

Entwicklungspartnerschaft Fluchttort Hamburg: Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge

1. Der Ansatz : „Diversity“ statt „Gender“

Die Entwicklungspartnerschaft „Fluchttort Hamburg: Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge“ ist ein Bundesweit einmaliges Projekt, das es sich zum Ziel gesetzt hat, Flüchtlingen und Asylbewerber/innen den Einstieg in berufliche Qualifizierung und Bildung in Deutschland aller strukturellen, rechtlichen und ökonomischen Hindernisse zum Trotz zu ermöglichen. Das aus dem EQUAL Programm der EU finanzierte Projekt ist ein Zusammenschluss verschiedenster Akteure von Flüchtlingsberatungsstellen über Jugendhilfeträgern bis hin zu schulischen Einrichtungen.

Im Rahmen dieses EQUAL Projekts wurde ein Handlungskonzept zur Integration der Querschnittsziele Gender Mainstreaming, Bekämpfung von Rassismus, Empowerment und Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien erarbeitet, welches die genannten Ziele nicht als getrennt von einander zu bearbeitende Programmbausteine sieht, sondern vielmehr darauf hinarbeitet, diese Fragen auf allen Ebenen der Projektentwicklung und Gestaltung einzubeziehen. Dieser Ansatz kann als ein Beispiel für „Good Practice“ im Rahmen der Umgestaltung von Institutionen hin zu interkultureller Öffnung gesehen werden.

Handlungskonzept Diversity Mainstreaming

1. Der Ansatz: „Diversity“ statt „Gender“

EQUAL definiert mehrere „Querschnittsziele“, auf die in den Entwicklungspartnerschaften im Sinne eines „Mainstreaming“ hingearbeitet werden soll:

- zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) und
- zur Bekämpfung von Rassismus beitragen,
- die Partizipationsmöglichkeiten erweitern (Empowerment),
- den Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) erleichtern.

Zu den jeweiligen Querschnittszielen wurden seitens der Programmebene Definitionen und Konzepte, Bewertungskriterien und Erhebungsinstrumente erarbeitet und den Projekten zugänglich gemacht. Außerdem wurden Workshops durchgeführt, um die in den Entwicklungspartnerschaften Tätigen zu schulen. In begrenztem Umfang wurden zudem „Best-Practice-Beispiele“ veröffentlicht, um entsprechende Anregungen und Orientierungen zu geben.

Aus der Sicht der Hamburger Asyl-EP ist es unbefriedigend, dass in der Programmebene die einzelnen Querschnittsziele zumeist getrennt voneinander diskutiert, operationalisiert, erhoben und bewertet werden. Da veranstaltet man beispielsweise zur Schulung für das Gender Mainstreaming intensive Workshops zum Gendertraining, legt entsprechend differenzierte und elaborierte Konzepte vor und stellt zeitaufwändige Methodentools für die Evaluierung zur Verfügung. Doch andere Dimensionen, wie z.B. Staatsbürgerschaft und Aufenthaltstitel, kulturelle Zugehörigkeit und Sprachkenntnisse, Zugang zu Arbeitsgenehmigungen, Behinderung und Alter werden zumindest bislang im Gender Mainstreaming entweder gar nicht oder allenfalls als „sekundäre Faktoren“ mitbedacht.

Obwohl in einzelnen Papieren der Programmevaluation darauf hingewiesen wird, dass der Abbau von Ungleichheiten vor dem Hintergrund „multipler Diskriminierungen“ (vgl. z.B. GeM 2003: 4) zu analysieren und zu bearbeiten ist, verbleibt zumindest das Gender Mainstreaming (die anderen Querschnittziele sind bisher – Stand Mai 2005 – noch nicht bearbeitet worden) im traditionellen Ansatz einer separierenden Analyse und Evaluierung. Mit den von der Programmevaluation verbreiteten Erhebungsinstrumenten (Common Minimum, ToolBox Gender Mainstreaming, Mephisto-Datenbank usw.) werden die Entwicklungspartnerschaften gleichsam gezwungen, dieser separierenden Betrachtungsweise zu folgen. Es sind im Wesentlichen drei Gründe, weshalb die Hamburger Asyl-EP im Umgang mit den Querschnittzielen einen anderen Weg eingeschlagen hat, der in der Umsetzungsphase der EP Fluchtort fortgesetzt wird, in dem Handlungsschritte angepasst und weiterentwickelt werden:

(1) Die *Zielgruppe*: Flüchtlinge und Asylbewerber unterliegen in Deutschland „multiplen Diskriminierungen“, in denen Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Aufenthaltsstatus, körperliche und geistige Befindlichkeiten nicht lediglich additiv benachteiligend auf die Flüchtlinge wirken, sondern sich zu einem wechselseitig aufeinander bezogenen Ausgrenzungssyndrom verdichten. Anders formuliert: Es ist gerade die *Verschränkung* verschiedenster Marginalisierungsprozesse, die die Ausgrenzung von Flüchtlingen und Asylbewerbern besonders dramatisch werden lässt. Es ist die *Vielfalt* der Dimensionen von Ausgrenzung, die unseres Erachtens in einer separierenden, gar voneinander isolierten Weise nicht erfassbar ist.

(2) Ein *politisches* Argument gewinnen wir aus dem EU-Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetz (Beginn der Umsetzung in Deutschland durch das Maßnahmenpaket zu „Minderheitenrechten“ 1998), mit dem weitere Gesetze zur Förderung der Gleichbehandlung auf den Weg gebracht werden sollen. In diesen Gesetzen und Verordnungen wird ebenfalls bestimmt, dass die verschiedenen Ausgrenzungslinien – Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung werden explizit genannt – in ihrer *Verschränkung* zu bearbeiten seien. Wenn wir dies richtig deuten, wird somit auch in diesem Ansatz der additiv-separierende Blickwinkel zugunsten einer eher *relationalen Betrachtungsweise* erweitert.

(3) Auch der *wissenschaftliche* Diskussionsstand stützt unseren Ansatz. Schon seit längerem folgt die sozialwissenschaftliche Analyse der Einsicht über die Kontextualität und Relationalität von Ausgrenzungen. *Kontextualität* meint, dass Ungleichheit kaum mehr präzise analysierbar wird, indem man lediglich allgemeine, abstrakte und gleichsam zeitlose Kategorien („Frauen“, „Schwarze“) ohne weitere konkretisierende und differenzierende Bezüge betrachtet: Wer also „Gender“ untersucht und verfolgt, muss sogleich auf „Race“ und „Class“ kontextualisieren. *Relationalität* meint, dass gerade im Zusammenwirken dieser unterschiedlichen Dimensionen die spezifische Ausgrenzung hervorgebracht wird. Im sozialpädagogischen Begriff der *Lebenslage*, der ein Bündel von Aspekten bezeichnet, die die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten bestimmen und die wechselseitig wirken – ökonomische Mittel, erworbene Bildung, soziale Beziehungen, rechtliche Bedingungen – ist diese Relationalität gut zusammengefasst.

Die beschriebenen Gründe führen uns dazu, die Querschnittziele unter dem Begriff „Diversity Mainstreaming“ zu bündeln, zu verfolgen und zu evaluieren. Mit „Diversity“ greifen wir ein Konzept auf, das veränderte Sichtweisen auf Diskriminierung und Ausgrenzung entwickeln möchte:

„Diversity meint Vielfalt und Verschiedenartigkeit. Bezogen auf das Zusammenleben von Menschen wird er bislang vor allem in der Wirtschaft gebraucht, um die Vielfalt der Mitarbeiterinnen, Klienten oder Kundinnen einer Gruppe oder Organisation zu bezeichnen. Je mehr Menschen zu einer Gruppe gehören, desto mehr Unterschiede kann man zwischen ihnen feststellen: in Alter, Status, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Nationalität, Profession, Religion und Wertvorstellungen. Diversity-Initiativen sind häufig aus Bestrebungen hervorgegangen, die sich früher für die Gleichstellung benachteiligter Gruppen am Arbeitsleben eingesetzt haben (Frauen, Homosexuelle, Behinderte, ältere Menschen). Was bis vor kurzem z.B. als ‚Gender-Mainstreaming‘ betrieben wurde, wird heute eher unter der Diversity-Perspektive zusammengefasst. Viele Programme konzentrieren sich weiterhin auf einen bestimmten Schwerpunkt des umfangreichen Themas, der jedoch als Diversity-Bestandteil angesehen wird. Die Perspektive ist dadurch erweitert“ (Tuschinsky u.a. 2003: 55).

