

Работа *Fırsatlar* Yaşam *шансы*
suerte *iş* *trabajo*
migration@work
Kongress "Arbeit und Selbständigkeit" in Hamburg
vida *ЖИЗНЬ* **2.-3. Juni 2005** Bürgerhaus Wilhelmsburg
самостоятельность *Girişimcilik*



SCHAUEN SIE DOCH MAL GENAU HIN!

Vielfalt erkennen. Potenziale nutzen. Perspektiven entwickeln.

Arbeit und Selbständigkeit in der Hamburger Einwanderungsgesellschaft

Dokumentation

Unternehmer ohne Grenzen e.V. (Hg.)

IMPRESSUM

Herausgeber: Unternehmer ohne Grenzen e.V.
Neuer Kamp 30
20357 Hamburg
Tel. 040-431 830 63
Fax 040-431 900 69
info@unternehmer-ohne-grenzen.de
www.unternehmer-ohne-grenzen.de

Redaktion: Dr. Andreas Hieronymus
Institut für Migrations- und Rassismusforschung iMiR
office@imir.de

Gestaltung: Christiane Daniels, gestaltungsreich
mail@gestaltungsreich.com

Fotos: Unternehmer ohne Grenzen e.V.

Druck: reset. Grafische Medien GmbH
mail@reset.de

Oktober 2005



VORWORT migration@work

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, die Kongress-Dokumentation der Öffentlichkeit präsentieren zu können. Mein Dank gilt allen, die uns bei der Vorbereitung und Umsetzung des Kongresses tatkräftig unterstützt haben. Ausdrücklich möchte ich mich beim Team von Unternehmer ohne Grenzen bedanken, das sich sehr engagiert eingesetzt hat. Ohne Unterstützung von vielen Partnern und dem überdurchschnittlich hohen Einsatz meiner Kolleginnen und Kollegen wäre der Kongress nicht möglich gewesen.

Hamburg wird seit Jahrhunderten von Migration geprägt. MigrantInnen haben der Stadt wesentliche Wirtschafts- und Kulturimpulse gegeben, ohne die das Gesicht der Stadt heute blässer wäre. Denken Sie an die Milchbauern von den Elbinseln, an polnische Industriearbeiter, an sephardische Juden, die hier erfolgreiche Kaufleute wurden oder an persische Teppich- und türkische Gemüsehändler. Nicht zu vergessen die vielen einzelnen Einwanderer, die sich hier durchgeboxt haben, ohne groß aufzufallen. In der hamburgischen Bevölkerung steckt ein

hohes Potenzial an Fähigkeiten, Ideen und Bereitschaft, die eigene und die gemeinsame Zukunft so zu gestalten, dass die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse gerecht und zukunftsfähig sind. Das Spektrum reicht von den vielen Sprachen der eingewanderten Bevölkerung, ihrer mitgebrachten kulturellen und sozialen Ressourcen, über die erworbenen interkulturellen Kompetenzen bis hin zur Risikobereitschaft, sich selbständig zu machen, einen eigenen Betrieb zu gründen und zur Ausbildung von Jugendlichen beizutragen.

Wir haben mit diesem Kongress der Diskussion um die wirtschaftliche Integration von MigrantInnen in Hamburg neue Impulse gegeben. Ob und wie es uns gelingen kann, die Potenziale unserer Gesellschaft auszuschöpfen und weiter zu entwickeln, ist die Kernfrage zukünftiger Integrationspolitik. In diesem Sinne wünsche ich viel Spaß beim Lesen und freue mich auf Ihre Anmerkungen und Kritik.

Ihr Kazım Abacı
Geschäftsführer, Unternehmer ohne Grenzen

INHALTSVERZEICHNIS

- 6 **EINLEITUNG** migration@work

- 7 **KONGRESS** migration@work

- 8 **VERANSTALTERINNEN** migration@work

- 9 **FORDERUNGEN** migration@work

- 14 **WORKSHOP** Zugangschancen und Aufstiegsbarrieren für MigrantInnen am Arbeitsmarkt
 - 14 Die aktuelle Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in Hamburg
 - 14 Erfahrungsberichte von Arbeitssuchenden und ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund
 - 16 Zugangs- und Aufstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt aus der Perspektive von Arbeitgebern und ArbeitsvermittlerInnen
 - 17 Diskussion
 - 17 Forderungen

- 19 **WORKSHOP** Junge MigrantInnen: unterschätztes Nachwuchspotenzial
 - 19 Situation junger MigrantInnen in Hamburg
 - 20 Diskussion
 - 21 Forderungen

- 22 **WORKSHOP** Berufsfeld Medien - MigrantInnen in Hamburger Redaktionen?
 - 22 Medien von und für MigrantInnen in Hamburg
 - 23 Funkhaus Europa und die Integrationsarbeit des WDR
 - 23 TIDE und der NDR
 - 24 Forderungen

26 WORKSHOP Interkultur als Arbeitschance: „Davon können wir ein Lied singen.“

- 26 Vermarktung der eigenen kulturellen Herkunft als Chance
- 27 Kultur als Klischee
- 27 Selbstvermarktung
- 27 Forderungen

28 WORKSHOP Arbeit und Selbständigkeit im Bereich Gesundheitsversorgung

- 28 Psychosoziale Versorgung/Psychotherapie
- 29 Alten- und Krankenpflege
- 30 Exkurs zur Logopädie
- 31 Diskussion
- 31 Forderungen

32 WORKSHOP Finanzierung von Existenzgründungen und Betrieben

- 32 Studie der KfW Mittelstandsbank über den Finanzierungsbedarf bei MigrantInnen
- 32 Erfahrungsberichte von GründerInnen
- 33 Diskussion
- 33 Forderungen

35 WORKSHOP Beratung von ExistenzgründerInnen und Betrieben

- 35 Studie: „Ethnische Ökonomie - Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab“
- 35 Erfahrungsberichte und Diskussion von GründerInnen und UnternehmerInnen
- 37 Forderungen

38 ABSCHLUSS migration@work

- 38 Begrüßung
- 38 Berichterstattung aus den Workshops
- 41 Podiumsdiskussion



EINLEITUNG migration@work

Im Unterschied zu allen früheren Phasen der Stadtentwicklung funktioniert der Arbeitsmarkt heute nicht mehr als die „Integrationsmaschine“. Früher mussten Zugewanderte zwar oft unter erbärmlichen Bedingungen ihr neues Leben beginnen, hatten aber zumindest Arbeit und konnten somit auf ein besseres Leben hoffen. Inzwischen gehört Massenarbeitslosigkeit seit mehr als 30 Jahren zur gesellschaftlichen Realität. Eine Chance auf Erwerbsarbeit haben heute fast nur noch Menschen mit einer qualifizierten Ausbildung oder diejenigen, denen der Sprung in die Selbständigkeit glückt. Was heißt das für die MigrantInnen, die in Hamburg leben oder in Zukunft nach Hamburg kommen werden?

Bereits heute haben über 30 Prozent der Hamburger Bevölkerung einen Migrationshintergrund. In einigen Stadtteilen, wie Altona, Wilhelmsburg oder Veddel ist ihr Anteil besonders hoch.

Die Benachteiligung dieses Teils der Bevölkerung in allen gesellschaftlichen Bereichen ist vielfach dokumentiert.

Die Zahlen des Arbeitsmarktes belegen, dass MigrantInnen die größte Gruppe unter den Arbeitslosen bilden.

Laut PISA-Studie gehören die MigrantInnen zu den größten Verlierern des Schulsystems der Bundesrepublik. Sehr viele Kinder verlassen die Schule ohne bzw. mit schlechtem Schulabschluss. Damit wird die zukünftige Arbeitslosenarmee produziert.

Empirische Untersuchungen und eigene Erfahrungen zeigen, dass gründungswillige Migrantinnen und Migranten unter der restriktiven Kreditvergabe der Banken stark zu leiden haben. Das führt bei den Unternehmen mit Migrationshintergrund zur Unterkapitalisierung.

Die kulturelle und soziale Dimension von Unternehmensgründungen sowie die Netzwerke von MigrantInnen werden in der Existenzgründer-szene nicht ausreichend wahrgenommen.

Die Stadtteile mit hohem Anteil an MigrantInnen werden als Problemzonen angesehen und die unterschiedlichen, ethnisch-kulturellen Hintergründe als Problem-Ursache.

Migration wird in den Medien in erster Linie als bedrohlich und gesellschaftsgefährdende Massenbewegung dargestellt.

Die speziellen sozio-ökonomischen Bedingungen von Einwanderung und die fehlende Einwanderungspolitik werden zu wenig in den Debatten berücksichtigt. Eine integrierende Politik fördert vorhandene Potenziale und nutzt berufliche und alltagsweltliche Erfahrungen, gerade in einer Gesellschaft, die immer wieder den Mangel an Fachkräften beklagt. Das Ziel war und ist die Partizipation von MigrantInnen an allen gesellschaftlichen Bereichen, vor allem durch den Zugang zum Arbeitsmarkt und wirtschaftlich selbständige Tätigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, werden neue, flexiblere Integrationsmodelle benötigt.

Aus Sicht der Kongressvorbereitungsgruppe können erfolgreiche Handlungskonzepte und integrative Modelle nur auf der Grundlage differenzierender Diskussionen entstehen, in denen die MigrantInnen sich zu Wort melden und eine zentrale Rolle spielen. Dieses Ziel sollte mit dem Kongress „Migration@work - Potenziale für Arbeit und Selbständigkeit in der Hamburger Einwanderungsgesellschaft“ erreicht werden. Er fand deshalb im Stadtteil Wilhelmsburg statt. Dort sind tagtäglich eine Vielzahl häufig unmerkter migrantischer ExpertInnen des Alltags mit Problemlösungsstrategien zur Sicherung einer oft selbständigen, ökonomischen Existenz beschäftigt. Wilhelmsburg bot somit den passenden Tagungsort, um die Bedingungen von Arbeit und Selbständigkeit in der Hamburger Einwanderungsgesellschaft zu reflektieren und an der Lösung konkreter Probleme zu arbeiten.

Der Kongress ging von der Frage aus, wie sich Arbeit und Selbständigkeit in der Hamburger Einwanderungsgesellschaft aus der Perspektive von verschiedenen Akteuren mit und ohne Migrationshintergrund gestalten und sich im Leben des Einzelnen auswirken. Dabei wurden die Probleme, mit denen Eingewanderte und Eingebürgerte auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt und in die Selbständigkeit konfrontiert sind, reflektiert und Chancen erörtert.

In sieben Workshops wurden Änderungsmöglichkeiten von Zugangs- und Aufstiegsbarrieren des Arbeitsmarktes erkundet. ModeratorInnen und ExpertInnen sorgten für eine ergebnisorientierte Diskussion und arbeiteten konkrete Handlungsmöglichkeiten heraus. In einer Abschlussdiskussion wurden dann die Ergebnisse zusammengefasst, bewertet und dem Publikum vorgestellt und diskutiert. Die hier vorliegende Publikation fasst die Ergebnisse dieser Workshops nochmals zusammen und will mit den For-



KONGRESS migration@work

derungen dazu beitragen, die Diskussion in der Verwaltung, in Unternehmen und in Organisationen von MigrantInnen weiter voranzutreiben und für eine veränderte Praxis zu werben.

Der Kongress bot darüber hinaus mit dem „Bazar der Selbständigkeit“ Unternehmen und Projekten die Gelegenheit, sich zu präsentieren. AusstellerInnen wie BesucherInnen hatten die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen. Zudem wurden in einer speziellen Ausstellung von Printmedien, die in Hamburg in vielen Sprachen erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften von MigrantInnen für MigrantInnen und andere daran Interessierte vorgestellt. Auch dadurch wurden Kontakte möglich, die weit über den Kongress hinaus wirken.

Ein ansprechendes Kulturprogramm machte den ambitionierten, informativen Kongress außerdem zu einem unterhaltenden Ereignis.



VERANSTALTER/INNEN. migration@work

Der Kongress wurde von „Unternehmer ohne Grenzen e.V.“ in Kooperation mit folgenden Organisationen durchgeführt:

- Aqtivus gGmbH
(Servicegesellschaft für Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt)
- Behörde für Wirtschaft und Arbeit
- BI (Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.)
- BQM (Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten)
- Bürgerhaus Wilhelmsburg
- DGB (Arbeitsmarktpolit. Integration junger MigrantInnen)
- Entwicklungspartnerschaft Elbinsel
- Entwicklungspartnerschaft NOBI
- Evers und Jung, Firmenhilfe
- Handelskammer Hamburg
- Handwerkskammer Hamburg
- iMiR (Institut für Migrations- und Rassismusforschung)
- Interkulturelle Begegnungsstätte (IKB e.V.)
- Kulturbehörde Hamburg
- Kulturbrücke e.V.
- Lawaetz-Stiftung
- LoWi (Büro für lokale Wirtschaft)
- TU-Harburg (AB Stadt- und Regionalsoziologie)
- TuTech Innovation GmbH
- Xenos-Projekt „diversity hamburg“
- Medienpartner: TIDE

Alle sieben Workshops des Kongresses waren sehr gut besucht. Jeder Workshop hatte den gleichen Aufbau. Nach einem Input durch ExpertInnen des jeweiligen Themas diskutierten die Workshop-TeilnehmerInnen und erarbeiteten gemeinsame Forderungen. BerichterstellerInnen fassten den Workshopverlauf zusammen und protokollierten die Ergebnisse, die sie dann in der Abschlussveranstaltung vorstellten. In dieser Dokumentation können Sie die einzelnen Zusammenfassungen der Inputs, der Diskussionen und der Forderungen aus den Workshops lesen. Die vielfältigen Forderungen aus den Workshops lassen sich zu fünf Forderungen an konkrete gesellschaftliche Akteure zusammenfassen. Diese fünf Forderungen stellen das Hauptergebnis des Kongresses migration@work dar und fassen so die Problemanalyse der verschiedenen ExpertInnen der Felder „Arbeitsmarkt“ und „Migration“ zusammen.

FORDERUNG 1

Beseitigung institutioneller Hürden - Änderung des gesetzlichen Rahmens - Perspektivwechsel vollziehen

Ein „Ethnic Mainstreaming“ analog zum „Gender Mainstreaming“ (inkl. der Erhebung von Daten zum ethnischen Hintergrund und nicht nur auf Nationalität bezogen) wurde ebenso gefordert wie eine Quotierung. Das bedeutet, dass bei gleicher Qualifikation der BewerberInnen, MigrantInnen einzustellen sind. Deshalb sollten Stellenanzeigen den Satz enthalten: „Wir möchten den Anteil von MigrantInnen erhöhen, deshalb heißen wir die Bewerbung von MigrantInnen besonders willkommen“. Das strategische Konzept des „Diversity Management“ fasst konzeptionell die einzelnen „Mainstreamings“ zusammen. Es bietet eine realistische Möglichkeit,



FORDERUNGEN migration@work

institutionelle Hürden abzubauen und findet mittlerweile in manchen Integrationskonzepten Anwendung, wie z.B. explizit in Wien oder implizit in Basel (siehe auch den Beitrag des Integrationsbeauftragten von Basel, Thomas Kessler, in der Abschlusdiskussion).

Um bei Neuzuwanderungen (z.B. Familiennachzug) eine zügige und zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollten Wartezeiten für die Arbeitserlaubnis, insbesondere für MigrantInnen im Ausbildungsalter, deutlich verkürzt oder diese sogar abgeschafft werden.

Gefordert wurde das Recht auf medizinische und psychologische Behandlung in der Muttersprache, wenn dies notwendig ist. Dazu müssen die entsprechenden Paragraphen im Sozialgesetzbuch V geändert werden.

Es wurde eine Rücknahme der Kürzungen bei den niedrigschwelligen, psychosozialen Beratungsangeboten und allgemein die Sicherung der Kontinuität von Projekten, nicht nur im Be-

reich der Beratung und Betreuung, sondern generell gefordert.

