einem Partner aus der Zielkultur' oder 'Kritikgespräch mit einem Partner aus der Zielkultur'.

Ursprünglich hatten wir anschließend die unterschiedlichen kulturell geprägten Verhaltensmuster, die in diesen Dialogsituationen sichtbar wurden, mit den Teilnehmern zusammen erarbeitet.

Aber mit der Zeit wurde uns immer deutlicher, wie sich die beiden Muster präzise beschreiben lassen und das taten wir dann auf vorab gefertigten Overhead-Folien und später dann PowerPoint.

Das sparte nicht nur Zeit, sondern war auch für unsere Teilnehmer viel eindrucksvoller:

Natürlich gibt es im ersten Auswertungsschritt immer noch die Befragung des rollenspielenden Teilnehmers, dann der Beobachter, dann des Trainers aus der Zielkultur 'aus seiner Rolle heraus' und dann seine 'Trainerempfehlungen' bezogen auf die Situation.

Aber dann kommen die PowerPoint-Folien, die sagen: Wenn Deutsche in 'solchen Situationen' auf – z. B. – Amerikaner treffen, sehen wir in aller Regel folgende 'Muster'. Da jedem Teilnehmer klar ist, dass diese Folien nicht zwischen dem Rollenspiel und der Auswertung geschrieben wurden, wird auch deutlich, dass der Spieler mehr oder weniger geschickt das getan hat, was in der deutschen 'Arbeitskultur' für entsprechende Situationen als 'angemessen' gilt. Und dass dieses Vorgehen den Erwartungen des

fremdkulturellen Partners nicht genügend entspricht, um die vom Spieler beabsichtigte Wirkung zu erzielen.

Das ist ein entscheidender Erkenntnisschritt: Hier ist nicht nur das Individuum 'Rolf' auf das Individuum 'Joe' gestoßen - und wir sind doch alle ganz verschieden, oder? Nein, es ist eben auch 'ein Deutscher' auf 'einen Amerikaner' gestoßen und was dann passiert, lässt sich nicht im Verhaltens*detail*, aber in der *Verhaltenslogik* vorhersehen!

Das ist für manche unserer Teilnehmer nicht ganz leicht zu akzeptieren: Sie sind stolz auf ihre 'Individualität' und sehen nun, dass sie weit weniger 'individuell' vorgegangen sind, als sie dachten. Dass sie im Wesentlichen einem überindividuellen kulturellen 'Muster' gefolgt sind, das sich beschreiben lässt.

Aber dann erkennen unsere Teilnehmer, welche *Chance* für sie in dieser Erkenntnis liegt:

Wenn sich 'stimmig' beschreiben ließe, welcher Verhaltenslogik Deutsche folgen, lässt sich auch stimmig beschreiben, welcher Logik ihre fremdkulturellen Partner folgen werden. Wenn man die kennt, kann man erfolgreicher auf sie eingehen und seine Ziele besser erreichen. Und das ist ja Ziel und Begründung jeglichen interkulturellen Trainings.

Was machen die Migrantenkinder?

Dass in den IFIM-Trainings nun zunehmend Teilnehmer saßen, die einen Migrationshintergrund hatten, irritierte unsere Trainer anfangs schon: Würde das auf den Folien beschriebene 'deutsche Muster' noch erkennbar sein, wenn nicht Ralf Maier das Rollenspiel mit dem chinesischen Trainer spielt, sondern ein Deutscher namens Mehmed Özogut? Aber die Irritation schwand schnell: Mehmed Özogut spielte ebenfalls nach dem deutschen Muster auf den PowerPoint-Folien, oft sogar genauer als Ralf Maier.

Das ist eine durchgängige Erfahrung.

Was bedeutet das im Zusammenhang 'Migration' und 'Integration'?

