

Positionspapier zur Neuorientierung der Hamburger Senatspolitik zum Thema Migration und Bildung

Anlässlich der Ausgestaltung des neuen Hamburger Handlungskonzepts zur Integration von Zuwanderern, dessen Eckpunkte im April 2012 der Fachöffentlichkeit vorgestellt wurden, legt das Bündnis eine aktualisierte Version des Positionspapiers vom April 2011 zu o.a. Themenfeld vor, das weitere konkrete Vorschläge unterbreitet. Die im Bündnis vertretenen Träger und Organisationen würden es sehr begrüßen, wenn die Expertise im Themenfeld Weiterbildung und berufliche Integration bei der Festlegung der Teilziele und Indikatoren einfließt und wenn auch Vorschläge zur Umsetzung von Maßnahmen bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen berücksichtigt würden.

Das Hamburger Bündnis FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit verfolgt das Ziel, einen Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern, die in der migrationsspezifischen Bildungs- und Beratungsarbeit tätig sind, zu gewährleisten. Zudem möchte das Bündnis einen Beitrag zur Gestaltung der Hamburger Integrationspolitik leisten. Dabei sollen Impulse für die Umsetzung neuer Programme gesetzt und Hürden im Regelsystem thematisiert werden. Das Bündnis möchte dazu beitragen, eine geregelte Kommunikationsebene zwischen Trägern, Verwaltung und Politik zu pflegen. Die Koordination des Bündnisses liegt beim Projekt „Vernetzung Flucht, Migration Hamburg“, das aus Mitteln der BSB finanziert wird und bei der passage gGmbH angesiedelt ist¹.

Das Hamburger Bündnis begrüßt es, dass das zukünftige Hamburger Handlungskonzept als einen Schwerpunkt die verstärkte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Migrantenorganisationen benennt, um die gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens in Hamburg zu fördern. Dafür ist nicht nur eine Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen auf Augenhöhe notwendig, sondern auch eine angemessene finanzielle und personelle Ausstattung der MSO, um ihren Beitrag erfolgreich leisten zu können. Wichtig ist darüber hinaus die Nutzung und Förderung vorhandener Netzwerkstrukturen, die vielfach als interkulturelle Werkstätten für eine innovative Projektpraxis fungieren, wichtiges Spezialwissen bündeln und über die entsprechenden Instrumente zur Umsetzung verfügen.

Zu den einzelnen Arbeitsfeldern werden folgende Missstände sowie Vorschläge zu deren Beseitigung gebündelt:

¹ www.vernetzung-migration-hamburg.de

Beratung

Hamburg zeichnet sich gegenüber anderen Bundesländern dadurch aus, dass die Stadt schon in den 80'er Jahren die Wichtigkeit von Maßnahmen sozialer Integration für Migrant/innen erkannt und die sog. Deutsch-Ausländischen Begegnungsstätten mit einem umfassenden Angebot in der Sozialberatung, der interkulturellen Stadtteilarbeit und der Fortbildung für Multiplikator/innen als Regelaufgabe der Sozialpolitik installiert hat. Der Regierungswechsel 2001 führte zu folgenschweren Eingriffen finanzieller wie fachlicher Art. Für die sog. „Integrationszentren“ gelten nun extrem einschränkende Vorgaben zum Leistungsangebot, die dem vorhandenen Bedarf oftmals nicht entsprechen.

Erforderlich sind für eine künftige Migrationssozialarbeit des Landes:

- Nachhaltiger Ausbau der Integrationszentren als interkulturelle Stadtteilzentren
- Öffnung der Angebote aller Beratungseinrichtungen für alle MigrantInnen unabhängig vom Aufenthaltsstatus
- Umsetzung der Evaluationsergebnisse der Lawaetz-Studie zu den Integrationszentren, u.a. Verschlankung und Flexibilisierung der kleinteiligen behördlichen Kennzahl- und Leistungssteuerung.
- Umsetzung von Maßnahmen der positiv action bei Jobcentern und in Ausländerabteilungen zur Erhöhung von interkultureller Kompetenz und Kooperationsbereitschaft mit den Integrationszentren und anderen Beratungseinrichtungen für Migrantinnen und Migranten
- Aufbau eines zielgruppenspezifischen Berufsberatungsangebotes

Grundbildung und allgemeine Bildung

Integration von Migrant/innen wird in der aktuellen politischen Debatte vielfach gleichgesetzt mit dem Erlernen der deutschen Sprache. Allerdings: Spracherwerb allein ist keine Gewähr für gesellschaftliche Integration. Alle diejenigen Kompetenzen sind zudem in den Fokus zu nehmen, die zu den EU-Mindeststandards im Bildungssystem gehören (IT-Kompetenz, Lernkompetenz, Interkulturelle Kompetenz).