Gefordert wurde auch die Verabschiedung des überfälligen Antidiskriminierungsgesetzes und die Einführung von „Anti-Diskriminierungs-Guides“, die bei Fällen von Diskriminierung tätig werden, entweder in rechtlicher Hinsicht oder in Form von persönlicher Hilfe, besonders auch im Gesundheitsbereich. In diesem Zusammenhang wurde auch die (Wieder-) Einführung eines/einer Integrationsbeauftragten für Hamburg gefordert.

Die Medien können und müssen dazu beitragen, das Thema Migration entsprechend der gesellschaftlichen Realität zu platzieren. Ein Blickwechsel hin zur angstfreien Betrachtung von Unterschiedlichkeit und ein ebensolcher Umgang damit muss ermöglicht werden. Notwendig ist es, Konflikte nicht zu scheuen, sondern eine „Kultur des Umgangs mit Konflikten“ in der Gesellschaft zu etablieren.

Die Kulturpolitik ist gefordert, das Kennenlernen, den Austausch und damit die Vielfalt der Kulturen zu unterstützen und gezielter zu fördern. Interkulturelle KünstlerInnen und Projekte sollen mit ihrer Arbeit eine größere Präsenz und eine höhere Wertschätzung erhalten.

Eine gleichberechtigte Partizipation aller hier lebenden Menschen soll ermöglicht werden.

FORDERUNG 2

Schutz vor Ausgrenzung, Diskriminierung und interkulturelle Öffnung

Neben einem Antidiskriminierungsgesetz bietet auch hier das Diversity-Management erfolgversprechende Ansätze, um verschiedene gesellschaftliche Bereiche interkulturell zu öffnen und auf die Forderungen aus den Arbeitsgruppen einzugehen:

Um Zugangsprobleme zum Arbeitsmarkt auf Grund von Ausgrenzung und Diskriminierung zu vermeiden, sollte nicht nur das zu verabschiedende Antidiskriminierungsgesetz zur Anwendung kommen, sondern außerdem Wirtschaft und Verwaltung für das Thema sensibilisiert werden.

Gefordert wurde eine Image-Kampagne, die die Ressourcen und Potenziale von MigrantInnen und die daraus resultierende Vielfalt als Ressource promotet.

Die Sensibilisierung der Wirtschaft und Verwaltung für die Zielgruppe sollte durch eine interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes (z.B. Arbeitsagentur, Behörden) verstärkt werden.

Viele MigrantInnen haben Schwierigkeiten im Umgang mit Behörden und Banken oder dort bereits negative Erfahrungen gemacht. Gefordert wird ein einfühlsamerer Umgang mit MigrantInnen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Beratungseinrichtungen und den Institutionen, sowie den Banken.

Gefordert wurde auch eine größere Präsenz von MigrantInnen in Medienberufen, in denen sie als Vorbilder dienen könnten. Für die Präsenz in den Medien sind drei ganz unterschiedliche Aspekte bedeutsam. Das öffentliche Auftreten

von MigrantInnen kann ein positives Image der gesamten Gruppe fördern. Als JournalistInnen können sie aus einer anderen Perspektive berichten. Schließlich können sie der Community ein berufliches Vorbild sein. Die stärkere Einbindung von MigrantInnen in die tägliche redaktionelle Gestaltung von Programminhalten und Berichterstattungen würde auch zu einer besseren Zielgruppenausrichtung beitragen, die dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung trägt.

Von den öffentlich-rechtlichen Medien wird nicht nur eine Auseinandersetzung mit Migrations-themen im Programm gefordert, sondern auch, dass sie sich den Menschen mit Migrationshintergrund öffnen und die internen Strukturen verändern. Gefordert werden Leitlinien und ein Integrationskonzept, um dem Programmauftrag, einen objektiven und umfassenden Überblick über das internationale, nationale und länderbezogene Geschehen in allen wesentlichen Lebensbereichen zu geben, gerecht zu werden.

Durch bessere Kontakte zur Presse in Hamburg könnte mehr Aufmerksamkeit auf interkulturelle Veranstaltungen und KünstlerInnen mit Migrationshintergrund gelenkt werden. JournalistInnen sind aufgefordert, den Zeitungen und Zeitschriften mehr Artikel über weniger bekannte KünstlerInnen anzubieten.

MigrantInnen sollten gezielt in die Diskussion um neue Integrations-Konzepte einbezogen werden.

Gefordert wurde auch mehr Offenheit für Quer-einsteigerInnen und für Learning-by-doing, wie es zum Teil schon jetzt bei privaten Sendern vorkommt, damit im Herkunftsland erworbene Qualifikationen von MigrantInnen sinnvoll genutzt werden können.

Durch enge Zusammenarbeit von SchülerInnen,

LehrerInnen, Eltern und Beratungseinrichtungen sollten die Berufsorientierung, sowie -beratung und das Bewerbungstraining intensiviert werden. Es sollten deutlich mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in den zuständigen Einrichtungen/Institutionen beschäftigt werden. SchülerInnen müssen durch ExpertInnen von der Schule bis zum Berufseinstieg kontinuierlich fachlich begleitet werden.

Ein Schufa-Eintrag ist für Banken ein Ausschlusskriterium, wenn dieser vorsätzlich zustande gekommen ist. Dies gilt auch für die Bürgerschaftsgemeinschaft. Es besteht kein Interesse an GründerInnen, die insolvenzbehaftet sind. BankenvertreterInnen betonen die Reduktion auf die sachliche und fachliche Ebene, denn bei einer Förderung seien alle gleich. Gefordert wird von den GründerInnen, sich nicht alles gefallen zu lassen, denn auch BankerInnen können falsch liegen und Entscheidungen auf der Grundlage von eigenen, nicht hinterfragten kulturspezifischen Kriterien treffen und so zum Ausschluss einer ganzen Gruppe beitragen.

FORDERUNG 3 **Transparenz herstellen und Auswahlverfahren verändern**

Bei Banken gibt es eine Trennung zwischen Beurteilung und Kreditvergabe. Im ersten Schritt treffen BankberaterInnen eine Einschätzung des Gründungsvorhabens und im zweiten prüfen andere die Zahlen auf ihre Plausibilität. Die ExistenzberaterInnen für MigrantInnen bekommen daraufhin von der Bank eine Absage in drei Zeilen. Die BeraterInnen wissen dann nicht, aus welchen Gründen die Ablehnung erfolgte. Sie fordern deswegen, dass diese Kommunikation verbessert werden muss und zukünftig die Grün-

de für eine Absage ausführlich dargestellt werden sollten. Durch diese Rückkopplung könnten dann die Gründungspläne überarbeitet werden.

Um Zugangsbarrieren auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verringern, sollte auch der Dialog mit Unternehmen verstärkt werden. Durch Hervorhebung des Kompetenzansatzes sollte verstärkt für junge MigrantInnen geworben werden.

Durch Beratung der Betriebe sollten die Instrumente der BewerberInnenauswahl so verändert werden, dass diese interkulturelle Kompetenzen berücksichtigen.

Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sollte als Qualifikation anerkannt und bei der Auswahl der BewerberInnen berücksichtigt werden.

FORDERUNG 4

An den individuellen Berufsbiographien und Fähigkeiten orientierte Qualifizierung/Fortbildung/Bildung als Empowerment für einen anderen Umgang mit der Arbeitslosigkeit

Zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollte bereits im Schulkonzept ein interkultureller Ansatz verankert werden.

Da die schulische Qualifikation für einen gelingenden Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle einnehmen, muss das Thema Bildung in einigen migrantischen Communities im Kontext von Empowerment-Prozessen stärker verankert werden.

Um berufsbiographische Sprünge, Zeitverluste und damit mögliche Ursachen für Langzeitar-

beitslosigkeit zu vermeiden, sollten an die individuelle Berufsbiographie angepasste, praxis- und zeitnahe, modularisierte und arbeitsmarkt-relevante (Nach-) Qualifizierungen angeboten werden.

Krankenpflegekräfte mit ausländischen Ausbildungs- und Bildungsabschlüssen sollten eine ergänzende, individuell zusammengestellte Fortbildung machen können, genau in den Bereichen, die ihnen noch fehlen, etwa Ausbildung an moderneren technischen Geräten, medizinische Fachsprache, Verwaltungswissen. Damit würden teure Doppelausbildungen vermieden.

Die interkulturelle Pflege sollte verstärkt in der Aus- und Fortbildung berücksichtigt werden.

FORDERUNG 5

Bereitstellung von migrantenspezifischen, arbeitsmarktorientierten Angeboten

Damit im Migrationsprozess erworbene Kompetenzen fachgerecht diagnostiziert und gezielt in den „Matching-Prozess“ von Arbeitsangebot und Nachfrage eingebracht werden können, sollte die berufliche Eingliederung durch ein migrantenspezifisches, arbeitsmarktorientiertes Coaching flankiert werden.

Sprachförderung sollte nach Zielgruppen differenziert angeboten werden und sich mehr an den Aufgaben der Arbeitswelt orientieren.

In der Orientierung zur Berufswahl sollen SchülerInnen und Eltern verstärkt auf das ganze Spektrum der Berufsbilder im Gesundheitswesen aufmerksam gemacht werden, insbesondere auf die Berufe, bei denen in Zukunft gute Arbeitschancen bestehen.

Bestehende Instrumente sollten ausgedehnt und verbessert werden, wie z.B. die Qualität von Infoquellen und von Beratungsansätzen oder die Beratungsangebote in den Stadtteilen.

Durch die Aufstellung eines Kulturfonds, in den Unternehmen steuerbegünstigt einzahlen können, würde die Möglichkeit geschaffen, auch kleinere künstlerische Aktivitäten und interkulturelle Festivals finanzieren zu können. Bisher werden immer nur große Ereignisse gefördert, da ein solcher Fonds fehlt.

Die Zusammenarbeit zwischen beratenden Institutionen sollte intensiviert und die interkulturellen Kompetenzen in den beratenden Institutionen ebenfalls erweitert werden.

Im Bereich der Förderung von KünstlerInnen mit Migrationshintergrund wird eine große Chance darin gesehen, sich zu Kooperationen zusammen zu schließen und mit Veranstaltern und Vereinen gemeinsame Programme zu entwickeln. Festivals wie hier in Hamburg der „Karneval der Kulturen“ oder „Eigenarten“ sind eine gute Möglichkeit, um auf einen Schlag viel mehr Menschen ansprechen und ein größeres Publikum erreichen zu können.

Die Möglichkeit der Schaffung von Arbeitsplätzen im interkulturellen Bereich wird viel zu wenig gesehen und unterstützt. Das Problem ist, dass es viel Arbeit gibt, aber eine regelmäßige Kraft nicht gleich von Anfang an bezahlt werden kann. Hier braucht es eine gesonderte Startförderung, bei der die Kosten, über die Jahre abnehmend, subventioniert werden.



WORKSHOP Zugangschancen und Aufstiegsbarrieren für MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Der Workshop hatte zum Ziel, die Situation der MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt differenziert darzustellen. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven und Sichtweisen der Workshop-TeilnehmerInnen sollten Ursachen der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit der MigrantInnen analysiert und Handlungsvorschläge zur Verbesserung der Situation formuliert werden.

THEMA
Die aktuelle Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in Hamburg

EXPERTINNEN
Renata Reinhardt (Aqtivus gGmbH – Servicegesellschaft für Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt)
Toralf Gonzalez (TU-Harburg – Stadt- und Regionalsoziologie)

In einem kurzen Eingangsreferat verdeutlichte Renata Reinhardt die aktuelle Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen: Im Mai 2005 betrug die Arbeitslosenquote in Hamburg 11,7 Prozent, in der über die Staatsangehörigkeit definierten Teilgruppe der „AusländerInnen“ lag sie mit 26,8 Prozent mehr als doppelt so hoch. Der Anteil der ArbeiterInnen an allen Arbeitslosen liegt bei 58,8 Prozent. Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen, dass der Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften weiter sinken wird.

THEMA
Erfahrungsberichte von Arbeitssuchenden und ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund

EXPERTINNEN
Zuhal Tan (Beschäftigte),
Olga Chezze (Arbeitssuchende),
Alexander Haufler (Arbeitssuchender),
Emanuel Danso (in öffentlich geförderter Beschäftigung – „1-Euro-Job“)

Im ersten Teil des Workshops berichteten zunächst Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund von ihren Erfahrungen und Problemen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und füllten so die statistischen Zahlen mit Leben.

Alexander Haufler
Berufsschullehrer und Spätaussiedler:

„Ich habe in Russland studiert und dort dreieinhalb Jahre als Lehrer gearbeitet. Als ich nach Deutschland kam, hatte ich keine Informationen über das Bildungssystem. Mein Abschluss wurde hier nicht anerkannt. Das Arbeitsamt schlug mir dann mit Blick auf den russischen Markt

eine Umschulung zum Groß- und Einzelhandelskaufmann vor. Ich hatte keine Zeit zu überlegen. Ich wollte nicht als arbeitsunwillig gelten und nahm den Vorschlag an. Zu dieser Zeit wurden sehr viele Ausiedler in diesem Bereich umgeschult und bewarben sich um die wenigen Arbeitsplätze. Jenseits des russischen Marktes sind gute Englischkenntnisse im Außenhandel unabdingbar.“

Die im Heimatland erworbenen Abschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt. Auf dem Arbeitsmarkt gelten Akademiker mit nicht anerkannten Abschlüssen faktisch als Ungelernte oder Angelernte. Umschulungen orientierten sich bisher eher wenig an den Berufsbiographien der Betroffenen und deren Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Bereits erworbene Kenntnisse und Erfahrungen werden nicht als (Teil-) Qualifikationen bewertet. Zeitintensiv wird „ganz neu“ ausgebildet, mit geringem Integrationserfolg.

Olga Chezze

Sprachlehrerin aus Russland, kam als Au-Pair nach Deutschland:

„Bei den Behörden, wo ich Rat suchte, wurde ich nicht ermutigt, sondern entmutigt. Selbstverständlich bin ich befähigt, als Reinigungskraft zu arbeiten. Ich bin Lehrerin, 28 Jahre alt und möchte mehr in meinem Leben erreichen. Man wird aber mit allen sofort in den Topf ‚Ungelernt‘ geworfen und damit hat sich das.“

Hier wird der Bedarf nach kompetenter fachlicher Beratung in der Berufsorientierungsphase hervorgehoben, die zumindest am Anfang möglichst in einer Ansprechperson gebündelt werden sollte.

Zuhal Tan

Türkin und geborene Wienerin, verfügt über sehr gute deutsche Sprachkenntnisse. Als 28-jährige heiratete sie in Deutschland und erhielt eine Aufenthaltserlaubnis im Rahmen des Familiennachzugs:

„Ich habe mich sofort um einen Arbeitsplatz gekümmert und hatte schnell ein Angebot, aber ich bekam auf Grund der gesetzlichen Wartezeit im Rahmen des Familiennachzugs keine Arbeitserlaubnis. Nach dreieinhalb Jahren durfte ich für zwei Stunden täglich arbeiten. Zwei Ausbildungsplätze sind mir verloren gegangen. Ich habe sehr viel wertvolle Zeit verloren.“

Gerade bei Familienzusammenführungen sind die Wartezeiten auf eine Arbeitserlaubnis für die Betroffenen oft unverständlich. Hier verlieren insbesondere junge MigrantInnen Zeit, was sich später in ihren beruflichen Lebensläufen nachteilig auswirkt.

Emanuel Danso

Der Ghanaer lebt seit 30 Jahren in Deutschland. Er hat eine Ausbildung zum Elektriker absolviert und war mehrere Jahre in seinem erlernten Beruf tätig. Nach seiner erfolgreich abgelegten Meisterprüfung findet er keine Anstellung mehr. Der berufliche Aufstieg scheint sich als Zugangsbarriere herauszustellen. Bei Bewerbungsgesprächen hörte er immer wieder:

„Wir können Sie nicht einstellen, weil wir sonst Kunden verlieren würden. Außerdem wird die Belegschaft einen Meister mit schwarzer Hautfarbe nicht akzeptieren.“

Die Erfahrungen von Emanuel Danso machen deutlich, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht nur ein Qualifikations-, sondern auch immer noch ein Ausgrenzungsproblem ist.