- Es erlaubt 'Leitkultur' zu definieren, wenn man denn möchte. Beim IFIM halten wir die immer wieder aufgewärmte Leitkulturdebatte für abstrus, wenn sie sich auf Labskaus und Reetdach bezieht <siehe [IFIM - NEWS 09 / 2017](#) > und erst Recht, wenn nun das Kreuz, das weltweit wie nichts anderes für das Christentum steht, zum Symbol bayrischer Lebensart herabgewürdigt wird.
Aber natürlich lässt sich beschreiben, was in Deutschland in bestimmten sozialen Situationen in bestimmten Rollenkonstellationen als 'angemessen' und 'erfolgversprechend' gilt. Wenn man die Summe all dieser Beschreibungen, die Summe aller 'deutscher Kulturstandards', wie Professor Alexander Thomas sagen würde, als 'Leitkultur' verstehen möchte – wohlan!
- Menschen mit Migrationshintergrund haben überhaupt kein grundsätzliches Problem damit, in entsprechenden Situationen Denk- und Verhaltensweisen zu zeigen, die 'typisch deutsch' sind, wenn man diesen problematischen Begriff mal für die jeweiligen 'Kulturstandards' verwenden will. Sie haben beispielsweise überhaupt kein Problem damit, als technischer Experte eines global tätigen deutschen Unternehmens genauso harsch auf die Einhaltung von Terminen zu drängen oder das einzufordern, was sie als eine Zusage des fremdkulturellen Partners verstanden haben, wie ihre Kollegen, deren Vorfahren schon etwas länger in Deutschland gelebt haben.

Selbst wenn in der Kultur ihrer eigenen Väter oder Großväter Pünktlichkeit vielleicht weniger geschätzt wird als in Deutschland und 'Respekt' mehr.

- Oft agieren sie sogar 'musterkonformer' als 'Bio-Deutsche' - was für ein eigentümliches Wort, es erinnert doch an 'Bio-Joghurt', aber wenn es jetzt schon in der 'ZEIT' verwendet wird, nutzen wir es auch mal.

Auch das ist nicht überraschend: Menschen, die als 'Außenseiter' in ihre Berufskarriere starten, stehen unter einem stärkeren Druck zu beweisen, dass sie die 'Spielregeln' kennen und einhalten. Das galt vor zwanzig Jahren – und vielleicht auch heute noch – für 'Karrierefrauen', die oft genug keineswegs 'weibliche' Verhaltensweisen zeigen konnten, um sich in einem männlich dominierten Umfeld zu behaupten.

Das gilt für amerikanische Schwarze, die es zum CEO eines bedeutenden Unternehmens gebracht haben, wie etwa der langjährige Chef von American Express Kenn Chenault: Der hat nichts, aber auch gar nichts mit der 'Ghetto-Banden-und-Rap-Kultur' deklassierter amerikanischer Jugendlicher aus Problemvierteln zu tun. Er ist Harvard-Absolvent und verhält sich so!

- Genauso wie sich die türkisch-, iranisch- oder woher auch immer -stämmigen Teilnehmer an IFIM-Trainings den Kulturstandard ihres Unternehmensumfeld sehr gut angepasst haben. Sie haben sich gegen vielerlei Widerstände in Unternehmen hochgeboxt, in denen sie auf Vorbehalte aller Art gestoßen sind: Sie mussten 'fachlich' besser sein als ihre Kollegen mit traditionell deutschem Namen und besonders gut beweisen, dass sie in relevanten Situationen die 'deutschen Spielregeln' einhalten können. Die meisten von ihnen kamen obendrein aus 'bildungsfernen' Familien. Sie brachten also nicht den bildungsbürgerlichen 'Habitus' mit, der auch 'bio-deutschen' jungen Leute hilft, Karriere zu machen.

Aber sie haben es trotzdem geschafft!

Das ist alles nicht überraschend: Erfreulicherweise haben wir mittlerweile in Deutschland beispielsweise viele türkischstämmiger Mitbürger, die als Politiker, Filmemacher, Fernseh-Moderatoren, Journalisten, Rechtsanwälte etc. Karriere gemacht haben. Nicht als 'Quotenmann oder -frau', sondern weil sie ihren Beruf gut machen – nach den Maßstäben, die in Deutschland angelegt werden, wenn beurteilt wird, ob jemand seinen Beruf gut macht.

Es gibt also überhaupt keinen Grund zu fürchten, dass 'deutsche Werte' oder 'deutsche Kultur', sofern man sie nicht an irgendwelchen Absurditäten festmacht, sondern an der Art und Weise, wie 'wir' üblicherweise in bestimmten Situationen denken und agieren, durch Zuwanderung grundsätzlich gefährdet wäre!

Diskutieren müssen wir allerdings, wie wir es als Gesellschaft schaffen, den Kids, die zu uns gekommen sind, die Möglichkeit zu geben, die 'Standards' zu lernen. Und ja: Nicht alle werden es so gut schaffen wie diese IFIM-Trainingsteilnehmer!