„Diversity Mainstreaming“, so könnte man sagen, ist die Kunst, Mainstreaming in der Zusammenschau der Diversität bzw. Vielfalt von Ausgrenzungen voran zu treiben. Es geht um die Entwicklung von Strategien, in denen Gender *und* Interkulturelles Mainstreaming, Achtsamkeit auf Behinderungen *und* soziale Differenzen zusammen bedacht und bearbeitet werden.

Wir stellen im Folgenden zunächst einige theoretische Aspekte zur Umsetzung von Mainstreamingstrategien vor, aus denen wir einen Bezugsrahmen für die künftigen Aktivitäten gewonnen haben und die eine Leitlinie für die weitere Zielexplication und Umsetzungsstrategie darstellen.

2. Zur Umsetzung von Diversity Mainstreaming

Bereits in der ersten Förderperiode haben sich die Evaluatoren mit verschiedenen Studien beschäftigt, in denen unterschiedliche Erfahrungen mit Mainstreaming in arbeitsmarktbezogenen Projekten analysiert werden und die in das Handlungskonzept eingeflossen sind:

- Die Untersuchung von Henriette Meseke und Thorsten Armstropp (2001) zu Gender Mainstreaming in der Strukturförderung des Landes Brandenburg;
- die Arbeit von Jenny Huschke (2002) zu Gender Mainstreaming im EU-Kontext;
- das Konzept „Diversity Management“ in Unternehmen von Rüdiger Jung und Helmut Schäfer (2003);
- das Projekt „Diversity als Strategie gegen Fremdenfeindlichkeit“ in Hamburg (Tuschinsky u.a. 2003).

Diese Studien wurden auf zwei Fragen hin ausgewertet: Welche Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Mainstreaming-Vorhaben werden gegeben und welche Bedingungen der Machbarkeit werden hervorgehoben? Mit einigem Mut zur Verallgemeinerung fassen wir aus diesen Arbeiten fünf Dimensionen zusammen, die sowohl notwendige Voraussetzungen als auch Strategien der Umsetzung bezeichnen. Soll *Diversity Mainstreaming* gelingen,

- (1) muss eine politische Willenserklärung mit entsprechenden Anweisungen zur Umsetzung,
- (2) muss eine Definition qualitativer und quantitativer Ziele,
- (3) muss der Einsatz von Steuerungsinstrumenten,
- (4) muss die Schaffung einer adäquaten Unterstützungsstruktur und
- (5) muss die Nutzung externer Ressourcen wie Forschung und Beratung vorhanden sein.

Wir beschreiben diese fünf Handlungsempfehlungen und listen dazu konkretisierende Fragen auf, die sich für eine Analyse der Teilprojekte und der gesamte Entwicklungspartnerschaft

daraus ableiten lassen. Diese Handlungsempfehlungen bilden die Leitlinie für die strategische und praktische Vorgehensweise der beteiligten Akteure.

1 Leitbild

Als eine wesentliche Voraussetzung für Diversity Mainstreaming gilt die Bekundung des *politischen Willens*, die Gleichstellung als politische Frage zu betrachten, sie zu fördern und zu einem grundlegenden Ziel zu machen. Es muss im Projektantrag eine entsprechende und deutliche Absichtserklärung formuliert werden. Denn dies hat Auswirkungen auf jedes einzelne Projektmitglied.

- Will die EP insgesamt bzw. wollen die einzelnen TP Konzepte und Maßnahmen entwickeln, um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen?
- Wie wird Chancengleichheit in der EP definiert, wo soll es hingehen? Wurde ein gleichstellungsbezogenes Leitbild entwickelt?

2 Zielsetzungen

Um Diversity Mainstreaming zu befördern, müssen *Zielsetzungen* vereinbart werden, um die jeweiligen Vorhaben (aufgeschlüsselt für verschiedene Ebenen und Akteure) und vor allem die konkreten Zuständigkeiten genau festzulegen. Diese Zielsetzungen beziehen sich auf unterschiedliche Handlungsfelder und Aktivitäten; sie markieren gleichzeitig den Beginn des Mainstreamingprozesses.