THEMA

Zugangs- und Aufstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt aus der Perspektive von Arbeitgebern und ArbeitsvermittlerInnen

EXPERTINNEN

Frank Schimmel (Firma Protektor, Fachbereichsleiter Sicherheit)

Heinz Wischnewski (Zeitarbeit Manpower, Niederlassungsleiter)

Ulrike Kalkhoff (Arbeitsagentur Harburg, Arbeitgeberservice)

Arbeitgeber und Arbeitsvermittler referierten im Anschluss aus ihrer Perspektive über Zugangs- und Aufstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt. In einem Punkt waren sich alle einig: Sprachschwierigkeiten zählen nach wie vor zu den wichtigsten einstiegshemmenden Faktoren. So bestätigte Ulrike Kalkhoff von der Arbeitsagentur Harburg, dass es bereits bei der Arbeitslosenmeldung zu Verständnisschwierigkeiten käme:

„Nur mit sehr viel Eigeninitiative finden auch Personen mit Sprachschwierigkeiten Arbeit“.

Frank Schimmel von der Sicherheitsfirma Protektor berichtete, dass ein zehnmonatiges EQUAL-Qualifikationsprojekt für Migranten zur Fachkraft für Sicherheit bei Protektor nach einer gewissen Laufzeit verkürzt und minimiert wurde, weil die sprachlichen Anforderungen im Unterricht einfach zu hoch waren. Sowohl Heinz Wischnewski (Manpower) als auch Frank Schimmel

stellten aus Arbeitgebersicht dar, warum das Kriterium „ausreichende Sprachkenntnisse“ bei vielen Betrieben Einstellungs Voraussetzung ist:

„Sicherheitsvorschriften, aber auch Arbeitsaufträge und -verträge müssen gelesen und verstanden werden, deshalb lehnen Arbeitgeber zum Teil Personen mit Migrationshintergrund grundsätzlich als Mitarbeiter ab.“

Diese Haltung wurde von Ulrike Kalkhoff bestätigt:

„Wir haben einen Arbeitsmarkt, der von den Arbeitgebern bestimmt wird. Bestimmte Ansichten werden gesellschaftlich toleriert. Es ist wichtig, bei Arbeitgebern für MigrantInnen zu werben. Hierfür ist manchmal Überzeugungsarbeit erforderlich, die sich jedoch auszahlt.“

Die im Herkunftsland erworbenen fachlichen Kenntnisse stimmten mit den Anforderungen der hiesigen Arbeitgeber nur teilweise überein. Es sei wichtig herauszufinden, was die Fertigkeiten und Fähigkeiten der BewerberInnen mit Migrationshintergrund tatsächlich sind und in welchen Tätigkeitsfeldern und Berufen sie eingesetzt werden können. Beispielhaft für Integrationserfolg ist ein von Manpower, Arbeitsagentur und Airbus durchgeführtes Projekt, in dem durch kurze Qualifizierungseinheiten und Praktikumsphasen viele Teilnehmer (davon 50 Prozent Migranten) eine Anstellung bei Airbus fanden. Dieses Beispiel zeige, dass Qualifizierungsmaßnahmen auf den konkreten Bedarf der Betriebe zugeschnitten sein und zeitnah durchgeführt werden müssen.

DISKUSSION

Bülent Kayaturan (Moderation)

Der Workshopablauf sah zwei Zeitblöcke vor, in deren Rahmen die Chancen, Barrieren und Aufstiegsmöglichkeiten der MigrantInnen beim Zugang in den Arbeitsmarkt genauer unter die Lupe genommen werden sollten, einmal aus der Sicht der Arbeitsuchenden/ArbeitnehmerInnen und einmal aus der Perspektive der ArbeitgeberInnen. Höher qualifizierte MigrantInnen standen ArbeitgeberInnen, ArbeitsvermittlerInnen und Bildungsträgern gegenüber. Trotzdem bildete die Beschäftigung im so genannten „Niedriglohnsektor“ einen besonderen Diskussionschwerpunkt, da in diesem Sektor ein überdurchschnittlich hoher Anteil an MigrantInnen beschäftigt ist.

Aus der Sicht der Veranstalter spiegelte der Diskussionsverlauf die grundsätzlichen Schwierigkeiten wider, Arbeitsmarktprobleme sachlich und kleinteilig zu diskutieren. Das polarisierte Publikum äußerte sich zum Teil konträr zu Grundsatzzfragen der Integration: Einerseits gab es Forderungen, dass sich allein die Aufnahmegesellschaft zu verändern habe, weil ZuwandererInnen genug Anpassung vollbrächten, andererseits sollten die ZuwandererInnen als Einzelpersonen oder vertreten durch MigrantInnenvereine mehr Integrationswillen zeigen als bisher.

Trotz der emotionsgeladenen Diskussionsbeiträge und unterschiedlichen Sichtweisen einigte man sich auf die unten festgehaltenen Forderungen. Ein weiteres positives Ergebnis: Die Beiträge haben deutlich gemacht, dass Umsetzungsschritte zur Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen nicht über normative Positionen, sondern nur im offenen Dialog entstehen können.



Im Hinblick auf die aufgestellten Forderungen ist aus unserer Sicht noch zu ergänzen, dass bei der Erarbeitung arbeitsmarktpolitischer Instrumente die bereits vorhandenen Potenziale, Berufserfahrungen und Fachkenntnisse in der Arbeitsvermittlung und Beratung mehr Berücksichtigung finden sollten. Ein auf dieser Basis entwickeltes, praxisnahes und individuell zugeschnittenes Lösungsmodell für einen verbesserten Zugang der MigrantInnen zum Arbeitsmarkt könnte z.B. passgenaue betriebliche Langzeitpraktika und Kurzqualifizierungen sowie ein begleitendes Coaching beinhalten.

FORDERUNGEN

In der Schlussrunde ließen sich zusammenfassend einander überschneidende, migrationspezifische Probleme identifizieren. Um Zugangschancen für MigrantInnen zum Arbeitsmarkt zu verbessern und Aufstiegsbarrieren zu beseitigen, wurden folgende Handlungsvorschläge formuliert:

Um berufsbiographische Sprünge, Zeitverluste und damit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, sollten an die individuelle Berufsbiographie angepasste, praxis- und zeitnahe, modularisierte und arbeitsmarktrelevante (Nach-) Qualifizierungen angeboten werden.

Damit im Migrationsprozess erworbene Kompetenzen fachgerecht analysiert und gezielt in den „Matching-Prozess“ von Arbeitsangebot und Nachfrage eingebracht werden können, sollte die berufliche Eingliederung durch ein migrantenspezifisches, arbeitsmarktorientiertes Coaching flankiert werden.

Um bei Neuzuwanderungen (z.B. Familiennachzug) eine zügige zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollten Wartezeiten für die Arbeitserlaubnis, insbesondere für MigrantInnen im Ausbildungsalter, deutlich verkürzt oder gar abgeschafft werden.

Sprachförderung sollte zielgruppendifferenzierter angeboten werden und sich mehr an den Aufgaben der Arbeitswelt orientieren.

Um Zugangsprobleme zum Arbeitsmarkt auf Grund von Ausgrenzungsproblemen zu vermeiden, sollte die Sensibilisierung für das Thema und eine verstärkte Positivwerbung für MigrantInnen stattfinden, das Antidiskriminierungsgesetz zur Anwendung kommen, sowie eine Öffnung des öffentlichen Dienstes (z.B. Arbeitsagentur, Behörden) verstärkt werden.

Da schulische Qualifikationen für einen gelingenden Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle einnehmen, muss das Thema Bildung in (einigen) migrantischen Communities im Kontext von Empowerment-Prozessen stärker verankert werden.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen, dass die Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften deutlich gesunken ist – eine Entwicklung, die sich noch weiter fortsetzen wird. Schulabschlüsse und Berufsausbildungen werden für einen gelingenden Berufsweg immer unerlässlicher. Die Gewinnung von Nachwuchskräften auf der Ebene der Facharbeit und Sachbearbeitung erfolgt in Deutschland schon jetzt fast ausschließlich über das Duale Berufsbildungssystem. Junge MigrantInnen sind jedoch in der Dualen Ausbildung deutlich unterproportional vertreten: Rund 64 Prozent aller deutschen jungen Menschen absolvieren bundesweit eine Ausbildung, dagegen liegt die Ausbildungsquote der Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit nur bei 34 Prozent.

In dem Workshop „Junge MigrantInnen: unterschätztes Nachwuchspotenzial“ wurde gemeinsam mit Jugendlichen, VertreterInnen aus Unternehmen, Beratungseinrichtungen und Schulen über Ursachen dieses Ungleichgewichtes diskutiert und nach Lösungsansätzen gesucht.

THEMA

Situation junger MigrantInnen in Hamburg

EXPERTE

Wilfried Kominek (BQM)

Zunächst belegte Wilfried Kominek (BQM) in einem die Diskussion anregenden Impulsreferat anhand statistischer Daten die Situation junger MigrantInnen in Hamburg: Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen im Durchschnitt die Schulen mit deutlich schlechteren Abschlüssen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Der Anteil jugendlicher Ausländer (17 bis 22 Jahre) lag 2003 in Hamburg bei 20,4 Prozent,



WORKSHOP Junge MigrantInnen: unterschätztes Nachwuchspotenzial

aber nur 7,5 Prozent von ihnen absolvieren eine duale Ausbildung. Damit ist jeder fünfte Schüler ausländischer Herkunft, aber nur jeder dreizehnte Azubi gehört dieser Gruppe an.

„Viele MigrantInnen scheitern am Übergang Schule-Beruf. Grundsätzlich können wir bei den Betrieben keine Vorurteile feststellen. Aber der Wettbewerb wird stärker. Betriebe nehmen nur die Besten und jugendliche MigrantInnen haben im Durchschnitt deutlich schlechtere Schulabschlüsse als Deutsche. Außerdem fehlen oft Kenntnisse über das duale Ausbildungssystem.“

DISKUSSION

Herr Oldenburg

(Verhaltenstrainer, Deutsche Post AG)

Hüseyin Yilmaz

(Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB)

Diese von Wilfried Kominek vorgetragene Aussagen konnten von Seiten der anwesenden Unternehmen bestätigt werden. So berichtete Herr Oldenburg, Verhaltenstrainer bei der Deutschen Post AG, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund oft auf Grund unzureichender Schulnoten und vieler Rechtschreibfehler schon im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens ausscheiden würden. Viele bestünden auf Grund fehlender Sprachkenntnisse die Einstellungstests nicht. Im Bewerbungsgespräch fehle es den jungen Menschen an Selbstbewusstsein, eigene Stärken könnten nicht benannt werden.

Die anwesenden Jugendlichen dagegen berichteten, dass die Problematik für sie schon viel früher beginne. Trotz Berufsorientierungsangeboten in den Schulen fühlen sich die SchülerInnen nicht ausreichend beraten. Eltern und Geschwister wurden als wichtige Ansprechpartner benannt, oft würden diesen jedoch Kenntnisse über Ausbildungswege fehlen. Auch Hüseyin Yilmaz vom DGB weiß aus Gesprächen mit mehr als 600 jugendlichen MigrantInnen:

„Die Jugendlichen haben wenig Erwartungen an die Regeleinrichtungsstellen für berufliche Beratung. Es finden sich nach wie vor sehr wenig Ansprechpartner mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Das führt z.B. dazu, dass der Besuch einer Beratungsstelle gemeinsam mit Eltern oder Freunden von MitarbeiterInnen als Schwäche der Jugendlichen bewertet wird.“

Durch die Beiträge ließen sich Defizite in den Bereichen Schule, Berufsorientierung, Berufsberatung und Bewerbungstraining identifizieren. So vermittelt Schule bisher „Wissen ohne einen Ansatz der Integration“, Berufsorientierung an Schulen ist nicht gezielt genug und bezieht Eltern zu wenig ein. In Beratungseinrichtungen fehlt es an MitarbeiterInnen, die interkulturelle Kompetenzen bei den Jugendlichen diagnostizieren und positiv in den Beratungsprozess integrieren können, Einstellungsverfahren der Firmen sind bislang monokulturell angelegt.

Ein ganzheitlicher Beratungsansatz bezieht Auszubildende, Eltern, LehrerInnen und Betriebe in den Berufsfindungs-Prozess ein, so dass individuelle Bedarfe berücksichtigt und interkulturelle Kompetenzen als Stärken herausgearbeitet werden können. Die Hamburger Good-practice Beispiele mare hamburg und HAB (Hanseatener bilden aus) beweisen, wie erfolgreich Jugendliche durch diesen Ansatz in die Ausbildung vermittelt werden.

Die BewerberInnen werden individuell gecoacht. Maßgeschneiderte Berufsorientierung und gezieltes Bewerbungstraining bereiten die jungen MigrantInnen optimal für den Einstieg in die Ausbildung vor.

Gespräche in Betrieben sollen für diese Zielgruppe besonders werben. Dabei gilt es, zu vermitteln, dass „Schulnoten nicht alles aussagen“ und kulturelle Vielfalt ein Gewinn für das Unternehmen sein kann. Ein Beispiel aus Bremen zeigt, wie es anders geht: Das Unternehmen verzichtete auf eine Vorauswahl anhand der Bewerbungsmappen und übte mit den Bewerbern vorab für die Tests. Der Anteil der migrantischen Auszubildenden konnte auf 23 Prozent gesteigert werden.

FORDERUNGEN

Forderungen zur Situation junger MigrantInnen

Durch enge Zusammenarbeit von SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern und Beratungseinrichtungen sollte die Berufsorientierung, -beratung und das Bewerbungstraining intensiviert werden. In den zuständigen Einrichtungen/Institutionen müssten deutlich mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden. Der Eingliederungsprozess Schule-Ausbildung sollte bis zum Berufseinstieg kontinuierlich fachlich begleitet werden.

Im Dialog mit Unternehmen sollten Zugangsbarrieren verringert werden. Für junge MigrantInnen sollte durch die Hervorhebung ihrer Kompetenzen verstärkt geworben werden. Durch Beratung der Betriebe sollten die Instrumente der Bewerberauswahl so verändert werden, dass diese interkulturelle Kompetenzen berücksichtigen.

Zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollte bereits im Schulkonzept ein interkultureller Ansatz verankert werden.



WORKSHOP Berufsfeld Medien - MigrantInnen in Hamburger Redaktionen?

ORGANISATION

Kerstin Römhild (Xenos-Projekt)

Latifa Kühn (afghan-magazin)

Die Bevölkerung der bundesdeutschen Gesellschaft hat sich in den letzten fünf Jahrzehnten durch die andauernde Migrationsbewegung stark verändert. In den Ballungsräumen hat bereits jedeR dritte EinwohnerIn einen Migrationshintergrund, bundesweit fast jedeR Fünfte. Dieser gesellschaftliche Wandel wird weder im öffentlichen Diskurs angemessen wahrgenommen, noch entspricht die Beschäftigungsstruktur den veränderten Bedingungen.

So spiegelt sich der Bevölkerungswandel auch nicht in der Mitarbeiterschaft von öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunkanstalten und Verlagshäusern in Hamburg wider. Hier sind MigrantInnen deutlich unterrepräsentiert. Auch die Berichterstattung zum Thema ist überwiegend von Negativ-Ereignissen geprägt. Dabei hat gerade Hamburg als internationale Wirtschafts- und Medienmetropole eine Schlüsselfunktion im

Hinblick auf die Wahrnehmung und den Umgang mit der gesellschaftlichen Veränderung in der Öffentlichkeit.