Es gibt ja viele Kinder und Jugendliche mit traditionell deutschen Namen, die wir nicht aus einem sozialen Umfeld herausholen, in dem sich der Sozialhilfeempfang von den Eltern auf die Kinder vererbt. Natürlich besteht die Gefahr, dass sich Gruppen von jungen Migranten bilden, die nur in der Kleinkriminalität eine Zukunft sehen und anfällig für radikale Parolen werden, damit sie ihrem verpfuschten Leben in der westlichen Gesellschaft noch irgend einen Sinn verleihen können.

Man muss nicht unbedingt nach Frankreich oder Belgien schauen, um zu sehen, wie solche Milieus entstehen.

Aber das ist kein zwangsläufiges Geschehen: Wir sind ein reiches Land und wir sind froh über jeden, der unseren Mangel an Facharbeitern, Ingenieuren, Rechtsanwälten oder begabten Politikern etc. abhilft, wenn sie in dieser 'Rolle' erfolgreich agieren. 'Migrantenkinder' sind nach den Erfahrungen des IFIM dafür eine durchaus wertvolle Ressource.

Um sie zu heben und für unsere Gesellschaft nützlich zu machen, werden wir ein bisschen mehr Geld in die Hand nehmen müssen, um Immigranten dabei zu helfen, sich die deutschen 'Kulturstandards' vertraut zu machen. Die meisten sind mehr als bereit dazu.

Die vielgeschmähten 'Wirtschaftsflüchtlinge' übrigens noch mehr als 'Kriegsflüchtlinge': Während letztere ja meist hoffen, irgendwann in ihre Heimat zurückkehren zu können, haben erstere die Hoffnung, es in ihrer neuen Heimat Deutschland zu einem Wohlstand zu bringen, den sie in ihrem Herkunftsland nie erreichen würden. Genau diese Motivation hat im 19. Jahrhundert Deutsche in die USA getrieben, beispielsweise Donald Trumps Großvater, einen abgebrochenen Friseurlehrling.

'Wirtschaftsflüchtlinge' sind Menschen, die die Chancen des neuen Standorts nutzen wollen. Nicht alle schaffen das! Aber diese Menschen stellen für die aufnehmende Kultur eine enorme Ressource da: Wen würden Sie eher einstellen? Einen Menschen, der in seinem Heimatdorf in Mali sitzt und sieht, wie die Bodenfruchtbarkeit wegen des Klimawandels Jahr für Jahr zurückgeht, aber so ist es nun mal und da kann man nichts machen!

Oder einen Menschen, der angesichts dieser Situation beschließt, dass er nach Europa gehen will, auf dass es ihm und seinen Kindern besser gehe und er seinen Eltern noch paar Euro überweisen kann? Der sich durch Libyen gekämpft hat, eine Überfahrt übers Mittelmeer in einem halblecken Schlauchboot gewagt hat, wohl wissen, dass nicht alle sie überleben! *Das* ist Ambition! Und warum sollte die aufhören, wenn er mal deutschen Boden betreten hat?

Wer all das auf sich genommen hat, kommt nur selten, um ins 'Sozialsystem' einzuwandern. Er hat ein Smartphone, er weiß Bescheid, sonst wäre er gar nicht bis zu uns gekommen. Er sieht seine Zukunft auch nicht darin, im Görlitzer Park Drogen zu verdealen oder auf der Kölner Domplatte 'anzutanzten'. Er hofft auf irgendeine Chance *wirklich* voranzukommen!

Wir brauchen Verfahren, die ihm diese Chance eröffnen können.

Schon im Jahr 2000 prognostizierten wir, dass die Versuche der damaligen rot-grünen Regierung, hochqualifizierten indische Software-Experten eine 'Blue-Card' zu geben, vermutlich nicht erfolgreich sein würden, wenn diese hochqualifizierten indischen Experten beispielsweise am SAP-Hauptquartier in provinziellen Walldorf nicht auch eine Infrastruktur von indischen Restaurants, indischen Videotheken oder – ja – indischen Bordellen vorfinden würden. Um die zu schaffen, dürfe man nicht nur Inder mit Software-Diplom ins Land lassen. Wir behielten leider Recht!

Generell lohnt es, unseren damaligen Artikel noch einmal zu lesen. Er zeigt, an welchen Punkten wir in den letzten achtzehn Jahren vorangekommen sind - und welche Debatten noch fast unverändert geführt werden.

Nützliche Ausländer?