Die bundespolitische Bildungspolitik für Migrant/innen beschränkt sich bisher auf Integrations- und Orientierungskurse sowie (seit 2009) Kurse berufsbezogener Deutschförderung für ausgewählte Zielgruppen. Die FHH ergänzt die Bundespolitik seit vielen Jahren durch - zumeist befristete – Einzelmaßnahmen. Regelmäßig wird zurzeit lediglich die herkunftssprachliche Alphabetisierung in Türkisch, Kurdisch, Arabisch und Farsi gefördert.

Notwendig auf Landesebene ist ein der Lissabon-Strategie entsprechendes umfassendes Konzept zur Förderung von Bildung, aktiver Partizipation und lebensbegleitendem Lernen.

Es sind auf Landesebene künftig folgende Schwerpunkte zu setzen:

- Aufbau eines niedrigschwelligen Kursangebots, das die Bedarfe bildungsferner und nicht alphabetisierter Personen und Gruppen berücksichtigt, sowie eines Angebots weiterführender Kurse im Anschluss an die Integrationskurse
- Vermittlung von IT-Wissen als zentrale Grundkompetenz für selbstständige Teilhabe in der wissensbasierten Gesellschaft. Notwendig sind niedrigschwellige zielgruppenspezifische Angebote ebenso, wie Kurse zum Erwerb international anerkannter Zertifikate.
- Förderung aktiver gesellschaftlicher Teilhabe durch Bildungsangebote, z.B. durch ein systematisches Angebot begleiteter Praktika im Gemeinwesen und Kurse zur Erweiterung interkultureller und kommunikativer Handlungskompetenz.
- Zugang zu Bildung für alle, unabhängig von Aufenthaltsstatus und SGB-II-Bezug

Berufliche Bildung / Berufliche Qualifizierung

Um in einer multiethnisch geprägten Stadt wie Hamburg allen Bürgern/-innen eine Chance auf eine gesicherte Existenz zu ermöglichen, bedarf es spezifischer Konzepte der beruflichen Integration. Indem aus dem Heimatland mitgebrachte Qualifikationen anerkannt und Potenziale wie Mehrsprachigkeit und internationale Erfahrung genutzt werden, kann Hamburg dem Fachkräftemangel begegnen, zukunftsfähig wirtschaften und den Nachwuchs sichern.

Begrüßenswert ist die Reform des Übergangs Schule - Beruf und der Versuch, Angebote in einer „Jugendberufsagentur“ unter einem Dach zusammenzufassen. Die Perspektive sowie die spezifischen Bedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund finden in den Konzepten und Rahmenbedingungen der betreffenden Systeme jedoch bisher wenig Niederschlag. Daraus resultiert folgender Veränderungsbedarf:

- Konzeptionelle und strukturelle Berücksichtigung der interkulturellen bzw. migrationspezifischen Perspektive.
- Sensibilisierung von Vertreter/-innen der Bezirke, Berufsschulen, Betriebe, Ausbildungsagenturen, sowie Jugendliche und Eltern hinsichtlich kultureller Codes, Privilegien, struktureller Barrieren und Kommunikationsmuster.

Beruflicher Erfolg steht auch im weiteren Erwerbsleben in Korrelation zu sozialer und ethnischer Herkunft. Menschen mit Migrationshintergrund sind im hohen Maße von Erwerbslosigkeit betroffen. Bisherige Konzepte gehen davon aus, dass erwachsene Migrant/innen von der sprachlichen Qualifizierung² direkt in die Umschulung, Nachqualifizierung bzw. Anerkennung ausländischer Abschlüsse gelangen. Zahlreichen Migrant/innen ist dies aufgrund lückenhafter oder durch lange Unterbrechung gekennzeichnete Bildungswege bzw. fehlender Angebote nicht möglich. Hinzu kommt, dass für Erwachsene die Finanzierung insbesondere der abschlussbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen an den Bezug von Leistungen nach SGB II oder III gekoppelt sind. Ein nicht unerheblicher Teil hat darauf jedoch keinen Anspruch. Er verfügt allerdings auch nicht über genügend Mittel für eine private Finanzierung.