Der Workshop beschäftigte sich mit der Hamburger Situation und diskutierte Veränderungsmöglichkeiten bei der Repräsentanz und Einbindung von MigrantInnen in die redaktionelle Gestaltung, gerade auch im bundesdeutschen Vergleich. Anhand zweier Printmedien-Beispiele für spezifische Zielgruppen wurden darüber hinaus Schwierigkeiten und Erfolge migrantischer Selbständigkeit erörtert.

THEMA

Medien von und für MigrantInnen in Hamburg

EXPERTINNEN

Alexandra Estrina (Hrsg. eines russischen Branchenbuches für Hamburg)

Kenneth Gbandi (Hrsg. von "African Heritage")

Wie groß der Bedarf nach eigener medialer Präsenz ist, zeigt die Vielzahl von Zeitschriften, die von MigrantInnen für MigrantInnen und andere interessierte Menschen produziert werden. Allein in Hamburg sind es über 20 verschiedene Printerzeugnisse. Eines davon ist African Heritage, ein englischsprachiges Society- und Lifestyle-Magazin. Es spricht vor allem Menschen afrikanischer Herkunft an. Gegründet vor einem Jahr, erscheint es bereits jetzt in mehreren europäischen Ländern und Afrika. Die finanzielle Situation ist aufgrund mangelnder Anzeigenkunden schwierig, insbesondere deutsche Firmen haben kein Interesse an der Anzeigenschaltung in einem englischsprachigen Magazin und halten die Leserschaft für nicht ausreichend kaufkräftig.

Auch bei dem russischen Branchenbuch von Alexandra Estrina zeigt sich der zunehmende Be-

darf an eigener Information an der gestiegenen Auflage (von 2000 Exemplaren 1998 zu 15.000 Exemplaren 2005). Es hat sich innerhalb von sieben Jahren zu einem profitablen Informationsmedium für das russische Leben in und um Hamburg entwickelt.

THEMA

Funkhaus Europa und die Integrationsarbeit des WDR

EXPERTE

Dr. Gualtiero Zambonini (Integrationsbeauftragter des WDR)

Als „best-practice-Beispiel“ für Integrationsarbeit einer öffentlich-rechtlichen Anstalt wurde von Dr. Gualtiero Zambonini, seit zwei Jahren Integrationsbeauftragter beim WDR, das Funkhaus Europa vorgestellt.

1999 gegründet, kreierte hier ein internationales Team mit Menschen aus über 30 Nationen ein multikulturelles Programm in Deutsch und fünfzehn weiteren Sprachen.

Das 24-Stunden-Programm informiert die Menschen über das Neueste aus den Herkunftsländern, sowie wichtige Einwanderungs- und Integrationsfragen. Es wirbt für kulturelle Vielfalt als gesellschaftlichen Reichtum und gelebte Realität.

Um die Erfahrungen aus dieser Arbeit auch anderen Redaktionen zugänglich zu machen, wurde ein Mobilitätsprogramm entwickelt, bei dem MitarbeiterInnen für ein bis zwei Monate in einem anderen Team des WDR arbeiten. Es hat sich gezeigt, dass der Austausch Berührungspunkte und Unsicherheiten abbaut.

Die Förderung von JournalistInnen und MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist in den Unternehmenszielen des WDR festgeschrieben.

Mit einem speziellen Wettbewerb wird auch der Nachwuchs gefördert. Die Texte aller Stellenausschreibungen ermuntern Menschen mit Migrationshintergrund, sich zu bewerben. Dort heißt es:

„Der WDR fördert kulturelle Vielfalt in seinem Unternehmen, daher begrüßen wir Bewerbungen von Menschen ausländischer Herkunft.“

THEMA

TIDE und der NDR

EXPERTEN

Michael Plöger (Leiter für zentrale Programmaufgaben des NDR)

Carsten Meincke (Geschäftsführer von TIDE)

Einen Einstieg in die Medienarbeit können MigrantInnen beim Bürger- und Ausbildungskanal TIDE bekommen. Das Mediengesetz legt fest, dass hier die Integration gefördert und Medienkompetenz vermittelt werden soll. Da das Engagement bei TIDE aber ehrenamtlich erfolgt, kann der Sender bestenfalls als Sprungbrett für eine professionelle Karriere verstanden werden. Vielleicht konnte der Kongress hier ein gutes Beispiel auf den Weg bringen, denn Michael Plöger vom NDR und Carsten Meincke von TIDE wollen die Möglichkeiten einer Kooperation ausloten, um den bei TIDE engagierten MigrantInnen einen Weg in die Medienwelt des NDR zu ermöglichen.

FORDERUNGEN

Bisher gibt es nur beim WDR als Medienanstalt eine von oben gewollte und gezielte Integrationsarbeit. Das positive Beispiel WDR vermittelte Anhaltspunkte, wo und wie Veränderungen in den Medien ansetzen könnten. Als Workshopergebnis wurden eine Reihe von Forderungen an Rundfunkanstalten und Verlags-häuser formuliert.

Gefordert sind vor allem die öffentlich-rechtlichen Medien, nicht nur, wie Michael Plöger vom NDR berichtete, eine thematische Auseinandersetzung im Programm zu haben, sondern sich den Menschen zu öffnen und die innere Organisationsstruktur zu verändern. Es wird ein Integrationskonzept benötigt, um dem Programmauftrag,

„...den RundfunkteilnehmerInnen einen objektiven und umfassenden Überblick über das internationale, nationale und länderbezogene Geschehen in allen wesentlichen Lebensbereichen zu geben“,

gerecht zu werden. Leitlinien wurden gefordert und Quoten diskutiert, um die Präsenz von MigrantInnen in den Medien deutlich zu verbessern. MigrantInnen sollten gezielt in die Diskussion um neue Konzepte und Integration einbezogen werden. Mehr Offenheit gegenüber Quereinsteigern und Learning-by-doing, wie sie zum Teil schon jetzt bei privaten Sendern vorkommt, erscheint angesichts mancher im Herkunftsland von MigrantInnen erworbener Qualifikationen sinnvoll.

Die Präsenz von MigrantInnen in Medienberufen als Vorbilder wurde als immens wichtig erachtet: Zum einen als Imagefaktor und als Gegenpart zu einer eher negativen Berichterstattung zum Migrationsthema, zum anderen für

die MigrantInnen selbst als Anreiz für eigene berufliche Pläne und als Vertretung der eigenen Sichtweise. Die stärkere Einbindung von MigrantInnen in die tägliche redaktionelle Gestaltung von Programminhalten und Berichterstattungen würde auch zu einer besseren Zielgruppenausrichtung beitragen, die dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung trägt.

Die Medien können und müssen dazu beitragen, das Thema Migration entsprechend der gesellschaftlichen Realität zu platzieren und einen Blickwechsel hin zur angstfreien Betrachtung von Unterschiedlichkeit zu ermöglichen. Notwendig ist, so der Integrationsbeauftragte des WDR, Konflikte nicht zu scheuen, sondern eine „Kultur des Umgangs mit Konflikten“ in der Gesellschaft zu etablieren. Dann ist eine gleichberechtigte Partizipation aller hier lebenden Menschen möglich, erst dann können auch die großen Potenziale, die in der Zusammenarbeit mit Menschen anderen kulturellen Hintergrundes liegen, voll genutzt werden.

KOMMENTAR

Die Frage nach neuen Integrationskonzepten für Rundfunk-, Fernseh-, und Verlagsanstalten spielt auch vor dem Hintergrund der geplanten Antidiskriminierungsgesetze in Deutschland eine wichtige Rolle. Deutschland ist bereits um zwei Jahre im Verzug, die europäische Richtlinie zur Antidiskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Ein Antidiskriminierungsgesetz verschafft Einzelnen, aber auch Verbänden die Möglichkeit, gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt zu klagen. Vor allem Arbeitgeber sind gefordert, schon im Vorwege durch betriebseigene Richtlinien oder Vereinbarungen Regelwerke zu schaffen, die die Förderung von Minderheiten vorantreiben und Maßnahmen gegen Ungleichbe-

handlung und Diskriminierung benennen. Unternehmen, die solche Regelwerke bereits eingeführt haben, sehen einem Antidiskriminierungsgesetz gelassen entgegen. Sinnvollerweise gehen solche Vereinbarungen mit einem Integrationskonzept einher.

Eine ethnisch vielfältige und in ihren Lebenslagen ausdifferenzierte Gesellschaft ist Realität. Medienanstalten, die dieser Tatsache weder in ihrer Personalzusammensetzung noch in ihrer Berichterstattung Rechnung tragen, können langfristig ihrem Auftrag, Informationen und Unterhaltung für die gesamte Bevölkerung zu liefern nicht mehr gerecht werden. Lassen sie sich vom hegemonialen Diskurs der Mehrheitsgesellschaft dominieren oder fördern sie diesen sogar noch wissentlich durch eine meinungsmachende, polemische Berichterstattung gegen Minderheiten, tragen sie zu einer Zersplitterung und Polarisierung der Gesellschaft bei. Das kann nicht dem Selbstverständnis von Medien in einer demokratischen Gesellschaft entsprechen.



BERUFSFELD MEDIEN



WORKSHOP Interkultur als Arbeitschance: „Davon können wir ein Lied singen.“

Dieser Workshop stellte seine Referenten sehr kreativ vor, in Form eines kleinen Theaterstücks. Es sollte mehreren Fragen nachgegangen werden. Wie funktioniert Kultur als eigenständiger Arbeitsmarkt? Gibt es spezifische Vorteile und Probleme aufgrund der Herkunft der KünstlerInnen? Findet die Qualifikation gesellschaftliche Anerkennung?

EXPERTINNEN

Cecilia Simao (Interkulturelles Projektmanagement, Ansprechpartnerin)

Judy Engelhard (Interkulturelles Projektmanagement, Ansprechpartnerin)

Susan Kaymakci (IKB e.V., Ansprechpartnerin)

Paulo Costa (Musiker)

Kathrin Pfeiffer (Afrikanistin)

Sana Diedhiou (Tänzer)

Mahmut Canbay (Theaterpädagoge)

THEMA

Vermarktung der eigenen kulturellen Herkunft als Chance

Der kulturelle Bereich ist ein eigenständiger Arbeitsmarkt, auf dem große Konkurrenz um abnehmende oder stagnierende (öffentliche) finanzielle Mittel herrscht und für den Sponsoren schwer zu finden sind – gerade auch für interkulturelle Veranstaltungen.

Die KünstlerInnen und ManagerInnen sind oft in ihren Heimatländern bereits erfolgreich gewesen – als VeranstalterInnen von Livemusik in Brasilien wie Cecilia Simao oder als ausgebildete TänzerInnen im Ballett National du Sénégal wie Sana Diedhiou. Hier müssen sie, oft in einer jahrelangen ehrenamtlichen Tätigkeit, neue Kontakte schließen, Erfahrungen und Informationen sammeln. Gleichzeitig ist dies aber auch ihr großes Kapital, wenn sie dann den Schritt in die Selbständigkeit gehen. Oft sind sie jedoch selbst dann noch darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt durch Unterricht oder andere Jobs zu verdienen, um damit ihre künstlerische Arbeit zu finanzieren.

Früher waren Auftrittsmöglichkeiten leichter zu finden. Es gab viele Clubs, die durch Subventionen günstige Eintrittspreise anboten und dadurch Publikum auch für neue oder hier noch unbekannte KünstlerInnen anlocken konnten. Inzwischen sind die Subventionen gestrichen und es ist schwer, sich als MigrantIn in der Musik und in der Kunst zu entwickeln. Teilweise hat sich die Situation so weit zugespitzt, dass noch Geld dafür gezahlt werden muss, um auftreten zu können.

Insbesondere die Situation von Gruppen ist sehr schwierig. Durch die geringen Gagen, die dann auch noch durch alle Gruppenmitglieder geteilt werden müssen, gehen Gruppen häufig schon nach sehr kurzer Zeit wieder auseinander.

THEMA**Kultur als Klischee**

Die Qualifikation der KünstlerInnen steht oft im Hintergrund, da vom Publikum die Vermittlung der Kultur gewünscht und erwartet wird. Klischees müssen bedient werden, Stichwort Folklorecke. Dadurch wird die Inter- oder Multikultur häufig zur Kultur zweiter Klasse. Der Vorteil entsteht aus der Kehrseite des Problems. KünstlerInnen mit Migrationshintergrund haben dann Vorteile durch ihre Herkunft, wenn es darum geht, eben diese Klischees zu bedienen. Wenn es um afrikanischen Tanz geht, erwartet man keine deutsche blonde Frau, sagte zum Beispiel Kathrin Pfeiffer, Vermittlerin für afrikanisch-deutsche Transkultur. MigrantInnen haben hier einen „Exotenbonus“.

THEMA**Selbstvermarktung**

Aber auch die Selbstvermarktung der KünstlerInnen ist wichtig. Häufig fehlen gute Fotos und Texte mit Hintergrundinformationen. Selbständige KünstlerInnen sollten sich über grundlegende bürokratische Gegebenheiten wie Verträge, Steuern, Gema, Krankenkasse informieren, wissen aber nicht, wo. Aus dem Workshop kamen Anregungen, wo man diese Informationen erhalten könne: Unternehmer ohne Grenzen, Werkstatt 3, HWP, Kirche.

Die Gesellschaft setzt sich aus einem immer größer werdenden Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund zusammen und die Interkultur leistet hier einen wichtigen Beitrag zur Verständigung und zum Austausch zwischen den verschiedenen kulturellen und ethnischen Gruppen. Sie trägt dazu bei, Barrieren abzubauen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen.

FORDERUNGEN

Deshalb ist hier die Kulturpolitik gefordert, das Kennenlernen, den Austausch und damit die Vielfalt der Kulturen zu unterstützen und gezielter zu fördern. Interkulturelle KünstlerInnen und Projekte sollen mit ihrer Arbeit eine größere Präsenz und eine höhere Wertschätzung erhalten.

Auch durch einen besseren Zugang zur Presse in Hamburg könnte mehr Aufmerksamkeit auf die Veranstaltungen und die KünstlerInnen gelenkt werden. JournalistInnen sind aufgefordert, den Zeitungen und Zeitschriften mehr Artikel über weniger bekannte KünstlerInnen anzubieten.

Durch die Aufstellung eines Kulturfonds, in den Unternehmen steuerbegünstigt einzahlen können, würde die Möglichkeit geschaffen, auch kleinere künstlerische Aktivitäten und interkulturelle Festivals finanzieren zu können. Bisher werden immer nur große Ereignisse gefördert, da ein solcher Fonds fehlt.

Eine große Chance wird darin gesehen, sich zu Kooperationen zusammen zu schließen und mit Veranstaltern und Vereinen gemeinsame Programme zu entwickeln. Festivals wie hier in Hamburg zum Beispiel der „Karneval der Kulturen“ oder „Eigenarten“ sind eine gute Möglichkeit, um auf einen Schlag viel mehr Menschen anzusprechen und ein größeres Publikum erreichen zu können.

Die Möglichkeit der Schaffung von Arbeitsplätzen im interkulturellen Bereich wird viel zu wenig gesehen und unterstützt. Das Problem ist, dass es viel Arbeit gibt, aber eine ManagerIn oder AgentIn kann am Anfang noch nicht bezahlt werden. Hier braucht es eine Startförderung, mit über die Jahre abnehmender Subventionierung.



WORKSHOP Arbeit und Selbständigkeit im Bereich Gesundheitsversorgung

THEMA

Psychosoziale Versorgung/Psychotherapie

EXPERTIN UND EXPERTE

Dipl. Psych. **Roya Zanbili** (Migrantenberatungsstelle Wilhelmsburg)

Dipl. Psych. **Thomas Grabenkamp** (Geschäftsführer der Psychotherapeutenkammer Hamburg)

Es gibt einen hohen Bedarf an psychosozialer Beratung und Psychotherapie für MigrantInnen in deren Muttersprache und von TherapeutInnen und BeraterInnen mit dem gleichen kulturellen Hintergrund. Die Versorgung durch deutsche KollegInnen ist nicht immer eine adäquate Alternative. Das kann folgende Gründe haben:

Die Deutschkenntnisse sind nicht ausreichend (z.B. bei traumatisierten Kriegsflüchtlingen, die erst kurz in Deutschland sind oder bei älteren Hilfesuchenden).