Green Card und Internationale Personalpolitik

Das Thema 'ausländische Fach- und Führungskräfte in deutschen Unternehmen' steht seit längerem auf der Agenda. Über den Umweg der 'Green-Card' hat eine längst überfällige Debatte nun die breite Öffentlichkeit erreicht. Ihr Verlauf zeigt jedoch, wie wenig die deutsche Gesellschaft auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet ist.

Führende Unternehmen benötigen Spitzenkräfte, um ihre Position zu verteidigen oder auszubauen. Für die deutsche Gesellschaft ist es wünschenswert, daß möglichst viele dieser hochqualifizierten Mitarbeiter in Deutschland rekrutiert werden, aber das wird immer weniger möglich sein. Auch wenn wir unsere Ausbildungssysteme erheblich verbessern, ist es nicht denkbar, daß Deutschland in allen wichtigen Wissenszweigen konkurrenzlose Experten hervorbringt. Globale Unternehmen werden global um die besten Mitarbeiter konkurrieren. Was vielen als Skandal erscheint, nämlich daß Deutschland derzeit nicht genügend eigene IT-Spezialisten besitzt, um den Bedarf der deutschen Industrie zu decken, wird künftig Normalität in vielen Wissensgebieten sein. Daß man ausländische Spezialisten ins Land holen will, ist im Gegenteil für die deutsche Gesellschaft höchst erfreulich. Die Alternative, Forschung und Entwicklung dorthin zu verlagern, wo die Spezialisten sind, sei es in Bangalore oder im Silicon Valley, steht ja nicht als unverschämte Drohung an der Wand, sondern ist bereits gängige Praxis.

Noch aus einem anderen Grund ist die deutsche Gesellschaft darauf angewiesen, 'hochkarätige' Ausländer willkommen zu heißen: Deutsche Unternehmen müssen in allen Ländern, in denen sie tätig sind, attraktiv für Spitzenkräfte sein. Das können sie nur, wenn sie diesen faire Aufstiegschancen garantieren, bis hinein in die Konzernspitze. Konzernzentralen globaler Konzerne werden multikulturell besetzt sein müssen, werden der 'Diversity' ihrer Kunden und Mitarbeiter Rechnung tragen müssen. Wenn wir nicht möchten, daß Konzernzentralen in die USA, nach Holland oder England verlagert werden, müssen wir nicht nur mit dem Faktum leben, daß hierzulande erheblich mehr Ausländer arbeiten werden. Wir müssen auch daran arbeiten, für Spitzenkräfte ein viel attraktiverer Standort zu werden.

In weiten Teilen der Öffentlichkeit geht man offensichtlich davon aus, daß Ausländer generell keinen dringenderen Wunsch haben, als nach Deutschland zu kommen. Es ist sicher richtig, daß für Menschen, die von Verfolgung, Folter, Mord oder Hungertod bedroht sind, Deutschland ein attraktiver Aufenthaltsort ist. Die ohnehin unappetitlichen Kampagnen gegen 'Asylantenfluten' hatten jedoch auch den Nebeneffekt, daß überhaupt noch nicht ins öffentliche Bewußtsein gedrungen ist, daß Deutschland für hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte keineswegs ein Traumland ist: "Bei ausländischen Führungskräften ist Deutschland sehr unbeliebt" schrieb die Wirtschaftswoche in ihrer Ausgabe 52 / 98 und formulierte damit nur die leidvolle Erfahrung vieler Personalabteilungen.

Erst recht nicht bewußt ist, daß dies sehr bald ein schwerer Nachteil für den 'Standort Deutschland' werden kann: Globale Konzerne benötigen Spitzenkräfte aus allen Ländern. Wenn diese nicht nach Deutschland kommen wollen, wird man ihnen an attraktiveren Orten Arbeitsplätze schaffen.

Was macht Deutschland so unattraktiv? Betrachten wir dazu den Standort Deutschland einmal mit den Augen eines indischen Computerspezialisten, dem auch ein Angebot aus den USA vorliegt, obwohl unser Land keineswegs nur für Inder wenig anziehend erscheint.