Das gemeinsame Arbeitsmarktpolitische Programm der Agentur für Arbeit und des Hamburger Senats spricht von einer Berücksichtigung migrationspezifischer Belange bei der Maßnahmevergabe. Dies müsste folgendermaßen konkretisiert werden:

- Einrichtung bedarfsorientierter Angebote, in denen die besonders für abschlussbezogene berufliche Qualifizierung benötigten Bildungsvoraussetzungen (wie z.B. IT-Kompetenz, Englisch, Fachsprache) erworben werden können.
- Überarbeitung der Konzepte beruflicher Weiterbildung, damit durch andere Bildungssysteme geprägte Lernbiografien und der Aspekt der Zweitsprache ausreichend berücksichtigt werden
- Schulung der betreffenden Akteure (Programmplaner, Lehrkräfte etc.) an Bildungsträgern zu diesem Thema
- Förderung beruflicher Qualifizierung für Personen mit geringem Einkommen, sofern die Qualifizierung die Aussicht auf Beschäftigung der Personen deutlich erhöht

Die hier vorgeschlagenen Maßnahmen für Jugendliche wie Erwachsene mit Migrationshintergrund können nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn sie außerhalb kurzfristiger Projektangebote als ein integrativer Bestandteil der Regelförderung umgesetzt werden.

² Integrationskurse, falls im SGB-Bezug: ESF-Bamf-Programm zur berufsbezogenen Deutschförderung

Anerkennung von Abschlüssen

Beim Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ ist in Hamburg seit der Vorlage des „Konzept zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ (Ds. 19/5948) erfolgreich gearbeitet worden. In enger Abstimmung zwischen Senat, ZAA und den Anerkennungsstellen wurde die Einführung des Bundesgesetzes erfolgreich vorbereitet. Zudem haben Senat und Bürgerschaft im Juni 2012 als erstes Bundesland das Hamburger Anerkennungs-gesetz³ verabschiedet. Dies schafft verbesserte gesetzliche Grundlagen für die Anerkennung und beinhaltet auch einen Rechtsanspruch auf Beratung. Dies waren auch zwei wichtige Forderungen des Hamburger Bündnisses. Wirklich erfolgreich ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aber erst, wenn auch auf Grundlage der anerkannten Abschlüsse die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Daher sind noch weitere Schritte notwendig:

- Das Angebot der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ wird fortgeführt. Nach Ende des ESF-Projektes wird die Über- und Fortführung der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ in ein Regelangebot mit entsprechender Ressourcenausstattung sichergestellt, um den Rechtsanspruch auf eine unabhängige Beratung auch dauerhaft zu gewähren.
- Das Stipendienprogramm ist fortzuführen, seine Finanzierung über 2012 hinaus ist durch einen eigenen Titel im Haushalt sicherzustellen. Der Senat muss sich parallel dazu auf Bundesebene dafür einsetzen, dass ein Programm zur Finanzierung von Kosten für Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen nach Vorbild des Hamburger Stipendienprogramms aufgelegt wird. Gegebenenfalls sind hier auch bestehende Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung und Qualifizierung neu zu formulieren.
- Das Land Hamburg sollte die Verantwortung übernehmen, für ein ausreichendes lokales Angebot an rechtlich notwendigen Anpassungsqualifizierungen zu sorgen. Für die Gestaltung dieser Qualifizierungen sind frühzeitig verbindliche Rahmenbedingungen z.B. durch Verordnungen bzw. Prüfungsordnungen zu schaffen. Staatliche und staatlich finanzierte Bildungsträger sind in die Pflicht zu nehmen, ihre Angebote für Menschen mit Anpassungsqualifizierungsbedarf zu öffnen und mit einer Sprach- und Lernförderung zu flankieren. Bei Unternehmen und Arbeitgebern muss dafür geworben werden, dass sie Qualifizierungen im Betrieb bzw. Praktika zum Nachholen festgestellter Defizite ermöglichen. Parallel dazu ist eine Auswertung der Anerkennungsverfahren in Hamburg und Analyse des Qualifizierungsbedarfs notwendig, um die fehlenden Angebote zu entwickeln. Hierfür sind die beteiligten Akteure zu koordinieren. Das „Hamburger Bündnis“ bietet hierfür seine Unterstützung an.
- Das Land Hamburg sollte gemeinsam mit den Arbeitsmarktakteuren, Kammern und Verbänden bei Arbeitgebern für das Motto „Anerkannt = Qualifizierte Fachkraft für den Betrieb“ für die Aussagekraft von Bescheiden nach dem Anerkennungs-gesetz werben.

Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Sowohl Befragungen der Migrant/innen als auch Studien, die Wirkungen institutioneller Maßnahmen untersuchen (u.a. SGBII-Wirkungsforschung) belegen, dass Migrant/innen beim Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung mit interpersoneller und strukturell verankerter Diskriminierung konfrontiert sind.

In der aktuellen Neukonzipierung des Hamburger Handlungskonzepts zur Integration von Zuwanderern tritt deutlich die Forderung zu Tage, dass öffentliche und Bildungsinstitutionen sowie die Arbeitswelt sich mit diskriminierenden Hürden auseinandersetzen sollen und diese abbauen. Diese Forderung fällt besonders ins Gewicht vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Hamburg im September 2011 die Koalition gegen die Diskriminierung unterschrieben hat. In dieser Erklärung verpflichtet sich das Land Hamburg, jeden Weg zu nutzen „...um von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung zu

³ Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG)

bieten“.⁴ Die Umsetzung dieses Schrittes kommt allerdings nur in sehr kleinen Schritten voran. Auch kommt die Praxis – nicht nur in Hamburg - den Anforderungen der Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zögerlich bis gar nicht nach, wie die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung sowie aus der Fortbildungs- und Veranstaltungsarbeit zeigen.

Notwendig ist daher zum einen der Auf- und Ausbau einer unabhängigen Anlaufstelle für qualifizierte Beratung und Begleitung für Betroffene von Diskriminierung.

Zum anderen setzt sich das Bündnis für die regelhafte und systematische Anwendung erprobter und wirksamer Instrumente der Antidiskriminierung ein. Dies bedeutet konkret:

- eine systematische Analyse von Einstellungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung und im privaten Sektor sowie von Vermittlungs- und Förderpraxis in der Arbeitsverwaltung auf (strukturelle) Benachteiligungen
- Konzeption und Durchführung von sog. positiven Maßnahmen, d.h. von zielgruppenspezifischen Maßnahmen, die den Nachteil bestimmter Gruppen wie z. B. Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Qualifizierung und Bildung ausgleichen
- Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren als einen Aspekt für Diversity-Management in der Hamburger Verwaltung
- Konsequente Einführung von Beschwerdemanagement auf allen Ebenen von Verwaltungshandeln
- Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in Verträge, die das öffentliche Auftragswesen an private Unternehmen vergibt.

Um die Bedeutung von Diskriminierungserfahrungen beim Arbeitsmarktzugang politischen und Arbeitsmarktakteuren sichtbar zu machen und eine bewusste Auseinandersetzung damit voranzutreiben, plädieren wir darüber hinaus für regelhafte Fortbildungen für Sozialleistungsträger und öffentliche Verwaltung zur Anwendung des Antidiskriminierungsrechts.

Teilhabe von Flüchtlingen

In den letzten Jahren hat es einen Paradigmenwechsel bezüglich der Integrationspolitik für Flüchtlinge in Deutschland gegeben. Auch geduldete Flüchtlinge und Asylbewerber/innen werden zunehmend in integrationspolitische Maßnahmen einbezogen. Die Europäische GI EQUAL hatte diese bedeutsame Entwicklung in Gang gesetzt (2001-2007) und wurde durch ESF-Bundesprogramme fortgeführt.⁵ Der Hamburger Senat gewährt dieser Gruppe seit rund zehn Jahren konkrete Integrationsperspektiven durch eine kontinuierliche Förderung an den o.g. Programmen. Insofern begrüßt das Hamburger Bündnis den eindeutigen Richtungswechsel in dem integrationspolitischen Verständnis der „Welt-Stadt Hamburg“, in dem das Thema als Querschnittsaufgabe definiert und die Teilhabe auch von Asylsuchenden und Flüchtlingen in Zukunft stärker als bisher berücksichtigt werden sollen. Gleichwohl zeigt sich, dass die regelhafte Beteiligung an Bildung und Arbeitsmarkt noch ein Experimentierfeld ist. Das neue Hamburger Handlungskonzept zur Integration wird sich daran messen lassen müssen, inwieweit auch Maßnahmen künftig so gestaltet werden, dass sie der Vielfalt ihrer Nutzer/innen