Über emotionale Angelegenheiten, die intim sind, lässt es sich besser in der Muttersprache oder einer Kombination von Deutsch und Muttersprache sprechen.

Die KlientInnen können Wissen über den eigenen kulturellen Background voraussetzen und fühlen sich nicht in der Situation, ihre Lebensrealität erklären oder sogar rechtfertigen zu müssen.

Hindernisse und Möglichkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Versorgung durch TherapeutInnen und BeraterInnen mit Migrationshintergrund ist jedoch kaum möglich. Es gibt in Hamburg nur vier bis fünf niedergelassene PsychotherapeutInnen mit Kassenzulassung (türkisch-, persisch-, kurdischsprachig). Die psychosozialen Beratungsstellen, die sich spezifisch an MigrantInnen wenden und besonders Flüchtlinge aus Afghanistan und Ex-Jugoslawien angesprochen haben, sind von massiven Kürzungen betroffen und/oder dürfen nicht mehr selbst therapeutisch tätig werden, sondern nur noch auf andere Stellen verweisen. Die Beratungsstelle „accept“ der Gesellschaft zur Unterstützung von Verfolgten und Gefolterten wurde Ende 2004 geschlossen, die ca. 70 KlientInnen mussten an niedergelassene Psychotherapeuten verwiesen werden, die in der Regel unzureichend für diese Aufgabe ausgebildet sind. Die fehlende Versorgung verursacht mehr Drogen- und Gewaltprobleme, außerdem eine häufigere Verordnung von Psychopharmaka durch Ärzte und damit auch höhere Folgekosten.

Das erste Zugangshindernis für MigrantInnen liegt in den Ausbildungsbedingungen. Eine psychotherapeutische Ausbildung in einem von den Kassen anerkannten Verfahren schließt sich an

das Studium der Psychologie an, dauert drei bis fünf Jahre und kostet ca. 20.000 bis 25.000 Euro. Selbst wenn diese Hürde genommen ist, gibt es in Hamburg nur wenige Chancen für eine Niederlassung. Die Kassenärztliche Vereinigung hat Hamburg zum überversorgten (zu viele Psychotherapeuten pro Einwohner) Gebiet erklärt. Die Möglichkeit, einen Sonderbedarf für fremdsprachige Therapeuten geltend zu machen und so den Niederlassungsstopp zu umgehen, besteht nicht. Freigewordene Niederlassungen werden nach Warteliste vergeben. Zudem gibt es laut Sozialgesetzbuch V einen gesetzlichen Anspruch auf Behandlung nur in deutscher Sprache, so dass die Krankenkassen Leistungen in anderen Sprachen nicht finanzieren müssen.

Im Angestelltenverhältnis in einer Klinik sind die Chancen besser, weil die Kliniken anders finanziert werden. Dipl. PsychologInnen, Dipl. PädagogInnen und Dipl.-SozialpädagogInnen können nach dem Studium dort arbeiten und berufsbegleitend eine therapeutische Ausbildung absolvieren. Zum Teil wird dies von Kliniken, z.B. durch Freistellungen unterstützt. Hier ist der Bedarf an Arbeitskräften im Prinzip recht hoch, weil Patienten mit Migrationshintergrund behandelt werden müssen. Momentan werden als „Dolmetscher“ häufig fachfremde Angestellte herangezogen, die die gleiche Muttersprache haben, oder auch Familienangehörige. Beides ist inakzeptabel.

Durch den Stellenabbau in Hamburger psychosozialen Beratungsstellen sind die Chancen für MigrantInnen mit pädagogischer oder psychologischer Ausbildung auf einen Arbeitsplatz in diesem Bereich schlecht.

FORDERUNGEN

Recht auf Behandlung in der Muttersprache, wenn dies notwendig ist

Änderung des entsprechenden Paragraphen im Sozialgesetzbuch V

Rücknahme der Kürzungen in den niedrigschwelligen, psychosozialen Beratungsangeboten

THEMA

Alten- und Krankenpflege

EXPERTINNEN

Leyla Yagbasan (Leiterin und Inhaberin des Pflegedienstes „Multi-Kulti“)

Romana Krause (Krankenschwester, ehemalige Teilnehmerin der verkürzten Krankenpflege-Nachqualifizierung für MigrantInnen)

Im Krankenhaus und als Pflegefall zu Hause ist es für viele PatientInnen notwendig, eine medizinische Fachperson zu haben, die die eigene Sprache spricht und mit dem kulturellen Hintergrund vertraut ist (interkulturelle Pflege). Viele MigrantInnen der ersten Generation kommen jetzt ins Rentenalter und sind zunehmend auf Pflege angewiesen. Familienpflege ist keine Alternative, weil die Lebensumstände häufig nicht (mehr) so sind, dass Familienangehörige die Pflege übernehmen könnten.

Hindernisse und Möglichkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Medizinische Berufsabschlüsse aus dem Nicht-Eu-Ausland (bzw. aus der Zeit vor dem EU-Beitritt) sind in Deutschland häufig nicht anerkannt.

Bis vor kurzem wurden Krankenschwester-Diplome mit der Qualifikation der Krankenpflegehelferin gleich gestellt oder die Anerkennung konnte über ein einjähriges, unbezahltes Praktikum erworben werden.

Diese Regelungen wurden in Hamburg abgeschafft. Stattdessen gibt es die Möglichkeit, über eine verkürzte Krankenpflege-Ausbildung (2,5 Jahre) für MigrantInnen, einen anerkannten Krankenpflege-Abschluss zu erwerben. Dies ist jedoch kein gesichertes Regelangebot.

Bei der Arbeitssuche werden die spezifischen Qualifikationen von MigrantInnen häufig nicht beachtet. Neben Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz wurde hier auch die Lebenserfahrung genannt (z.B. Aufwachsen in Mehr-Generationen-Haushalten mit pflegebedürftigen Angehörigen).

Die Inhaberin eines Pflegedienstes berichtete von spezifischen Schwierigkeiten beim Marktzugang: Deutsche Kunden haben Vorbehalte bei einem erklärt multikulturellen Pflegedienst. Allerdings verschwanden diese Vorbehalte, sobald es einen ersten persönlichen Kontakt mit den Pflegerinnen gab. Zudem gehören immer wieder negative Reaktionen und sogar rassistische Vorurteile zur Alltagserfahrung.

FORDERUNGEN

Krankenpflegekräfte mit ausländischen Abschlüssen sollten eine ergänzende, individuell zusammengestellte Fortbildung machen können, genau in den Bereichen, die ihnen noch fehlen, etwa Ausbildung an moderneren technischen Geräten, medizinische Fachsprache, Verwaltungswissen. Damit würden teure Doppelausbildungen vermieden.

Interkulturelle Pflege muss verstärkt in der Aus- und Fortbildung berücksichtigt werden.

THEMA

Exkurs zur Logopädie

EXPERTIN

Mareike Heuser (Logopädieschule „Die Schule“)

Mareike Heuser berichtete, dass es einen akuten Mangel an zweisprachigen LogopädInnen gibt und bundesweit etwa nur ca. 30 türkischsprachige LogopädInnen. PatientInnen sind z.B. Kinder und SchlaganfallpatientInnen. Wartezeiten z.B. für türkischsprachige AphasiepatientInnen sind so lang, dass den Patienten irreversible Störungen drohen. Wenn bei Behandlungen Kinder oder Geschwister zum Dolmetschen herangezogen werden, gefährdet dieses Vorgehen eher die Kommunikation, wo diese doch gerade wieder sichergestellt werden soll.

In der Logopädieschule werden einige Plätze besonders für deutsch-türkischsprachige BewerberInnen freigehalten. Sollten mindestens drei bis vier SchülerInnen die Ausbildung beginnen, ist die Schule daran interessiert, das Curriculum spezifisch zu ergänzen (z.B. über türkische Linguistik). Allerdings ist die Ausbildung wegen der personalintensiven Ausbildung sehr teuer (650 Euro monatlich), was in sozial schwächeren Familien nicht aufgebracht werden kann. Etwa zwei Drittel der deutsch-türkischsprachigen BewerberInnen erfüllten die Zugangsvoraussetzungen nicht.

Die Berufsaussichten für LogopädInnen sind sehr gut, allerdings ist die Bezahlung relativ schlecht. Man kann zur Zeit sogar von einer Stellengarantie ausgehen, viele haben schon in der letzten Phase der Ausbildung eine Zusage.

DISKUSSION

Erfahrungen und Perspektiven in Hamburg

EXPERTINNEN

Gabriele Wessel-Neb (Behörde für Wissenschaft und Gesundheit; zuständig für den Bereich Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsförderung, auch für die Zielgruppe MigrantInnen)

Kerstin Michaelis (Freie Journalistin, NDR, Moderation)

In der abschließenden Diskussion wurde der Zusammenhang zwischen einer interkulturellen Orientierung der Gesundheitsversorgung und mehr Arbeitsstellen für MigrantInnen erörtert. So gibt es z. B. auch in der Prävention Bedarf an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Als ein aktuelles Beispiel wurde das Projekt „Mi-mi“ erwähnt, das durch den Verband der Betriebskrankenkassen finanziert und vom Ethnomedizinischen Zentrum Hannover durchgeführt wird. Hier werden MigrantInnen zu GesundheitsmediatorInnen weitergebildet. Die Qualität und die Verwertbarkeit dieser Fortbildung wurden im Workshop unterschiedlich eingeschätzt. Eine Teilnehmerin dieser Ausbildung fand die Inhalte nicht anspruchsvoll genug und sah keine Perspektive für eine mögliche Anstellung.

Andererseits ist die Gesundheitsbehörde an den AbsolventInnen dieser Ausbildung interessiert und möchte einen Pool gründen, aus dem sie diese Fachleute weitervermitteln kann, z. B. für Elternabende oder an Wohnungsgesellschaften. Es gibt in der Gesundheitsaufklärung immer wieder Themen, die zeitweise als besonders dringlich angesehen werden und wo sich die Präventionsarbeit auch spezifisch an MigrantInnen wenden soll (z.B. AIDS oder Kindesmiss-handlung). Darin könnte eine Chance liegen.

FORDERUNGEN

„Ethnic Mainstreaming“ analog zum Gender Mainstreaming (inkl. Erhebung von Daten zum ethnischen Hintergrund und nicht nur auf Nationalität bezogen)

Quotierung (bei gleicher Qualifikation MigrantInnen einstellen)

Deshalb in Stellenanzeigen schreiben: „Wir möchten den Anteil von MigrantInnen erhöhen, deshalb heißen wir die Bewerbung von MigrantInnen besonders willkommen“

Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz als Qualifikation anerkennen und bei der Auswahl der Bewerber berücksichtigen

Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes und dann Einführung von „Anti-Diskriminierungs-Guides“, die bei Fällen von Diskriminierung tätig werden, entweder in rechtlicher Hinsicht oder in Form von persönlicher Hilfe, besonders im Gesundheitsbereich

Image-Kampagne, die die Ressourcen und Potenziale von MigrantInnen, Vielfalt als Ressource promotet (Diversity-Ansatz)

Wiedereinführung eines/einer Integrationsbeauftragten

In der Berufswahlorientierung sollen SchülerInnen und Eltern verstärkt auf das ganze Spektrum der Berufsbilder im Gesundheitswesen aufmerksam gemacht werden, insbesondere auf die Berufe, bei denen in Zukunft gute Arbeitschancen bestehen



WORKSHOP Finanzierung von Existenzgründungen und Betrieben

THEMA

Studie der KfW Mittelstandsbank über den Finanzierungsbedarf bei MigrantInnen

EXPERTEN

Dagmar Hayen (Firmenhilfe Evers und Jung)
Holger Schwabe (KfW Mittelstandsbank)
Herr Maurer (Hamburger Bank)

In diesem Workshop haben die ExpertInnen unterschiedliche Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten der einzelnen Institutionen zur Existenzgründung vorgestellt.

Nach einer Studie der KfW hat sich der Finanzierungsbedarf bei MigrantInnen und Deutschen angeglichen und die meisten GründerInnen benötigen Kleinstkredite. Demnach haben 60 Prozent aller GründerInnen, MigrantInnen und Deutschen, einen Finanzierungsbedarf von max. 5.000 Euro und 32 Prozent haben keinen externen Finanzierungsbedarf. Nach Herrn Maurer von der Hamburger Bank finanzieren sich MigrantInnen im Kleinstdarlehensbereich (bis 20.000 Euro)

über den Familien- und Bekanntenkreis. Ein generelles Problem sind die fehlenden Sicherheiten und das geringe Eigenkapital der GründerInnen, unabhängig ob MigrantInnen oder Deutsche. Dies gilt gerade bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. Die Frage an die Banken bzw. an Herrn Maurer, ob sie MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund haben, wurde generell mit ja beantwortet, nur in der Kreditabteilung haben die MitarbeiterInnen keinen Migrationshintergrund.

ERFAHRUNGSBERICHTE VON GRÜNDERINNEN

EXPERTIN UND EXPERTE

Hasan Delil (Gründer)
Anna und Carlo Lo Paro (Gründer)

Garten- und Landschaftsbau

Hasan Delil

Hasan Delil ist ein positives Beispiel, da er die Voraussetzungen der fachlichen und unternehmerischen Eignung erfüllt und Startgeld von der KfW und Überbrückungsgeld von der Arbeitsagentur bekommen hat. Es gibt aber ganz viele Gründungswillige, die Schwierigkeiten mit Behörden und Banken haben. Viele finden das ganze Verfahren langwierig und greifen zurück auf die finanzielle Unterstützung von Verwandten. Hasan Delil ist selbstsicher genug und hat das ganze Verfahren positiv bewertet.

Gastronomie

Familie Lo Paro

Auch Anna Lo Paro hat ihre Situation sehr gut erklärt. Sie und ihr Mann gehören zur Gruppe der älteren Arbeitslosen und hatten keine Möglichkeit mehr auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Durch die Unterstützung

von Unternehmer ohne Grenzen und der BWA haben sie sich mit einem Gastronomiebetrieb selbständig gemacht und sie sind sehr dankbar für diese Chance.

DISKUSSION

EXPERTIN UND EXPERTE

Dagmar Hayen (Firmenhilfe Evers und Jung)

Fatime Menemen (Unternehmer ohne Grenzen)

Jean-Pierre Munyaneza

(Unternehmer ohne Grenzen)

Brit Tiedemann (Unternehmer ohne Grenzen)

Rainer Erbe (Behörde für Wirtschaft u. Arbeit)

Martina Krämer (Bürgerschaftsgemeinschaft HH)

Herr Wagner (Agentur für Arbeit)

Holger Schwabe (KfW Mittelstandsbank)

Herr Maurer (Hamburger Bank)

Im Laufe des Workshops kam die Frage auf, wie Erfolg versprechend Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus sind. Herr Wagner von der Agentur für Arbeit bemerkte dazu, dass der Erfolg der Gründungen nicht von der Arbeitslosigkeit, sondern von der Persönlichkeit der GründerInnen abhängt. Dies bestätigten auch andere ExpertInnen. Entscheidend für die Vergabe von Krediten und für die Inanspruchnahme von Förderprogrammen sind die Ideen, der Business-Plan und die Persönlichkeit der GründerInnen mit ihren Fachqualifikationen. Wichtig ist dabei das Gespräch mit den GründerInnen.