Sprache:

In den USA wird englisch gesprochen. Das ist ein enormer Vorteil, den Deutschland nicht abbauen kann. Wird an den entsprechenden Arbeitsplätzen in Deutschland nicht ohnehin englisch gesprochen? Nicht durchgängig! Wahr ist, daß der indische Spezialist auf deutsche Kollegen stoßen wird, die Englisch einigermaßen beherrschen. Wahr ist auch, daß viele Taxifahrer oder Kellner mittlerweile so gut englisch sprechen, daß ein 'Überleben' in Deutschland auch ohne Deutschkenntnisse möglich ist. Aber Fakt bleibt: Ein angenehmes Leben ist in einem Land, dessen Sprache man nicht beherrscht, kaum möglich. Zu fragen wäre also: Wie können wir erreichen, daß Deutsch zu lernen wieder eine interessante Option wird? Jedenfalls nicht dadurch, daß wir die Mittel für 'auswärtige Kulturpolitik' Jahr für Jahr reduzieren. Im Gegenteil: Deutschland muß sich in wichtigen Partnerländern verstärkt als interessantes Land darstellen, das man kennen sollte. Dann wird auch die Zahl ausländischer Studenten wieder steigen.

'Ethnische Infrastruktur':

Ausländer müssen sich anpassen! Diese Erkenntnis ist so alt wie der Kulturkontakt selbst. Unser indischer IT-Spezialist wird es in den USA genauso müssen wie in Deutschland. Genauso? Jeder, der je im Ausland gelebt und sich in weiten Bereichen erfolgreich an die lokalen Spielregeln angepaßt hat, weiß auch, wie wichtig ihm die 'kleinen Vertrautheiten' im Alltag waren, die kleinen Fluchtpunkte ins Gewohnte.

Indische Restaurants, Geschäfte, in denen man indische Gewürze kaufen kann, eine 'indische Community', die Rat, Unterstützung und ein vertrautes Umfeld bietet, ein noch so entferntes Familienmitglied, das bereits in diesem entfernten Land lebt: Das alles macht unserem IT-Experten den Wechsel ins fremde Land einfacher.

Natürlich kann man einer 'Green-Card'-Regelung das Wort reden, die wirklich nur ganz hochqualifizierte, in Deutschland derzeit nicht zu findende Fachkräfte ins Land läßt. Attraktiver ist allemal ein Land, in dem es auch indische Restaurantbesitzer, indische Seelsorger, indische Ladeninhaber, ja selbst indische Huren gibt. Sowie Videotheken mit indischen Filmen.

Die Trennung zwischen Ausländern, die uns nützen und solchen, die uns ausnützen, die nun populistisch in die Debatte geworfen wird, schadet dem Standort Deutschland! Der indische IT-Experte mag aus familiären Verpflichtungen heraus seinen wenig qualifizierten Schwager nach Deutschland nachziehen wollen. Wenn der vor den Toren von SAP einen indischen Imbiß eröffnet und damit zur Attraktivität der badischen Provinz bei indischen IT-Experten beiträgt, ist er für Deutschland auch ohne Hochschulabschluß oder Spitzengehalt nützlich.

Je mehr Inder wir ins Land lassen, desto attraktiver wird Deutschland für Inder. Das ist kein Plädoyer für unbegrenzten Zuzug, sondern für ein vernünftiges Einwanderungsgesetz, das auch denjenigen eine Chance gibt, die für ein multikulturelles Ambiente sorgen.

Grundhaltung zu Ausländern:

"Ich lebe seit fast dreißig Jahren in Deutschland und werde immer wieder darauf angesprochen, wann ich nach Indien zurückkehre. Das ist ein beliebtes Small-talk-Thema auch derjenigen Deutschen, die keineswegs ausländerfeindlich oder gar rassistisch gestimmt sind. Sie können sich einfach nicht vorstellen, daß ich bleiben will. Und deshalb werde ich in Deutschland auch immer 'Inder' bleiben. Freunde, die zum gleichen Zeitpunkt in die USA gegangen sind, bezeichnen sich längst als Amerikaner indischer Abstammung".

Pankaj Chattopadhyay, Journalist und interkultureller Trainer beim IFIM, beschreibt einen schweren Standortnachteil Deutschlands im Vergleich zu den USA: Obwohl Deutschland in den letzten Jahrzehnten Millionen von Einwanderern recht erfolgreich integriert hat, hält es die Fiktion aufrecht, weder Einwanderungsland zu sein, noch eines sein zu wollen. Vielleicht hat diese Widersprüchlichkeit sogar dazu beigetragen, daß zumindest in den alten Bundesländern Ausländerfeindlichkeit nicht allzu virulent wurde. Dennoch schafft sie ein Klima, das nicht 'einladend' auf Ausländer wirkt. Der Satz 'wir wollten Arbeitskräfte doch es kamen Menschen', beschreibt die Haltung unserer Gesellschaft den 'Gastarbeitern' der sechziger Jahr gegenüber so treffend, daß er zum geflügelten Wort geworden ist. Nichts gelernt? Nun wollen wir IT-Experten, es werden wieder Menschen kommen! Oder eben nicht, wenn sich von den ersten Angeworbenen die Kunde verbreitet, daß sie sich in Deutschland nicht als Mensch akzeptiert fühlen, sondern bestenfalls als IT-Experten.

