

HRK Tagung: Kooperationsmodelle von Hochschulen und  
Ausländerbehörden/Kommunen  
Konzepte zur Förderung der Willkommenskultur für ausländische Wissenschaftlerinnen  
und Wissenschaftler

---

Mein Name ist Ramona Krünes, mit ein paar Unterbrechungen arbeite ich seit 1992 an der Universität Augsburg. Seit 2002 gehöre ich zum Team des Akademischen Auslandsamtes. Am Standort „Alte Uni“ bin ich als Beraterin mit zwei Kolleginnen der Stadt Augsburg in der sogenannten „Hochschulbetreuungsstelle“ (HBS) tätig. In den letzten vier Jahren studierte ich nebenberuflich Soziale Arbeit und bin nun eine angehende Sozialarbeiterin.

In den nächsten zehn Minuten möchte ich Ihnen etwas über unterschiedliche Behördenkulturen, den Prozess, der uns in der HBS zu einem Team machte, und über den Paradigmenwechsel im Ausländerrecht sagen. Das ist ganz schön viel. Und natürlich interessiert Sie sicher noch, wie die Arbeit in der HBS heute funktioniert.

### 1. Unterschiedliche Behördenkulturen

Lassen Sie mich dazu ein bisschen ausholen,

1990 fing ich eine Ausbildung zur Justizbeamtin an. Meine erste Station im Amtsgericht Augsburg war die Strafabteilung. Und die erste Lektion, die ich von meinen Kolleginnen dort bekam, war der Grundsatz der Unschuldsvermutung: „Solange nicht ein Richter ein Urteil gesprochen hat, ist die Unschuld der Beschuldigten in einem Strafprozess anzunehmen.“ Dementsprechend hatte der Umgang mit dem Parteiverkehr freundlich und zuvorkommend zu sein, egal, was man vorher in den Akten über diejenigen gelesen hatte.

Nach der Ausbildung wechselte ich in die Studentenkanzlei der Universität Augsburg. Die hatten etwas Lustiges aus den 80er Jahren an der Wand hängen. Der damalige Vizepräsident hat für die Mitarbeiterinnen der Studentenkanzlei die Sieben Gebote für den Umgang mit Studierenden verfasst. Das 5.Gebot lautete: „Behandle jeden Studenten respektvoll und freundlich, er könnte einmal dein Vorgesetzter werden.“ Natürlich haben die Mitarbeiterinnen das mit den Geboten nicht so ernst genommen, aber es gab eine gewisse Grundhaltung, die von den älteren an die neueren Kolleginnen weitergegeben wurde.

Schließlich wechselte ich 2002 zum Akademischen Auslandsamt. Mein erster Einsatzort war die Ausländerbehörde in der Innenstadt mit einem dunklen Wartebereichen ohne Fenster. Auch hier gab es einen Grundsatz, der sich auf die Arbeit mit den Klienten auswirkte:

„Deutschland ist kein Einwanderungsland!“ Dieser Grundsatz stammt aus den Verwaltungsvorschriften zum Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz des Jahres 1913, die noch bis 1990 geltendes Recht darstellten. Eine Kollegin, die damals bereits kurz vor der Pensionierung stand, wies mich mit den folgenden Worten in meine neue Arbeit ein:

„Ja, jetzt sind Sie noch freundlich, aber Sie werden schon sehen, es dauert nicht mehr lange, dann sind Sie so wie wir!“

Jede Behörde hat ihre eigene Behördenkultur und diese Behördenkultur wirkt sich auf die Haltung der Mitarbeiter aus. Ältere Mitarbeiter geben ihre Einstellung zur Arbeit an die jüngeren Kolleginnen weiter. Die unterschiedlichen Haltungen der Mitarbeiter wirken sich auf den Umgang mit den Klienten aus.

## 2. Ein langer Prozess

Es dauerte zum Glück nicht mehr lange und die Abteilung der Ausländerbehörde, die für den Hochschulsektor zuständig war, zog mit mir in neue, helle Räume mit einem schönen Wartebereich in die Alte Universität um. Leider zog auch dieser alte Geist mit in die neuen Räume. Obwohl Johannes Rau bereits seine berühmte Rede gehalten hatte und es zu dieser Zeit die Greencard gab, gingen die älteren Kollegen, mit denen ich zusammenarbeitete, immer noch davon aus, dass die Studierenden und auch die Wissenschaftler mit allen Wassern gewaschen sind und nur darauf aus sind, für immer hier Fuß zu fassen. Die alte Haltung war immer noch spürbar.