Herr Schwabe erkennt Informationsdefizite in Bezug auf Finanzierungsmöglichkeiten als deutlichen Nachteil für MigrantInnen zum Zeitpunkt der Gründung. Während 45 Prozent der MigrantInnen über Informationsdefizite klagen, sind es bei den Deutschen nur 25 Prozent. Herr Schwabe von der KfW Mittelstandsbank wies darauf hin, dass diese Informationsangebote verbes-

sert werden müssen. So ist z.B. eine Bedingung für die Förderung durch die BWA, schon im Vorfeld der Gründung einen Antrag auf Förderung zu stellen. Rainer Erbe betonte, dass die GründerInnen dies häufig versäumten. Ist die Gründung bereits begonnen, darf die BWA keine Kredite mehr vergeben.

FORDERUNGEN

Fatime Menemen erfährt in ihrer Arbeit von erheblichen Schwierigkeiten und negativen Erfahrungen vieler MigrantInnen mit Behörden und Banken. Sie fordert einen sensibleren Umgang mit MigrantInnen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Beratungseinrichtungen und den Institutionen, sowie den Banken. Herr Maurer weist darauf hin, dass diesbezüglich Gespräche geführt wurden, die Hamburger Bank aber für eine Kooperation z.B. mit Unternehmer ohne Grenzen (UoG) zu klein ist. Stattdessen schlägt er eine Kooperation auf individueller Ebene vor, z.B. indem ihm der Konzeptentwurf im Vorfeld zugesendet wird und er dann schon eine erste Bewertung dazu geben kann. Für die Bank ist ein Schufa-Eintrag ein Ausschlusskriterium, wenn dieser vorsätzlich zustande gekommen ist. Dies gilt auch für die Bürgerschaftsgemeinschaft. Es besteht kein Interesse an GründerInnen, die insolvenzbehaftet sind. Martina Krämer betont in diesem Zusammenhang noch einmal die Reduktion auf die sachliche und fachliche Ebene, denn bei einer Förderung sind alle gleich.

„Eine gute Idee soll nicht wegen Kreditmangels scheitern“.

Martina Krämer fordert von den GründerInnen, sich nicht alles gefallen zu lassen, denn auch BankerInnen können danebenliegen. Rainer Erbe weist noch einmal darauf hin, dass nicht alle Banken Kleinkredite verweigern, aber auch, dass Banken Gewinn machen müssen. Nach seiner Einschätzung ist der Prozentsatz der Zahlungsstörungen bei MigrantInnen deutlich höher. Dagegen sprechen andere Erfahrungen dafür, dass MigrantInnen sorgfältiger und umsichtiger gründen. Die ExpertInnen von UoG können leider keine Beispiele anführen, warum eine Bank im Unterschied zu ihnen ein Konzept für nicht finanzierbar hält und deshalb keinen Kredit gibt. Brit Tiedemann erklärt:

“Wir bekommen eine Absage in drei Zeilen.“

Die BeraterInnen wissen dann nicht, woran es lag. Sie fordert, dass diese Kommunikation verbessert werden muss. Herr Maurer findet diesen Punkt gut und will zukünftig die Gründe für eine Absage aufzeigen. Durch diese Rückkopplung können jeweils bestimmte Aspekte überarbeitet und auch generell bessere Konzepte entwickelt werden.

Von Seiten der Bank wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass es eine Trennung in der Beurteilung und der Kreditvergabe gibt. Im ersten Schritt treffen die BankberaterInnen eine Einschätzung des Gründungsvorhabens und im zweiten prüfen dann andere nur die Zahlen auf ihre Plausibilität. Hier haben die BankberaterInnen dann keinen Einfluss mehr.

THEMA

Studie: „Ethnische Ökonomie – Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab“

EXPERTIN

Ulla-Kristina Schuleri-Hartje (Schader-Stiftung/ Deutsches Institut für Urbanistik)

Zu Beginn des Workshops stellte Ulla-Kristina Schuleri-Hartje die wesentlichen Ergebnisse der Studie: „Ethnische Ökonomie – Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab“ vor. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Einbettung der ethnischen Ökonomien im Stadtteil. Diese Studie bildete die Diskussionsgrundlage.

MigrantInnen sind stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Existenzgründung wird dabei als eine Perspektive gesehen, den Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Die ExpertInnen weisen darauf hin, dass durch eine lange Tradition der Selbständigkeit von MigrantInnen, diese ein anderes Verständnis (Mut und Entschlossenheit) und eine stärkere Neigung zur Selbständigkeit als Deutsche haben.

ERFAHRUNGSBERICHTE UND DISKUSSION VON GRÜNDERINNEN UND UNTERNEHMERINNEN

EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Ganime Aslantaş (Potenzielle Gründerin, Pflegedienst)

Gladys Sanchez (Gründerin seit Mai 2004, Wellnessmassagen, medizinische Fußpflege und Reflexzonenmassage)

Görol Gür (Unternehmer, Schanzenbäckerei, gegründet 1992)

Christiane Ram (Behörde f. Wirtschaft u. Arbeit)

Fatime Menemen (Unternehmer ohne Grenzen)

Brit Tiedemann (Unternehmer ohne Grenzen)



WORKSHOP Beratung von ExistenzgründerInnen und Betrieben

Kazim Abaci (Unternehmer ohne Grenzen)

Ertan Celik (Unternehmer ohne Grenzen)

Jürgen Mehnert (Handelskammer Hamburg)

Jürgen Roloff (Büro für Lokale Wirtschaft)

Jochen Kunz-Michel (Lawaetz-Stiftung)

Gladys Sanchez ergänzte den Vortrag von Ulla-Kristina Schuleri-Hartje mit ihrer Erfahrung, dass 50 Prozent ihrer Verwandten selbständig sind. Jochen Kunz-Michel wies kritisch darauf hin, dass die Vorstellung, MigrantInnen hätten eine stärkere Neigung zur Selbständigkeit als Deutsche, aber auch zu einer Fehleinschätzung führen kann.

Das fehlende ökonomische Kapital zur Unternehmensgründung wird durch die Familie und Verwandte abgedeckt, denn häufig haben MigrantInnen Schwierigkeiten, bei Banken Kredite zu bekommen. Vorhandenes ausländisches Vermögen wird bei Krediten nicht als Sicherheit anerkannt. Für die Finanzierung von neuen Produkten ist es häufig schwer, Kredite zu bekommen, obwohl diese sehr erfolgreich sein können.

nen (z.B. Portugiesische Cafés), berichtet eine Teilnehmerin.

Görol Gür spricht über seine Erfahrungen. Er hat sein Startkapital durch Eigenkapital finanziert und indem er einen Dispo-Kredit mit seiner Lebensversicherung gegenfinanziert hat. Letzteres wurde ihm so von der Bank vorgeschlagen. Heute finanziert er neue Läden, indem er reinvestiert, neue Geräte least und Verhandlungen mit den Lieferanten führt. Von denen erhält er 50 Prozent Kredit auf 100 Prozent Umsatz. Der Unternehmer Ertan Celik berichtet von Vorurteilen der Banken gegenüber MigrantInnen.

Ertan Celik betont, dass es wichtig ist, dass MigrantInnen sich als Teil der Gesellschaft beweisen. Sie haben Verantwortung und wollen sie auch für das Land übernehmen. In seinem Unternehmen wurden 40 Arbeitsplätze und in der Schanzenbäckerei (Herr Gür) 100 Arbeits- und 12 Ausbildungsplätze geschaffen. Doch auch heute noch haben MigrantInnen das Problem, als Ausländer betrachtet zu werden, berichtet Herr Gür. Hat ein Migrant ein „schönes Haus“, wird unterstellt, dass er dies mit „Drogen verkaufen“ finanziert hätte.

Jürgen Roloff unterstreicht noch einmal die Wichtigkeit der lokalen Ökonomien. Von den ExpertInnen wird betont, dass es eine Verknüpfung zwischen den ethnischen und lokalen Ökonomien geben muss, denn diese sind für den Stadtteil und dessen Entwicklung sehr wichtig. Die lokalen, ethnischen Unternehmen schaffen eine Möglichkeit zur Begegnung zwischen den BewohnerInnen und sie fördern das Zusammenleben im Stadtteil. Es wurde auch angeregt, dass die ethnischen UnternehmerInnen mehr in der Stadtteilarbeit mitwirken sollten.

Für die Gründungsberatung von MigrantInnen wurde eine Verbesserung gefordert, denn diese haben zum Teil andere Vorstellungen von Beratungseinrichtungen. Die MigrantInnen bringen Qualifikationen mit, die hier nicht anerkannt

sind und deshalb werden diese meistens in der Beratung nicht erwähnt. Einige ExpertInnen betonten, dass Beratung in Anspruch genommen wird, um Zugang zu Krediten zu bekommen, und nicht, um beim Konzept beraten zu werden. Schwierigkeiten, die in der Beratung auftreten können, sind nach Jochen Kunz-Michel Sprach- und Mentalitätsprobleme. Wichtig hierfür sind die interkulturellen Kompetenzen der BeraterInnen und eine engere und bessere Zusammenarbeit der einzelnen Beratungseinrichtungen. Die Bedeutung der Vernetzung von BeraterInnen wurde von den ExpertInnen betont. Durch das Beherrschen von Muttersprachen kann die Beratung verbessert und Missverständnisse können aus dem Weg geräumt werden. Ein entscheidendes Kriterium für die Beratung von MigrantInnen in der Existenzgründung ist außerdem das Herstellen von Vertrauen - der „Wohlfühlfaktor“ (Frau Lindner) zwischen BeraterIn und GründerIn. Es muss versucht werden, für MigrantInnen die nicht in die Beratung kommen, einen anderen Zugang zur Beratung zu schaffen, wie z.B. Vor-Ort-Beratungen (Fatime Menemen). Es wurde gefordert, dass die BeraterInnen mehr auf die GründerInnen zugehen müssen. Eine Möglichkeit dazu bietet nach Kazim Abaci die stadtteilorientierte Beratung.

Zum Schluss entwickelte sich aufgrund der Frage, ob in den einzelnen Institutionen Personal mit Migrationshintergrund arbeitet, eine Diskussion. Der Fokus lag dabei auf den Vor- und Nachteilen der Arbeit von BeraterInnen mit versus ohne Migrationshintergrund. Kazim Abaci betonte, dass die vorhandenen Kompetenzen in der Stadt genutzt werden müssen und dass MigrantInnen gleiche oder bessere Kompetenzen als Deutsche haben. Brit Tiedemann fragte, wo sich der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Institutionen widerspiegelt. Zum anderen wurde dargestellt, dass in der Be-

ratung nicht alle Sprachen angeboten werden können. Häufig werden MigrantInnen pauschal Eigenschaften wie Mut etc. zugeschrieben, um damit dann eine Argumentation aufzubauen, die einen direkten Zusammenhang zwischen kulturellem Hintergrund und Selbständigkeit herstellt. Jürgen Roloff findet das fragwürdig. Ohne die Netzwerkarbeit der BeraterInnen wäre die Arbeitsmarktintegration, u.a. in Form von Selbständigkeit, häufig nicht möglich. Frau Kessler (Teilnehmerin) unterstrich noch mal den Netzwerkgedanken und hob hervor, dass sich MigrantInnen und Deutsche entgegenkommen müssen. Gladys Sanchez macht zum Schluss deutlich, dass es keine Einbahnstraße zwischen MigrantInnen und Deutschen gibt.

FORDERUNGEN

Sensibilisierung der Behörden/Institutionen für die Zielgruppe

Erweiterung/Verbesserung der bestehenden Instrumente

Qualität von Infoquellen, Beratungsansätzen verbessern

Beratungsangebote in den Stadtteilen erweitern

Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen beratenden Institutionen

Interkulturelle Kompetenzen in beratenden Institutionen

Sicherung der Kontinuität von Projekten



ABSCHLUSS migration@work

BEGRÜSSUNG

Zum Abschluss des Kongress' Migration@work begrüßte Kazim Abaci die Anwesenden und stellte Ertan Celik, Vorstand des veranstaltenden Vereins „Unternehmer ohne Grenzen e.V.“ vor. Dieser bedankte sich in einem kurzen Resümee bei allen Mitwirkenden für diesen informativen und nützlichen Kongress und erhoffte sich auch von der Abschlussdiskussion gute Problemlösungen für die Zukunft. Melek Korkmaz, die Moderatorin der Podiumsdiskussion, hob im Anschluss daran hervor, dass dieser Kongress einzigartig für Hamburg sei, weil nicht mehr nur über MigrantInnen gesprochen wurde, sondern mit ihnen und diese sich selbst inhaltlich einbringen konnten.

BERICHTERSTATTUNG AUS DEN WORKSHOPS

BERICHTERSTATTERINNEN

Bettina Zapf

WORKSHOP. Interkultur als Arbeitschance: „Davon können wir ein Lied singen“

WORKSHOP. Berufsfeld Medien – MigrantInnen in Hamburger Redaktionen?

Christian Braun

WORKSHOP. Beratung von ExistenzgründerInnen und Betrieben

WORKSHOP. Finanzierung von Existenzgründungen und Betrieben

Carmen Wöbcke

WORKSHOP. Zugangschancen und Aufstiegsbarrieren im Arbeitsmarkt

WORKSHOP. Junge MigrantInnen: unterschätztes Nachwuchspotenzial

Wiebke Fuchs

WORKSHOP. Arbeit und Selbständigkeit im Bereich Gesundheitsversorgung

Bettina Zapf berichtet aus dem Workshop „Interkultur als Arbeitschance: Davon können wir ein Lied singen“. Der kulturelle Bereich sei ein eigenständiger Arbeitsmarkt, auf dem große Konkurrenz um abnehmende finanzielle Mittel herrsche. Er setze ehrenamtliche Tätigkeit und Kontakte voraus, ohne den Lebensunterhalt zu sichern. KünstlerInnen mit Migrationshintergrund wünschten sich, dass im Vordergrund ihre Qualifikation stehe, anstatt dass sie bestimmte Klischees zu bedienen hätten. Unterstützung sei bei der Selbstvermarktung nötig.

Vom Workshop „Beratung von ExistenzgründerInnen und Betrieben“ berichtet Christian Braun.

Das Impulsreferat zu ethnischer Ökonomie von Ulla-Kristina Schuleri-Hartje (Deutsches Institut für Urbanistik), so wie die darauf aufbauende Diskussion, zeige die Einbettung ethnischer Unternehmen in den Stadtteil, die Bedeutung der Verbindung lokaler und wirtschaftlicher Interessen. Ethnische Unternehmen seien ein Integrationsfaktor für Neuzugewanderte, wie für die alteingesessene Stadtteilbevölkerung. Es gäbe einen starken Bezug zur Stadtteilentwicklung. Die hohe Arbeitslosigkeit von MigrantInnen sei ein Motivationsfaktor zur Selbständigkeit. Sie hätten aufgrund ihres eigenen Erfahrungshintergrunds eine stärkere „Gründungsneigung“, hätten ein anderes Verständnis von Selbständigkeit und verfügten über Familienstrukturen, die ihnen im Falle einer Ablehnung von Krediten zu Geld von Verwandten verhilfen. MigrantInnen wollten Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen und Teil der Gesellschaft sein. Gebraucht werde ein anderer Zugang in der Beratung. Dazu sei Netzwerkarbeit nötig, Kommunikation zwischen lokaler Ökonomie, dem Stadtteil und den Beratungseinrichtungen, um besser auf die besonderen Potenziale von MigrantInnen eingehen zu können.

Vom Workshop „Zugangschancen und Aufstiegsbarrieren im Arbeitsmarkt“, hebt Carmen Wöbcke folgende Handlungsvorschläge hervor:

Berufsbiographisch angepasste, arbeitsmarkt-relevante Qualifizierung zur Vermeidung von berufsbiographischen Sprüngen, die schnell in schlechter qualifizierte Arbeit und Langzeitarbeitslosigkeit führten.

Am Arbeitsmarkt orientiertes Coaching in Gruppen von sechs bis zwölf Menschen, bei dem im Migrations-Prozess erworbene Kompetenzen aufgezeigt, gefördert und in die Suche mit eingebracht werden.