Es wird ein langfristiger Prozeß sein, die Haltung der deutschen Gesellschaft zu Einwanderern zu verändern. Gerade deshalb müssen alle, die um den Standort Deutschland besorgt sind, sofort und mit großem Einsatz aller Mittel beginnen, diesen Prozeß anzustoßen. Vor allem müssen Politiker endlich akzeptieren, daß ausländerfeindliche Kampagnen, selbst wenn sie sich 'nur' gegen Asylbewerber oder erleichterte Einbürgerung wenden, nicht so differenziert ankommen, wie sie angeblich gemeint sind. In dieser Frage wäre tatsächlich mal ein breiter Konsens aller Demokraten hilfreich.

Aber auch in den Unternehmen wird man auf Vorbehalte und Vorurteile der Belegschaft achten müssen. Ein indischer Projektleiter wird nicht überall Begeisterung auslösen. 'Diversity-Trainings' nach amerikanischem Vorbild mögen schneller wichtig werden als man heute denkt.

Befristungen und sonstige Hindernisse:

Green-Card-Modelle, die eine Einreise ohne Familienangehörige vorsehen, sind natürlich völlig unattraktiv, aber auch die zeitliche Befristung ist höchst problematisch. Sie symbolisiert besser als alles andere, daß Ausländer hierzulande höchst offiziell nicht willkommen sind.

Glaubt wirklich jemand ernsthaft, daß ein Großteil der hochqualifizierten jungen Inder, von denen derzeit gesprochen wird, den Rest ihres Lebens in Deutschland verbringen will? Das sind doch keine anatolischen Bauern, die nirgendwo sonst eine attraktive Job-Alternative haben! Aber der eine oder andere wird hier 'hängenbleiben' und sei es, weil er hier eine Familie gründet. Na und? Wo ist der Nachteil für Deutschland, wenn hochkarätige Spezialisten bleiben möchten? Es wäre doch nützlich, wenn unser indischer IT-Experte seine eigene IT-Firma *hier* gründet. Und dann vielleicht – auf Wunsch – sogar schneller und einfacher eine doppelte Staatsbürgerschaft erhält als in den USA.

Soziale Infrastruktur

Unser ÖPNV ist besser ausgebaut als der in den USA, aber unsere Zielgruppe benutzt wohl ohnehin lieber das eigene Auto oder ein Taxi. Wir haben auch ein größeres Netz stadtnaher Spazierwege als amerikanische Städte, aber in Indien ist Spazierengehen nicht sonderlich populär. Wir haben eine breitere

Szene an Kneipen. Das könnte attraktiv sein, vorausgesetzt, dort werden Dunkelhäutige nicht von Betrunkenen angepöbelt.

Uns fehlen Ganztagschulen, uns fehlt ein dichtes Netz englischsprachiger Schulen, man findet legal kaum preiswerte Hausangestellte, die Kundenfreundlichkeit in unseren Geschäften läßt immer noch zu wünschen übrig. Einen Führerschein zu erwerben ist sehr teuer und kompliziert, der deutsche Fahrstil wirkt auf viele Ausländer abschreckend. Häuser zu mieten ist kaum möglich, Häuser zu kaufen sehr teuer: Auch wenn wir uns fragen, womit eine ausländische Spitzenkraft seiner Familie den Deutschlandaufenthalt 'schmackhaft' machen soll, müssen wir einräumen, daß sich viele banale 'Alltagsfragen' anderswo erfreulicher beantworten.

Deutschland wird als Arbeitsplatz für ausländische Spezialisten und Top-Manager in der weltweiten Konkurrenz um diese Kräfte attraktiver werden müssen! Hohe Steuern und Lohnnebenkosten, sowie geringe Gewinnbeteiligungen sind dabei nur eine Seite. Es gibt eine ganze Reihe weiterer Defizite. Einige Standortnachteile im Vergleich zu Kalifornien lassen sich, wie das Wetter, gar nicht oder wie die Sprache nur schwer und langfristig beseitigen. Umso mehr wird es darauf ankommen, gesetzliche Regelungen möglichst 'einladend' zu gestalten, um die 'natürlichen Nachteile' zu kompensieren. Dies erfordert ein grundsätzliches Umdenken: In den letzten Jahren waren wir in Deutschland vornehmlich damit beschäftigt, Deutschland für Zuwanderer möglichst unattraktiv zu machen. Mit gutem Erfolg: Während Deutschland diskutiert, ob man nur zwanzig- oder doch vierzigtausend IT-Spezialisten für drei oder doch fünf Jahre ins Land lassen soll, meldet die Bundesanstalt für Arbeit ganze 46 Interessenten!