- Welche Gleichstellungsziele sind im EP-Antrag formuliert? Wer ist zuständig?
- Welche Gleichstellungsziele sind in den Teilprojekten formuliert? Wer ist zuständig?
- Ist die Toolbox „Die 4 Gem-Schritte“ zur Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften bekannt? Wird sie in der EP bzw. in den TP angewendet?

3 Diversity Controlling

Diversity Mainstreaming kann nur durch bewusste Steuerung erreicht werden. Als zentrales Steuerungsinstrument wird die Etablierung eines Kontrollmechanismus (*Diversity Controlling*) in allen Phasen und Ebenen angesehen.

- Gibt es Gleichstellungsbeauftragte? (Diese sind zumindest für den Projektbeginn wichtig, weil sie die „Gleichstellungs-Motoren“ sind)
- Wurden Indikatoren für ein Diversity Controlling etabliert (= Prozessevaluation)?
- Wurden gleichstellungspolitische Checklisten und Kriterienvorlagen entwickelt, um Rechtsvereinbarungen, Projektanträge, Finanzpläne usw. auf Chancengleichheit zu überprüfen?
- Sind die „beispielhaften Fragen für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und Module“ (Teil der Toolbox „Die 4 Gem-Schritte“) bekannt? Werden sie genutzt?
- Wie werden gleiche Zugangs- und Teilhabechancen z.B. in der Akquisition, Kursgestaltung, in Beratungskonzepten, Nachbetreuung sichergestellt?
- Wie erfolgt der Abbau von Benachteiligungen im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen?
- Wie wird vermieden, dass durch die EP bzw. die TP (alte bzw. neue) Chancenungleichheiten (re-) produziert werden?

4 Ressourcen und Infrastruktur

Der Umsetzungsprozess des Diversity Mainstreaming erfordert *Rahmenbedingungen*: Zeit, Geld, personelle Kapazitäten, um den Aufbau bzw. die Nutzung interner und externer (Diversity-) Infrastruktur zu ermöglichen. Wichtige Stichworte sind auch Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

- Wurden finanzielle Mittel für Diversity Mainstreaming eingeplant?
- Soll eine Diversity-Infrastruktur aufgebaut werden?

5 Diversity Wissen

Als eine wichtige Voraussetzung für Diversity Mainstreaming gilt, ob – vor allem bei den EntscheidungsträgerInnen – ein differenziertes „Diversity-Wissen“ über die Ungleichheitsverhältnisse bezüglich Gender, Migration, Alter, Behinderung usw. erarbeitet wurde. Schulungen und Trainingskurse zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung in Bezug auf die Ungleichheitsproblematik sind wichtig, um entsprechende „Diversity-Kompetenzen“ zu vermitteln. Ein zentraler Stellenwert wird auch der Wissenschaft eingeräumt. Dort ist einerseits das Fachwissen und die Fachkompetenz in Bezug auf Gleichstellungsthemen vorhanden bzw. wird Forschung zur Gleichstellungspolitik betrieben. Andererseits schaffen wissenschaftliche Untersuchungen und Begleitforschungen wesentliche Grundlagen, u.a. bei der Evaluierung von Projekten.

- Gibt es Statistiken oder wurden sie erstellt, die Daten zur aktuellen und lokalen Situation bezüglich der unterschiedlichen Analysekatoren aufweisen?
- Gibt es ein Diversity Training?
- Wie wird sichergestellt, dass die an der Umsetzung beteiligten Personen diversity-spezifisches Know-how und Kompetenzen haben bzw. erwerben können?
- Sind chancengleichheitsrelevante Fragen in das Evaluationskonzept integriert?
- Wie erfolgt die Aufbereitung der Ergebnisse? Werden auf Chancengleichheit bezogene Aspekte, Aussagen und Handlungsoptionen sichtbar gemacht?
- Sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und deren Sichtweisen in die Evaluierung eingebunden?

Entlang dieser fünf Handlungsdimensionen, wird die Entwicklungspartnerschaft die Projektarbeit und die übergeordnete Strategie im Sinne einer *linearen Handlungslogik* ausrichten: Da sollen bei Projektbeginn zunächst Zielsetzungen formuliert und in einem Leitbild zusammengefasst werden; dann gilt es Strategien zu entwickeln, umzusetzen und einem Controllingverfahren zu unterziehen; dieser Umsetzungsprozess ist einerseits mit Ressourcen, andererseits mit Wissen zu unterstützen und zu begleiten.

Juni 2005