4

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/20110909_Absichtserklaerung_Hamburg.pdf?__blob=publicationFile

⁵ Als Nachfolge legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008 das „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ auf. Die erste Förderperiode hat beachtliche Ergebnisse hervor gebracht: Mehr als 50% der erreichten Teilnehmer/innen konnten in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden⁵. Seit November 2010 sind in einer zweiten Förderperiode 28 Netzwerke (rund 230 Einzelprojekte) gestartet und bieten auf regionaler Ebene Beratung, Coaching sowie Vermittlung und Öffentlichkeitsarbeit an.

gerecht werden und bisherige Kriterien wie unsicherer Aufenthaltsstatus und/oder Arbeitsverbot nicht mehr automatisch zum Ausschluss führen. Es besteht zu folgenden Themen Handlungsbedarf:

- Für die Teilhabe von Flüchtlingen und Asylsuchenden an regelhaft geförderten Integrationsangeboten werden auch künftig Fördermittel für die praktische Arbeit gebraucht als auch weitere Interventionen auf institutioneller Ebene (Sensibilisierung von Multiplikator/innen, Öffentlichkeitsarbeit, Werbung bei Wirtschaftsbetrieben).
- Erstellung eines Monitoringverfahrens in der Sozial- und Bildungsberichterstattung: Mit einer Überarbeitung des Hamburger Handlungskonzeptes Integration sollte auch die Entwicklung eines geeigneten Datenkonzeptes vorangetrieben werden. Ziel ist, einen qualitativen und problembezogenen Bildungsbericht zu den Lebenslagen von Geduldeten und Flüchtlingen zu erstellen, der Handlungshinweise für die Bildungs- und Berufsbildungsakteure in Hamburg liefert, um einer Verstetigungsstrategie Rechnung zu tragen.
- Reform der Reform zum Übergang Schule/Beruf: Konzeptionelle Ausgestaltung und Organisation eines adressatengerechten berufsvorbereitenden Bildungsganges, der jugendlichen Seiteneinsteiger/innen ohne deutsche Sprachkenntnisse und mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus die Chancen eröffnet, nachträglich Schulabschlüsse zu erlangen und einen anschlussfähigen Einstieg in das Hamburger Bildungssystem sowie einen Übergang in die Arbeitswelt sichert. Anpassung an die Ressourcenausstattung der Ausbildungsvorbereitung (AV)⁶.
- Bedarfsgerechter Ausbau der Maßnahme „Ergänzende Sprachförderung“ für Geduldete und Asylbewerber/-innen sowie Anpassung des Stundenkontingents an die Integrationskurse. Zudem sind Angebote zur Alphabetisierung notwendig.
- Abbau von formalen, gegen Flüchtlinge gerichteten, Vermittlungshemmnissen. Es wäre wünschenswert, wenn sich die Stadt Hamburg für den Abbau gesetzlicher Hürden auf Bundesebene einsetzen würde (Vorrangprüfung, Mitwirkungsklausel, Residenzpflicht, Regelungen zu einer nachhaltigen Bleibeperspektive, Teilhabe an Integrationskursen etc.).
- Die Stadt Hamburg befindet sich mit der Einrichtung der Clearingstelle für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge im bundesweiten Vergleich in einer Vorreiterrolle⁷. Es fehlt jedoch die Gewährleistung zur medizinischen und materiellen Versorgung und damit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Notwendig wären (1) der Aufbau eines Verfahrens zur Feststellung der besonderen Schutzbedürftigkeit und (2) die Erstellung eines Leistungskatalogs für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge.

Interkulturelle Öffnung

Wenn Integration erfolgreich verlaufen soll, müssen neben Migrant/innen selbst vor allem auch die Verantwortlichen in den Institutionen der Mehrheitsgesellschaft aktiv werden. Aus einer privilegierten Situation heraus ist es einfacher, einen Veränderungsprozess in Gang zu setzen und Angebote, Prozesse sowie Strukturen so zu gestalten, dass sie Lebenslagen und Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen gleichermaßen berücksichtigen.