Auch die Unternehmen selbst können mit mehr als hohen Gehältern dazu beitragen, eine Beschäftigung in Deutschland attraktiv zu machen: Ausländer müssen sich anpassen, auch in Unternehmen. Hilfreich ist, wenn man ihnen die Spielregeln vermittelt. Eine 'interkulturelle Deutschlandvorbereitung' sollte für Mitarbeiter, die hierher geholt werden, genauso selbstverständlich sein wie Auslandsvorbereitung für deutsche Expats. Auch die Betreuung, ausländischer Mitarbeiter vor allem, aber nicht nur in den ersten Wochen und Monaten, läßt sich in den meisten Unternehmen noch erheblich verbessern. Das bedeutet zusätzlichen Aufwand, der sich jedoch schnell rechnet. Niemand ist glaubwürdiger als die Betroffenen selbst. Es wird entscheidend sein, was die ersten ausländischen IT-Spezialisten ihren ehemaligen Kollegen und Studienfreunden berichten. Gute 'Mund zu Mund-Propaganda' kann manches aufwendige Recruiting-Event einsparen, schlechte es wirkungslos machen.

Die aktuelle Green-Card-Debatte ist zu begrüßen, weil sie ins öffentliche Bewußtsein bringt, daß Deutschland nicht nur polnische Spargelstecher und ungarische Putzfrauen braucht um zu funktionieren. Deutschland muß akzeptieren, daß es künftig genau so viele Fach- und Führungskräfte beliebiger Spezifikation ins Land lassen muß, wie die Unternehmen brauchen, um hierzulande ihren Bedarf an qualifiziertem Personal decken zu können. Keine Sorge, liebe Gewerkschafter: Es wird nicht dazu kommen, daß man aus Gründen des 'Lohndumping' einen indischen Experten einem deutschen vorzieht: Der qualifizierte Inder wird in Deutschland nicht für Billiglohn arbeiten! Er wird in Deutschland einen höheren Lohn fordern, als er in den USA erhielt. **Das** wird das Problem sein! ♦


Anmerkung 2018:

Okay, die Frage der 'Videotheken' hat sich erledigt

Termine offene Seminare bis Ende 2018

CODE	Veranstaltungstitel	Beginn	Ende
Juni 2018			
L&A-JAP-02/18	Leben & Arbeiten in Japan	07.06.2018	07.06.2018
L&A-TR-02/18	Leben & Arbeiten in der Türkei	12.06.2018	12.06.2018
L&A-SOA-02/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Singapur & Malaysia	13.06.2018	13.06.2018
L&A-SOA-02/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Indonesien	13.06.2018	13.06.2018
L&A-SOA-02/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Thailand	13.06.2018	13.06.2018
L&A-CHI-02/18	Leben & Arbeiten in China	14.06.2018	14.06.2018
L&A-ARA-02/18	Leben & Arbeiten in den Arabischen Emiraten, Oman u. Katar	15.06.2018	15.06.2018
L&A-ARA-02/18	Leben & Arbeiten in Saudi Arabien	15.06.2018	15.06.2018
AV-USA-02/18	Interkulturelle Auslandsvorbereitung USA (TT) zweitägig mit bi-kulturellem Trainerteam	18.06.2018	19.06.2018
Juli 2018			
L&A-IND-02/18	Leben & Arbeiten in Indien	02.07.2018	02.07.2018
SEM-JAP-02/18	Japanische Partner besser verstehen	26.07.2018	26.07.2018
August 2018			
SEM-IND-03/18	Indische Partner besser verstehen	27.08.2018	27.08.2018
September 2018			
L&A-JAP-03/18	Leben & Arbeiten in Japan	10.09.2018	10.09.2018
AV-USA-03/18	Interkulturelle Auslandsvorbereitung USA (TT) zweitägig mit bi-kulturellem Trainerteam	17.09.2018	18.09.2018
L&A-ARA-03/18	Leben & Arbeiten in den Arabischen Emiraten, Oman u. Katar	18.09.2018	18.09.2018
L&A-ARA-03/18	Leben & Arbeiten in Saudi Arabien	18.09.2018	18.09.2018
L&A-TR-03/18	Leben & Arbeiten in der Türkei	19.09.2018	19.09.2018