Nach einem Jahr wollte ich aufgeben. Da organisierte Frau Tamm, meine Chefin, ein Gruppencoaching für uns. Als teambildende Maßnahme lernten wir afrikanisches Trommeln. Studierende aus verschiedenen Ländern nahmen teil und wir hörten damals gespannt zu, als ein Student davon erzählte, dass sein ganzes Dorf gesammelt hatte, um ihn zum Studium nach Deutschland zu schicken.

Diese Maßnahme hat uns einander näher gebracht und mit den Jahren sind wir zu einem echten Team geworden.

Ich muss an dieser Stelle auch sagen, dass es eine große Leistung der Kolleginnen der Ausländerbehörde war und ist, sich von mir sozusagen auf die Finger sehen zu lassen. Ich mische mich täglich in ihre Arbeit ein, ich frage nach, ich diskutiere über Entscheidungen, die meist unter hohem Zeitdruck sehr schnell getroffen werden müssen. Das ist keine Selbstverständlichkeit!

### 3. **Paradigmenwechsel im Ausländerrecht**

Der Klimawandel in der Augsburger Ausländerbehörde ist natürlich nicht nur auf das Gruppencoaching zurückzuführen. Das Ausländerrecht wurde in den letzten zehn Jahren grundlegend reformiert und schließlich im Jahr 2012 mit der Umsetzung der Hochqualifizierten Richtlinie sozusagen zementiert.

Überspitzt formuliert wurden aus denen, die mit allen Tricks und Mitteln arbeiten, um hier bleiben zu können, wertvolle Humanressourcen, die wir für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Deutschland gewinnen wollen.

Ich kann jetzt natürlich nur für Augsburg sprechen, aber alle Gesetzesänderungen, die teilweise wirklich einschneidend für ihre Arbeit waren und eine komplette Richtungsänderung darstellten, haben sich die Mitarbeiterinnen in der Hochschulbetreuungsstelle im Selbststudium angeeignet. Wir wissen alle, dass besonders das Aufenthaltsgesetz viel Interpretations- und Ermessensspielraum bietet. So ist es nicht verwunderlich, dass jede Ausländerbehörde ein bisschen anders entscheidet, vielleicht auch unterschiedliche Rechtsauffassungen hat.

Ein Beispiel hierfür sind Aufenthaltsetiketten, die anstelle des elektronischen Aufenthaltstitels ausgestellt werden: In den Pässen von Studierenden aus München und Stuttgart tauchen immer wieder neu ausgestellte Etiketten auf. Die sind 50 Euro günstiger als die Plastikkarten, die eigentlich nach geltendem EU-Recht seit 2011 verpflichtend für Deutschland sind. Wenn jede Behörde ihr eigenes Süppchen kocht, ist es für mich als Beraterin oft schwierig, zu vermitteln, was das mit Willkommenskultur zu tun hat. Das schmeckt eher nach Willkür.

Intensive, regelmäßige und standardisierte Schulungen wären wichtig, um Behördenmitarbeiter auf denselben Stand zu bringen. Eine einheitlichere Arbeitsweise würde auch nach außen vermitteln, dass man sich auf Entscheidungen der Behörde verlassen kann.

### 4. **Heute in der Hochschulbetreuungsstelle?**

Wie sieht es heute in der Hochschulbetreuungsstelle aus?

In der Hochschulbetreuungsstelle arbeitet heute eine jüngere Kollegin und eine Kollegin, die kurz vor der Pensionierung steht.

Wer zur Hochschulbetreuungsstelle kommt, muss zunächst in mein Beratungsbüro. Dort kläre ich oder eine studentische Hilfskraft den Grund des Besuchs ab und überprüfe die benötigten

Dokumente. Oft können wir noch in letzter Minute ein Fax von der Krankenkasse organisieren oder durch ein Telefonat mit einer Lehrstuhlsekretärin schnell eine Kopie eines Einladungsschreibens für eine Wissenschaftlerin anfordern.

Wenn alle Unterlagen vollständig sind, helfen wir beim Ausfüllen der teilweise sehr unübersichtlichen Formulare. Unsere Beratung erfolgt selbstverständlich in deutscher und englischer Sprache. Je nachdem, welche Sprachen unsere studentischen Hilfskräfte sprechen, gibt es die Beratung auch gerne in der Muttersprache unserer Klienten. Erst wenn also alles geklärt, überprüft und ausgefüllt ist, bekommen die Klienten eine Wartenummer, um dann die Kolleginnen von der Ausländerbehörde zu besuchen.