Dies ist in der Vergangenheit nicht immer automatisch passiert. Großunternehmen, die weltweit aktiv sind, ist die Notwendigkeit, sich mehrsprachig und international aufzustellen, zwar eine Selbstverständlichkeit - sie wissen die Potenziale Jugendlicher mit Migrationshintergrund zu nutzen, stellen Diversity Manager/innen ein und legen Projekte für mehr Vielfalt auf - gerade kleine und mittlere Unternehmen haben jedoch häufig Nachholbedarf und beschäftigen keine

⁶ s. dazu die Empfehlungen des Bildungsberichts „Refugee Monitoring. Berichterstattung zur Situation junger Flüchtlinge im Hamburger Übergangssystem Schule/Beruf“, Gag/Schröder 2012

⁷ Als besonders schutzbedürftig gelten laut EU- Richtlinie 2003/09 zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten minderjährig unbegleitete, chronisch kranke, traumatisierte und behinderte Flüchtlinge, sowie allein stehende und schwangere Asylbewerberinnen.

oder nur wenige Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund.

In Teilen vorbildhaft agiert in Hamburg die Öffentliche Verwaltung. Mit der Kampagne „Wir sind Hamburg – bist Du dabei?“ strebte sie an bis Ende 2011 20% der Ausbildungsplätze durch Jugendliche mit Migrationshintergrund zu besetzen. Zwar wurde das Ziel mit einem aktuellen Stand von 16, 5 % (Pressemitteilung von 03.01.2012) nicht vollständig erreicht, aber eine positive Tendenz ist sichtbar.

Auch für die Nachbesetzung von Mitarbeiterstellen sollte zukünftig eine entsprechende Zielzahl vereinbart werden.

Interkulturelle Öffnung ist als Veränderungsprozess zu verstehen, der messbarer Ziele bedarf und neben Personalrekrutierung Dimensionen wie Leitbild, Führungsstrukturen, Mitarbeiterqualifizierung, interne Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit aber auch Kundenorientierung, Angebotsstruktur, Qualitätsmanagement und Monitoringsysteme umfasst. Damit der Abbau häufig unsichtbarer Barrieren erfolgreich verläuft, muss festgelegt werden, welche Stelle den Prozess vorantreibt bzw. seinen Erfolg beobachtet und welche Ressourcen sie dafür zur Verfügung hat.

Solange die Ziele der Interkulturellen Öffnung nicht erreicht sind und unbewusste Hürden Chancengleichheit im Wege stehen, bedarf es spezifischer Maßnahmen, die zum „Aufholen“ benachteiligter Gruppen beitragen. Um Diskriminierung nicht zu leugnen („color-blind-approach“), bedarf es – solange die Institutionen nicht vollständig „interkulturell offen“ sind - ebenfalls Begrifflichkeiten wie „Migrationshintergrund“ oder „Einwanderungsgeschichte“.

Um best practices zu kommunizieren, die Beteiligten zu beraten und zu unterstützen, sind öffentlich geförderte Strukturen und Zielvereinbarungen notwendig. Auch Anreize (z.B. UVNord/BQM Preis „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“) unterstützen das Engagement Kleiner, Mittlerer und Großer Unternehmen.

Partner im Bündnis sind:

ABeSa – ambulante Hilfen GmbH; ASM e.V.; AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Integrationscenter Hamburg; basis & woge e.V.; Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.; Commit OHG; Das Internationale Diakoniecafé why not?; Diakonisches Werk Hamburg; Diakonisches Werk Hamburg-West / Südholstein - Flüchtlings- & Migrationsarbeit; Handwerkskammer Hamburg Kompetenzzentrum NOBI; Internationaler Bund, Integrationszentren Bergedorf und Rahlstedt; IKB e.V., Integrationszentren und Bildungsangebote; Karola e.V.; Koordinationsrat der Iranerinnen und Iraner e.V., Frauenprojekt Perspektiven; KWB e.V. / BQM - Beratung Qualifizierung Migration; Mook wat e.V.; passage gGmbH, Wege in den Beruf und MIZ; PlusPunkt GmbH; SBB-Kompetenz gGmbH, Türkische Gemeinde Hamburg und Umgebung (TGH) e.V.; verikom - Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V., Integrationszentren und ESF-Projekte; Zentrale Information und Beratung für Flüchtlinge gGmbH

Kontakt zum Bündnis:

Maren Gag und Franziska Voges
passage gGmbH, Nagelsweg 14, 20097 Hamburg
E-Mail: maren.gag@passage-hamburg.de, franziska.voges@passage-hamburg.de
Hamburg, im Juli 2012