L&A-CHI-03/18	Leben & Arbeiten in China	20.09.2018	20.09.2018
L&A-SOA-03/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Singapur & Malaysia	21.09.2018	21.09.2018
L&A-SOA-03/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Indonesien	21.09.2018	21.09.2018
L&A-SOA-03/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Thailand	21.09.2018	21.09.2018
L&A-IND-03/18	Leben & Arbeiten in Indien	24.09.2018	24.09.2018
Oktober 2018			
SEM-MYA-01/18	Partner in Myanmar besser verstehen	08.10.2018	08.10.2018
SEM-JAP-03/18	Japanische Partner besser verstehen	08.10.2018	08.10.2018
KOOP-USA-02/18	Erfolgreiche Zusammenarbeit mit US-Amerikanern (TT) zweitägig mit bi-kulturellem Trainerteam	11.10.2018	12.10.2018
SEM-VIE-01/18	Vietnamesische Partner besser verstehen	11.10.2018	11.10.2018
SEM-PHI-01/18	Philippinische Partner besser verstehen	12.10.2018	12.10.2018
SEM-IND-04/18	Indische Partner besser verstehen	29.10.2018	29.10.2018
November 2018			
SEM-ARA-03/18	Arabische Partner besser verstehen	20.11.2018	20.11.2018
SEM-TR-02/18	Türkische Partner besser verstehen	21.11.2018	21.11.2018
SEM-CHI-03/18	Chinesische Partner besser verstehen	22.11.2018	22.11.2018
SEM-JAP-04/18	Japanische Partner besser verstehen	26.11.2018	26.11.2018
Dezember 2018			
L&A-IND-04/18	Leben & Arbeiten in Indien	03.12.2018	03.12.2018
L&A-JAP-04/18	Leben & Arbeiten in Japan	03.12.2018	03.12.2018
L&A-MYA-03/18	Leben & Arbeiten in Myanmar	03.12.2018	03.12.2018
L&A-VIE-03/18	Leben & Arbeiten in Vietnam	06.12.2018	06.12.2018
L&A-PHI-03/18	Leben & Arbeiten in den Philippinen	07.12.2018	07.12.2018
L&A-ARA-04/18	Leben & Arbeiten in den Arabischen Emiraten, Oman u. Katar	11.12.2018	11.12.2018
L&A-ARA-04/18	Leben & Arbeiten in Saudi Arabien	11.12.2018	11.12.2018
L&A-TR-04/18	Leben & Arbeiten in der Türkei	12.12.2018	12.12.2018

L&A-CHI-04/18	Leben & Arbeiten in China	13.12.2018	13.12.2018
L&A-SOA-04/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Singapur & Malaysia	14.12.2018	14.12.2018
L&A-SOA-04/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Indonesien	14.12.2018	14.12.2018
L&A-SOA-04/18	Leben & Arbeiten in Südostasien: Thailand	14.12.2018	14.12.2018
AV-USA-04/18	Interkulturelle Auslandsvorbereitung USA (TT) zweitägig mit bi-kulturellem Trainerteam	17.12.2018	18.12.2018
	<u>Ausreiseberatung und firmeninterne Trainings auf Anfrage</u>		

(TT) = Diese Trainings werden von einem bi-kulturellen Trainer-Team (1 deutscher Trainer + 1 Trainer aus dem jeweiligen Zielland) durchgeführt!

Seminargebühren:

Reihe 'Leben und Arbeiten in ...- Interkulturelles für Ausreisende und Mitreisende':

= 1 Tag / 1 Berater = 1.250.- € für Einzelpersonen = 1.950.- € für reisende Paare

Reihe 'Interkulturelle Auslandsvorbereitung':

= 2 Tage / Bi-kulturelles Trainerteam = 1.780.- €

Reihe '... Partner besser verstehen:

= 1 Tag / 1 Berater = 1.250.- € -- ab dem 2. TN aus dem gleichen Unternehmen 20% Rabatt!

Alle Preise zuzüglich MwSt. und Hotelkosten; Durchführungsort: Bad Honnef

[Programme und Buchung](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)