Zügige Integration in den Arbeitsmarkt für Neuzugewanderte. Gerade für junge MigrantInnen solle der Arbeitsmarkt so schnell wie möglich geöffnet werden.

Sprachförderung

Durch höhere Qualifikationen wird der Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich erleichtert. Allerdings werden MigrantInnen auch mit besserer Qualifikation nach wie vor ausgegrenzt. Es gehe um eine sensible Positiv-Werbung für MigrantInnen und ein Antidiskriminierungsgesetz. Wichtig sei auch die Öffnung des Öffentlichen Dienstes, hier müsse über eine mögliche Quotierung nachgedacht werden.

MigrantInnen forderten gegenseitige Unterstützung innerhalb der Community.

Für den Workshop „Arbeit und Selbständigkeit im Bereich Gesundheitsversorgung“ berichtet Frau Fuchs, dass alle ExpertInnen, angestellte und selbständige MigrantInnen im Gesundheitsbereich, Vertreter von Psychotherapeutenkammer, Beratungsstellen und Behörde den Bedarf an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund für groß halten. Die Folge von gesundheitlicher Unterversorgung von MigrantInnen sei nicht nur eine Verschlimmerung ihrer Leiden, sondern auch die Entstehung höherer Kosten. Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt würden darin gesehen, dass ausländische Abschlüsse nicht anerkannt würden und eine psychotherapeutische Ausbildung extrem teuer sei. Daraus ergäbe sich die Forderung nach Anerkennungs-Richtlinien, die klärten, welche Kurse zur Erlangung fehlender Kompetenzen die einzelnen bräuchten. Für MigrantInnen gehe es außerdem um einen Gesetzesanspruch auf Behandlung in der Muttersprache. Bereits in der Schule sei bei der Berufsorientierung darauf zu achten, zu-

kunftsträchtige Berufsfelder vorzustellen (Stichwort: Alterung der Gesellschaft). Insgesamt gehe es um eine andere Sicht auf MigrantInnen, eine Imagekampagne solle ihre besonderen Potenziale aufzeigen.

Bettina Zapf berichtet aus dem Workshop „Berufsfeld Medien – MigrantInnen in Hamburger Redaktionen?“, dass der journalistische Bereich immer noch ein Privileg der Mehrheitsgesellschaft sei. Weder die Anzahl von MitarbeiterInnen in den Redaktionen noch die Berichterstattung spiegeln den Anteil von MigrantInnen adäquat wider. Stattdessen gäbe es nach wie vor eine Negativ-Berichterstattung. Im Workshop seien gute Ansätze aus dem WDR vorgestellt worden. Forderung des Workshops sei es, mehr in die Richtung zu tun, MigrantInnen einzubeziehen und der Berichterstattung von MigrantInnen größeren Stellenwert einzuräumen.

Aus dem Workshop „Finanzierung von Existenzgründungen und Betrieben“ berichtet Christian Braun, hier gehe es besonders um Finanzierungsmöglichkeiten durch Banken oder die Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere um eine Kreditvergabe ohne Eigenkapital. Die meisten GründerInnen bräuchten nur Kleinstkredite, 60 Prozent bräuchten bis zu 5.000 Euro. Die Experten hätten die Ansicht vertreten, fachliche Qualifikation und Unternehmerpersönlichkeit seien für die Kreditvergabe die entscheidenden Kriterien. Als Fazit wünsche sich der Workshop mehr Kommunikation zwischen den Beteiligten, insbesondere eine bessere Rückkopplung zwischen Banken und Beratungseinrichtungen, um zu verdeutlichen, warum bestimmte Konzepte nicht finanziert würden.

Als letzte berichtet Carmen Wöbcke aus dem Workshop „Junge MigrantInnen: unterschätztes Nachwuchspotenzial“, hier gehe es vor allem

um die Frage der Verbesserung von Zugangschancen. Berichte von Auszubildenden hätten gezeigt, wie entscheidend eine umfangreiche Berufsorientierung und Information über das duale Ausbildungssystem sei. Auch Bewerbungstraining werde für wichtig gehalten. Der Workshop wünsche sich eine enge Zusammenarbeit zwischen SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern. In der Beratung sollten mehr MigrantInnen eingesetzt und eine kontinuierliche Begleitung gewährleistet werden. Unternehmen müsse deutlich gemacht werden, welchen Gewinn sie durch die Ausbildung junger MigrantInnen hätten, ihre Kompetenzen seien verstärkt hervorzuheben. An die MigrantInnen selbst richte der Workshop einen Aufruf zu mehr Eigeninitiative, an die Schulen die Bitte, Eigenkompetenz zu fördern.

PODIUMSDISKUSSION

PODIUM

Melek Korkmaz (Moderation)

Ajisa Winter (Aktivus gGmbH)

Bernhard Proksch (Amtsleiter in der Behörde für Wirtschaft und Arbeit)

Ulla-Kristina Schuleri-Hartje (Schader-Stiftung/ Deutsches Institut für Urbanistik)

Thomas Kessler (Baseler Integrationsbeauftragter)

Prof. Ingrid Breckner (TU Harburg)

Rolf Steil (Direktor der Arbeitsagentur Hamburg)

Zu Beginn der Podiumsrunde betonte Ajisa Winter von Aktivus, dass insbesondere Jugendliche Unterstützung brauchen, um aktiv zu werden. Das Berufssystem müsse hinlänglich erklärt werden, Eltern seien z.T. überfordert und müssten mehr einbezogen werden. Sie wünschte sich zu den SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern auch noch die Beratungsstellen ins Boot, um Eigeninitiative zu fördern.

Bernhard Proksch, Leiter des Amtes für Struktur- und Arbeitsmarktpolitik in Hamburg, setzte für jugendliche MigrantInnen besonders auf Schulpatenschaften. Hier würden die Kontakte bereits zwei Jahre vor Schulabschluss hergestellt, Jugendliche eingeladen, LehrerInnen und Eltern motiviert. Viele jugendliche MigrantInnen hätten keinen Schulabschluss, sie bräuchten frühzeitiger Informationen und Bewerbungstraining. Bernhard Proksch widerspricht der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf medizinische Behandlung in der Muttersprache. Ihm mache dies Angst vor „Parallelgesellschaften“. Das Manko sei im fehlenden Schulabschluss und der Familieneinstellung zu suchen. Er habe zumindest sehr gespaltene Gefühle gegenüber solchen Forderungen, denn andererseits sei eine ausreichende medizinische Behandlung wichtig. Ähnlich sieht er eine mögliche Quotierung



im Öffentlichen Dienst. Es müsse um die Qualifikation gehen. Vielleicht sei eine Quotierung für eine Übergangsphase richtig, aber sonst käme dabei heraus, dass überall „Quotenmenschen“ herumliefen.

Eine Zuschauerin fragte dann kritisch nach, warum niemand mit Migrationshintergrund aus den Workshops berichtet habe. An Bernhard Proksch gewandt verdeutlichte sie, dass die erste Generation von MigrantInnen angeworben wurde, um nach zehn Jahren zurück zu gehen, es habe keine Beratungsangebote für die MigrantInnen dieser Generation gegeben, denn es sei in der Zielsetzung nicht um Integration gegangen. Von heute über 60-jährigen könne nicht mehr verlangt werden, die Sprache zu lernen, sie seien jetzt z.T. auf Pflege angewiesen oder im Altersheim. Es gehe nicht darum, Parallelgesellschaften aufzubauen, sondern Hindernisse abzubauen. Der Vertreter der Psychotherapeutenkammer habe darauf hingewiesen, dass nach geltendem Recht die deutsche Sprache für psychotherapeutische Behandlung festgeschrieben ist, was bedeute, dass keine Krankenkasse Psychotherapie in einer anderen Sprache bezahle. Deshalb fordere die Kammer eine Gesetzesänderung.

Melek Korkmaz bat dann Bernhard Proksch, darzustellen, welche Handlungsdevisen das Amt für Struktur- und Arbeitsmarktpolitik ausgeben kann, um eine höhere Präsenz von MigrantInnen zu gewährleisten. Bernhard Proksch meint, Quotierung könne zwar manchmal helfen, aber die Quote wegen Behinderung zeige, dass die Betriebe trotzdem nicht einstellten. Arbeitsmarktpolitik „greift verdammt spät“. Er gab dann die Frage nach eigenen Angeboten an die ARGE und die Agentur für Arbeit weiter. Viele MigrantInnen hätten keinen oder keinen guten Schulabschluss und keine Berufsorientierung. Vernünftige Integration bedeute seiner Meinung nach, mit der Korrektur vorher anzusetzen: in der Vorschule, in der Bildungspolitik. In der Arbeitsmarktpolitik könne nur nachgesteuert werden. Das gehe von Arbeitsgelegenheiten wie 1-Euro-Jobs, über Sprachkurse oder dem Nachholen des Hauptschulabschlusses und niedrigschwelliger Qualifikationen bis zu Kleinstdarlehen für Arbeitslose und der Ko-Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds für Beratungseinrichtungen wie Lawaetz oder Unternehmer ohne Grenzen. Wenn Selbständigkeit für eine bestimmte Gruppe interessant sei – in Europa liege sie bei 20 Prozent, in Deutschland bei 10 Prozent - solle man das unterstützen und ausbauen, wo es nur gehe.

Ulla-Kristina Schuleri-Hartje entwickelte bereits aus dem Motto „Schauen Sie doch mal genau hin! Vielfalt erkennen. Potenziale nutzen. Perspektiven entwickeln.“ Handlungsalternativen. An den Potenzialen von MigrantInnen anknüpfen bedeute, an ihrer höheren Risikobereitschaft, ihren Netzwerken, Familienstrukturen, der Zweisprachigkeit, interkulturellen Kompetenz und den Vorerfahrungen aus den Heimatländern in bestimmtem Gewerbe wie Handel oder Gastronomie anzusetzen. Solche Kompetenzen müssten eine Rolle spielen in der Beratung und För-

derung. Hemmnisse und Probleme seien struktureller Art: die geringere Bildung, unzureichende Kenntnisse über Förderstrukturen, rechtliche Probleme, Finanzierung und Kommunikationsprobleme. Sie berichtete, dass die MigrantInnen die Hilfe durch Beratungseinrichtungen als positiv beschrieben hätten; so eine Anerkennungskultur hält sie für wichtig. Sie empfiehlt, stärker darauf hinzuweisen, wie wichtig die MigrantInnen-Ökonomie bei der Stadtteilversorgung sei. Sie organisiere Nahversorgung, verhindere Leerstand und binde die Stadtteilbevölkerung an ihren Stadtteil. Hier sollten Einrichtungen für Wirtschaft und Soziales in der Gründungsphase im ersten Jahr zusammen arbeiten.

Thomas Kessler, der Baseler Integrationsbeauftragte, begriff die Diskussion über Migration und Integration auf der ganzen Welt als ähnlich. Die Unterschiede lägen in der Umsetzung, darin wie schnell Wissen in die Praxis transferiert werde. In der Schweiz gelte das föderalistische Prinzip, der Kanton Basel sei in dieser Frage völlig autonom und könne eigene Gesetze erlassen. Die Regierung wolle Erfolg haben im globalen Wettbewerb um die besten Leute. Da es keine Zeit gäbe, um zu warten, würde eine Revolution von oben gemacht, ähnlich wie in der Drogenpolitik mit den Heroinprogrammen. Die Analyse käme wie dort zu dem Schluss: die Art der Politik habe komplett versagt. Das zeigten soziale Indikatoren wie Arbeitslosigkeit, Sozialhilfebezug, Drogenkonsum und Delinquenz. Die Politik müsse auf den Kopf gestellt werden und das schnell, systematisch und konsequent. Da mindestens zehn Jahre Rückstand aufgeholt werden müssten, sei zum Befehlston gegriffen worden. Das neue Gesetz bedeute Fördern und Fordern. Es basiere auf Respekt und gehe von einem Engagement auf Basis der Rechtsordnung aus. Die Schweiz bestehe aus 155 Nationen, es gäbe keine Unterteilung in Mehrheits- und Minderheits-

gesellschaften. Das Gesetz sei ausgerichtet auf Menschen, nicht auf wissenschaftlich definierte Gruppen. Es gehe um den Erfolg jedes einzelnen Menschen. Integration bedeute tatsächliche Herstellung von Chancengleichheit und Zugang zu jeder Statusposition. Alles stehe allen offen nach dem Leistungsprinzip. Das habe dazu geführt, dass es in der Verwaltung wie in der Bevölkerung 30 Prozent MigrantInnen gäbe.

Migration würde als große Leistung an sich begriffen. Alle wollten Erfolg, nicht „rumhängen“. Heute arbeiteten im Gesundheitssystem 60 bis 70 Prozent AusländerInnen, kämen hochmotivierte Leute aus Kolumbien, „die allerbesten Köpfe“. Probleme aus der Unterschichts-Migration der 80iger Jahre müssten nachgearbeitet werden. Dabei gehe es darum, Deutsch zu lernen. Wo das chancenlos sei, lasse man Menschen die Freiheit und biete ihnen Kommunikation in ihrer Muttersprache an. Bei Kleinkindern werde Zweisprachigkeit gefördert, denn die Märkte der Zukunft verlangten das. Hierüber habe die Schweiz Zugang zur Türkei und in die Ostländer, China, Indien – dort verkaufe man nur Produkte, wenn man auch die Sprache sprechen könne.

Melek Korkmaz freute sich über diesen positiven Beitrag, stellte fest, dass in Hamburg andere Bedingungen herrschen und bat Prof. Ingrid Breckner von der Technischen Universität Harburg um ihre Einschätzung. Diese wollte zunächst klären, ob über Migration oder über Bildungsunterschiede gesprochen werde. Migration sei nicht gleich Migration. Sie sei kürzlich bei einem Türkei-Besuch, der zur Vorbereitung eines Austausches hochmotivierter Studierender diene, darauf angesprochen worden. Die Deutschen sähen die TürkInnen immer nur durch die Brille der ersten Generation. Es gehe um Menschen, die verschiedene Potenziale mit-

brächten und die Förderung müsse immer genau da ansetzen, wo es nötig sei. So dürfe es z.B. bei der Wohnungsvergabe städtischer Wohnungsbau-Unternehmen weder eine Diskriminierung nach Namen noch nach Anzahl der Kinder geben. Eingangstests an der TU Harburg für Studierende dürften nicht so gestaltet werden, dass selbst ProfessorInnen an ihnen scheiterten. Den MigrantInnen könne sie nur sagen, sie sollten sich von solchen Selektionsprozessen „nicht kirre machen“ lassen, die seien eben dazu da, auszuwählen. Wichtig sei insbesondere, wie in den Familien mit Sprache umgegangen werde. Sie selbst sei drei-sprachig aufgewachsen und wisse, einen positiven Zugang zum Sprachen lernen finde man nicht über Zwang. Viele MigrantInnen seien ja ein bisschen zweisprachig, und das sei ja, wie Thomas Kessler sagte, auch eine ökonomische Potenz. Die Frage sei, wer an den entscheidenden Stellen als „Gatekeeper“ sitze, also an Schulen, im Wohnungs- oder Arbeitsmarkt. Leider hätten diese Personen meist null interkulturelle Kompetenz, keine eigenen Erfahrungen. Deshalb schlägt Frau Prof. Breckner vor, einzuführen, dass diejenigen, die in diesen Positionen arbeiten, mit ihren Familien als „Fortbildung“ für ein Jahr im Ausland arbeiten sollten.

Melek Korkmaz hielt dies für einen interessanten Vorschlag zur Änderung der Perspektive und merkte an, dass im Hamburger Abendblatt die zielgerichtetste Berichterstattung zu Hartz IV einem solchen Selbstversuch einer Journalistin zu verdanken gewesen sei.