Immer wichtiger wird hierbei die Unterstützung der Beamtinnen beim Dolmetschen. Zwar besitzen diese Basiskenntnisse im Englischen, aber bei komplexen Zusammenhängen und Problemen helfe ich oder eine studentische Hilfskraft, so dass die Klienten wirklich alles gut verstanden haben und ihre Anliegen auch tatsächlich bei den Kolleginnen der Ausländerbehörde ankommen.

Ein weiterer sehr wichtiger Aspekt unserer Beratungsstelle ist, dass wir in schwierigen Situationen Gespräche und Beistand anbieten können. Im Gegensatz zu den Beamtinnen der Ausländerbehörde können wir uns die Zeit nehmen, Entscheidungen der Ausländerbehörde detailliert zu erklären, zusammen mit unseren Klienten einen Blick in die gesetzlichen Bestimmungen zu werfen und gegebenenfalls zu intervenieren, wenn Missverständnisse vorliegen.

Unsere Klienten haben in der Regel keine Niederlassungserlaubnis. Ihr Aufenthalt in Deutschland ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden und befristet. Beamtinnen der Ausländerbehörde vollziehen das Aufenthaltsgesetz und haben auf dieser Grundlage Entscheidungen zu treffen. Fallen Erteilungsvoraussetzungen weg, dann kann ein Aufenthalt in Deutschland eben nicht mehr verlängert werden.

Ein Problem, das vor allem die Wissenschaftler betrifft, die nur kurzfristige Arbeitsverträge bekommen. Wir haben Forscher, die immer wieder Verträge von drei bis sechs Monaten bekommen. Schließt sich dann kein neuer Vertrag mehr an, müssen sie das Land verlassen, egal, ob ihre Kinder bereits hier zur Schule gehen.

## **5. Vor- und Nachteile:**

Was sind also zusammengefasst die Vor- und Nachteile der Hochschulbetreuungsstelle?

Nachteile: Meine Kolleginnen haben jemanden, der ihnen immer wieder auf die Finger sieht und sich ständig in ihre Arbeit einmischt. Für mich ist es manchmal schwierig und auch ein Drahtseilakt. Ich muss abwägen, inwieweit ich mich einmischen kann, wann es für das Betriebsklima besser ist, über andere Kanäle zu intervenieren, und wann eine Einmischung unangebracht ist.

Vorteile: Meine Kolleginnen können jederzeit jemanden zum Übersetzen holen, Schwierige Beratungsfälle geben sie einfach an uns ab. Sie bekommen nur gut vorbereitete Kunden und können daher effektiver arbeiten. Außerdem haben sie über mich einen direkten Draht in die Universität. Für die Universität liegt der Vorteil natürlich in der Willkommensdienstleistung. Unsere Studierenden und auch Wissenschaftler kommen in der Regel gerne zu uns in die Hochschulbetreuungsstelle. Sie wissen, ich habe immer ein offenes Ohr für ihre Anliegen und helfe gerne, wo es mir möglich ist.

Unter dem Strich ist die Hochschulbetreuungsstelle ein Win-win-Projekt.

## **6. Willkommenskultur braucht mehr Personal**

Abschließend möchte ich noch sagen, dass die Implementierung einer Willkommenskultur meiner Meinung nach nur gelingen kann, wenn den Ausländerbehörden mehr Personal zur Verfügung gestellt wird. Chronisch überarbeitete Sachbearbeiter brauchen keine interkulturellen Trainings, sie brauchen tatkräftige Unterstützung.

Jede Ausländerbehörde sollte mindestens eine Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter haben, der/die Zeit und auch die Kommunikationskompetenz hat, Menschen in schwierigen Situationen zu beraten und zu unterstützen. Der/die aber auch ein offenes Ohr für die Anliegen der Sachbearbeiter hat und versteht, dass diese ihr Bestmögliches im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geben.

Erlauben Sie mir, Ihnen als Leitungspersonen noch etwas mit auf den Weg zu geben, bevor ich am Ende meines Vortrags bin:

Wie wäre es, wenn Sie zusammen mit Ihren Mitarbeitern für Ihre Behörde einen positiven Grundsatz entwickeln, an dem sich die Arbeit mit Ihren Klienten orientieren kann!

Ramona Krünes, 15. Juni 2015