Rolf Steil, der Direktor der Arbeitsagentur Hamburg, wollte sich auf die Aussage, Ausbildung sei die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, konzentrieren. In der Zukunft bleibe immer weniger Arbeit für Menschen ohne Qualifizierung übrig, denn Deutschland könne sich nur mit

hochwertiger Arbeit auf dem Weltmarkt behaupten. Er fand es interessant, dass gerade die Schweiz so eine andere Politik mache, und fragte, wie viele MigrantInnen die Schweiz denn haben wolle. Zur Frage der Ausbildung führte er aus, dass es um bessere Information über das duale System gehe. Zwar gäbe es bereits bundesweit Material in verschiedenen Sprachen, hier wolle er aber gern die Zusammenarbeit mit Beratungseinrichtungen wie Unternehmer ohne Grenzen nutzen, um zu klären, welche Sprachen fehlten, oder warum das entsprechende Material nicht ankommt, und Abhilfe schaffen. Als Klippen für die Zukunft sieht er, dass angesichts der derzeitigen Entwicklung noch nicht einmal gesichert sei, ob die vorhandenen Programme zur Berufsorientierung überhaupt gehalten werden könnten. Zur Anerkennung von Berufsabschlüssen verweist Rolf Steil auf die Diskussion des Integrationsbeirates, dem er selbst angehöre, und empfiehlt, Vorschläge zu machen, wie mit Teilqualifizierungen doch noch Abschlüsse möglich gemacht werden könnten. Dies müsse dann sowohl an die einzelnen Berufskammern als auch an das Land weiter gegeben werden. Auch Hamburg wolle ein Welcome Center bauen. Er forderte „Zugewanderte“ auf, sich zu artikulieren und Bedarfe zu definieren, denn es gäbe keine echte Zuwanderungs-Planung.

Ajisa Winter war dafür, diesen Vorschlag aufzugreifen um, wie ein Professor am Völkerkundemuseum gesagt habe, „das Gold in den Köpfen zu heben“ und der Wirtschaft zu zeigen, welche Ressourcen sie gar nicht nutze. Prof. Ingrid Breckner merkt an, dass auch auf EU-Ebene an der Anerkennung von Abschlüssen gearbeitet wird. Wichtig sei das Ansetzen an den faktischen Fähigkeiten. Sie kritisierte den Begriff „Gründerneigung“ als zynisch; ihrer Meinung nach handle es sich eher um einen Zwang zu grün-

den, der wie bei den Deutschen aus der Situation entstehe, keine Chance zu haben in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Einer Zuschauerin fehlte an Rolf Steils Vorschlag bezüglich des „Welcome Centers“ der Thomas Kesslers Ausführungen zugrundeliegende Faktor „Respekt“. Sie könne nicht sehen, dass hier alle Stellen für alles offen seien und deshalb keine Quoten gebraucht würden. Sie begrüßt eine Förderung der Erstsprache, denn das fördere das Interesse und die Motivation zum Erlernen der Zweitsprache.

Rolf Steil gab ihr insofern Recht, als die Schweiz jetzt „uns voraus“ sei. Auf die Agentur für Arbeit bezogen gab er an, dass das deutsche Beamtenrecht an die deutsche Staatsangehörigkeit gebunden sei, weshalb es keine Einstellungen von MigrantInnen im gehobenen Dienst gebe. Bei Angestellten spiele das keine Rolle, im Haus arbeiteten etwa 100 Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Beim Zugang zum Arbeitsmarkt gelte immer noch die Verhinderungsstrategie. Er halte die Wartezeit und das Gebot, Familiennachwuchs und „geduldete“ Jugendliche nicht in Ausbildung zu bringen, für total falsch, aber das müsse in Berlin geändert werden.

Aus dem Zuschauerraum wurde gefragt: Was genau müssen MigrantInnen tun, damit sich die Gesellschaft, die Strukturen ändern? Was passiert, wenn sie nicht geändert werden? Rolf Steil verwies darauf, dass in einer Demokratie lobbyistisch Gesetze gemacht würden und seine Behörde diese Gesetze umzusetzen habe und nicht so frei sei wie in Basel. Bezüglich der Frage „was tun“ riet er, allen Hamburger Bundestagsabgeordneten mitzuteilen, was MigrantInnen wollten.

Bernhard Proksch meinte, etwas mehr könne man schon tun, man könne auch auf Beamtenstellen Angestellte setzen, die Freiheit habe man. In einer Demokratie gewännen Mehrheiten, man könne in eine Partei eintreten und aktiv werden, um Mehrheiten zu erreichen. Er fragte Thomas Kessler, von welchen MigrantInnen er spreche. Gut qualifizierte Leute fänden auch in Hamburg Jobs, es gehe um die andere Gruppe, die der Asylsuchenden oder aus Armutswanderungen stammenden Menschen. Was müsse man da tun?

Thomas Kessler bemerkte, dass die letzten manchmal die ersten würden und verweist auf die Appenzeller, die als letzter Schweizer Kanton das Frauenwahlrecht einführten, aber als erster das Ausländerwahlrecht. Hauptgeschäft seiner Stelle sei mit Fakten gegen Mythen zu kommunizieren. In der Schweiz sei der Beamtenstatus abgeschafft. Das Abschaffen jeglicher Diskriminierung sei die Voraussetzung für das Leistungsprinzip. Die Schweiz sei stärker von Migration geprägt als etwa die USA oder Kanada, 38 Prozent der Bevölkerung seien MigrantInnen oder stammten direkt von MigrantInnen ab. Die Schweiz sei in vielen Fragen gespalten, aber nicht in ökonomischen. Ihr Vorbild sei Toronto, das sich dazu bekenne, Einwanderungsstadt zu sein und ein entsprechendes Punktesystem entwickelt habe. Wer hier willkommen sei, werde nach drei Jahren eingebürgert. In der Schweiz seien vier Prozent der Parlamentsangehörigen in der Türkei geboren. Die Migration sei in vier Teile geteilt: ein Viertel komme aus Kriegsgebieten wie dem Kosovo, ein Viertel wandere ein aufgrund von Heirat, ein Viertel rekrutiere sich aus Studierenden und Diplomaten und das letzte Viertel aus ärmeren Menschen. Den letzteren würde genauso wie den Schweizern mit Sozialpolitik Chancengleichheit geboten. Abschließend betonte er noch einmal, dass die ökonomische

komponente die Politik bestimme. Integration sei siebenfach effektiver als die Bekämpfung der Symptome.

Aus dem Zuschauerraum kritisierte die Bürgerschaftsabgeordnete der Grünen, Nebahat Güclü, es gäbe dafür keine Lobby außer den Trägern und Projekten, im Gegenteil, überall stoße sie auf großen Widerstand und Restriktionen. Sie erinnerte daran, dass Deutschland schon immer von Zuwanderung geprägt worden sei, siehe Ruhrgebiet. Auch wer die so genannte „Bringschuld“ erbracht habe, komme nicht weiter. An Rolf Steil gewandt, forderte sie Beratung statt Broschüren. Stattdessen würden in den Integrationszentren die Zielgruppen geteilt, gäbe es kein Gesamtkonzept und es ginge nicht um den ganzen Menschen. Auch wenn die Quote nicht ideal sei, werde sie gebraucht. Das Beispiel Bremen zeige eine Steigerung von MigrantInnen im Öffentlichen Dienst um 15 Prozent.

Ein Zuschauer, der im Institut für Migrations- und Rassismusforschung mitarbeitet, griff den Begriff des Mythos auf. Die deutsche Gesellschaft sei stark segmentiert. Wer außerhalb stehe, könne bestimmte Segmente nicht erreichen, z.B. werde eine Chefarztposition nicht nach Leistung besetzt, das sei ein Mythos, sondern nach ethnischer Herkunft. Ausschluss sei Diskriminierung. Jenseits des moralischen Diskurses müsse gefragt werden, welche Kräfte am Werk seien, welche Interessen. Es müssten die ökonomischen Folgen wie beim Autofahren betrachtet werden: Individuell könne lukrativ sein, was gesellschaftlich teuer ist, wegen der hohen Folgekosten. So müsse auch gefragt werden: „Was kostet Diskriminierung unsere Gesellschaft?“. Verzicht auf Ausschluss bedeute auch, das Machtmonopol bestimmter Gruppen zu brechen. Ein Antidiskriminierungsgesetz stehe vor der Tür, müsse von der nächsten Regierung verabschie-

det werden. Das beinhalte die Grunderkenntnis, dass wir in einer diskriminierenden, rassistischen Gesellschaft lebten, dass es eine Zäsur geben müsse, ein anderer Zustand angestrebt würde. Seine Hoffnung sei, dass dieser öffentliche Bewusstseinsprozess in Gang komme.

Auf Anfrage erklärte Thomas Kessler, in der Schweiz gelte eine Arbeitslosenquote von 3,9 Prozent als hoch, acht Prozent der jugendlichen MigrantInnen sei arbeitslos. Rolf Steil referiert die Arbeitslosenquote Nicht-Deutscher mit 28,5 Prozent. Dies sei allerdings zur Zeit stark geprägt durch die Aufnahme von Sozialhilfe-EmpfängerInnen in die Statistik. Zur Frage, welche inhaltlichen Umsetzungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geplant seien, oder ob es nur noch um 1-Euro-Jobs gehe, erklärt er, er halte den Personenkreis, der von der ARGE betreut wird, und die Betreuung selbst noch nicht für optimal. Obwohl das Geld da sei, sei man da noch nicht so weit. 1-Euro-Jobs seien keine passende Antwort. Das solle nur dann die Alternative sein, wenn die anderen Maßnahmen nicht greifen, dürfe nicht an deren Stelle treten. Insgesamt laufe aber eine Umsteuerung, langlaufende Maßnahmen wie Umschulungen förderten sie nicht weiter, weil nur ein Drittel der Absolventen anschließend eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt bekäme. Als Folge der Umstrukturierung der Agentur für Arbeit und den damit einhergehenden Verunsicherungen, bieten die Fallmanager (Arbeitsvermittler) derzeit generell keine Weiterbildung und Umschulungen an. Gesteuert werde nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit. Sie würden auch in Zukunft das Instrument Förderung zur Weiterbildung nutzen, aber nicht in langen Einheiten. Umschulungen förderten sie nur noch in Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Auf die Frage aus dem Zuschauerraum, wie verhindert werde, dass Einzelne in kleinen Betrieben diskriminiert werden, erklärt Thomas Kessler, Diskriminierung sei Selbstbetrug. Dies habe die Wirtschaftskrise zu Beginn der 80iger Jahre deutlich gemacht. Der Antidiskriminierungsartikel sei Bundesgesetzgebung. Auf Baseler Kantonsebene solle er noch dergestalt konkretisiert werden, dass jede Form von Diskriminierung von Einheimischen wie MigrantInnen zu bekämpfen sei. Es gäbe schlimme Formen subtiler Diskriminierung. Die Antidiskriminierungsstelle, die er leite, ginge jeder angezeigten Diskriminierung sofort nach, um eine Kultur des Vertrauens und der Glaubwürdigkeit aufzubauen. Dafür gäbe es 51 Prozent Zustimmung in der Bevölkerung.

Eine Zuschauerin erklärte, als Ausländerin wolle sie keine Quotenregelung, sie wolle wegen ihrer Leistung eingestellt werden. Ansonsten gehe es darum, Sprachbarrieren abzubauen und in den Schulen entsprechend der psychologischen Beratung für Eltern auch eine Art MigrantInnenberatung einzurichten.

In ihrem Abschlusswort wünschte sich Ajisa Winter, dass die Veranstaltung die Hamburger Politik, die Wirtschaft und die MigrantInnen für eine Umstrukturierung des Denkens sensibilisiere.

Bernhard Proksch betonte, wie wichtig Austausch und Diskussion seien. Das Potenzial der eingewanderten Menschen zu nutzen, läge in beiderseitigem Interesse. 22 Prozent MigrantInnen ohne Schulabschluss seien auch für die Stadt „eine Katastrophe“. Wenn es darum gehe, konkrete Lösungsansätze zu finden und kurzfristig Machtverhältnisse zu ändern, setze er eher darauf, den Unternehmen klar zu machen, welche Potenzen hier brach lägen und den Menschen klar zu machen, dass Entscheidungen im

Interesse aller seien, als auf ein Antidiskriminierungsgesetz.

Thomas Kessler hielt die Auseinandersetzung für eine Chance, grundsätzliche politische Fragen zu klären. Es gehe darum, die Stärken des Potenzialansatzes und die Dummheit des Defizitansatzes für den Umbau des Staates in sozialer und gesellschaftspolitischer Hinsicht zu zeigen und Mythen abzubauen, um Fehlentwicklungen zu korrigieren. Falsche Strukturen schaffen Kranke und Arbeitslose in der realen Welt. In diesem Sinne gehe es um Identitätsklärung. „Haben wir Diskriminierung nötig oder nicht? Wollen wir eine gemeinsame Zukunft haben?“ Jeder Versuch, die Gesellschaft aufzuspalten, führe zum Selbstbetrug. In der Politik solle in das Potenzial von MigrantInnen investiert werden.

Prof. Ingrid Breckner bekräftigte, die Vision von den blauäugigen und blonden Informatikern der Zukunft sei schon gescheitert. Die Technische Universität Harburg erhalte Absagen von Spezialisten, weil diese es ihren Familien nicht zumuten wollten, in Deutschland zu leben. Von der Vorstellung „die guten ins Töpfchen“ müsse sich die Administration verabschieden und stattdessen so arbeiten, dass „wir“ nicht in der Zukunft unsere Wohnungen voreinander verbarrikadieren müssten.

Rolf Steil glaubt nicht an eine bessere Welt durch Quoten, Gleichstellung usw. Überzeugend sei der ökonomische Ansatz von Thomas Kessler. Dafür könne sein Haus Öffentlichkeitsarbeit machen, wenn ihnen gute Beispiele berichtet würden. Auch für die Veröffentlichung von Beispielen, in denen Menschen aus ihrem Hilfsarbeiterjob herauswüchsen, biete er sein Haus und seine Mitarbeit an.

Melek Korkmaz bedankte sich zum Schluß bei allen für die gute Diskussion und kündigte zum Abschluss orientalische Klänge von Gitti Khosravi und Musikern an.

migration@work

Kongress "Arbeit und Selbständigkeit" in Hamburg

www.migration-at-work.de

Veranstalter

Unternehmer ohne Grenzen e.V.
www.unternehmer-ohne-grenzen.de

Kooperationspartner

Aktivus gGmbH (Servicegesellschaft für Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt)
Seite noch nicht online, Info über www.esf-hamburg.de

Behörde für Wirtschaft und Arbeit
www.bwa.hamburg.de

Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.
www.bi-auslaendische-arbeitnehmer.de

BQM (Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten)
www.bqm-hamburg.de

Bürgerhaus Wilhelmsburg
www.buewi.de

DGB (Arbeitsmarktpolitische Integration junger MigrantInnen)
www.dgb-hamburg.de

Entwicklungspartnerschaft Elbinsel
www.ep-elbinsel.de

Entwicklungspartnerschaft NOBI
Seite noch nicht online, Info über www.weiterbildung-hamburg.de

Evers und Jung, Firmenhilfe
www.eversjung.de

Handelskammer Hamburg
www.hk24.de

Handwerkskammer Hamburg
www.hwk-hamburg.de

iMiR (Institut für Migrations- und Rassismusforschung)
www.imir.de

Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. (IKB e.V.)
www.ikb-frauen.de

Kulturbehörde Hamburg
www.kulturbehoerde.hamburg.de

Kulturbrücke e.V.
www.kulturbrueckehamburg.de

Lawaetz-Stiftung
www.lawaetz.de

LoWi (Büro für Lokale Wirtschaft)
www.lokale-wirtschaft.de

TU-Harburg (AB Stadt- und Regionalsoziologie)
www.tu-harburg.de

TuTech Innovation GmbH
www.tutech.de

Xenos-Projekt „diversity hamburg“
www.diversity-hamburg.de

Medienpartner: TIDE
www.tidenet.de

Eine Veranstaltung von:



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert.



Mit finanzieller Unterstützung von:



Medienpartner:

