

Städte I(i)eben Vielfalt – Vielfalt – Teilhabe – Zusammenhalt: Was bedeutet Willkommenskultur wirklich?

**Dokumentation einer Konferenz des Deutschen
Städtetages und der Freien und Hansestadt Hamburg
Gefördert von der Robert-Bosch-Stiftung**

**Städte I(i)eben Vielfalt
Vielfalt - Teilhabe - Zusammenhalt:
Was bedeutet Willkommenskultur wirklich?**

5./6. Juni 2013

**Dokumentation einer Konferenz des Deutschen
Städtetages und der Freien und Hansestadt Hamburg
Gefördert von der Robert Bosch Stiftung**

Herausgeber:
Deutscher Städtetag

Zusammengestellt und bearbeitet von:
Doris Kersten (Freie und Hansestadt Hamburg)
Dr. Uda Bastians

Textverarbeitung:
Nicole Reinhardt

ISBN 978-3-88082-266-5

© Deutscher Städtetag Berlin, Köln 2013

Druck Deutscher Städtetag

Printed in Germany Imprimé en Allemagne

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Eröffnung und Begrüßung	
- Olaf Scholz, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg	7
- Dr. Stephan Articus Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städtetages	11
- Dr. Olaf Hahn, Bereichsdirektor Bildung, Gesellschaft und Kultur der Robert Bosch Stiftung	13
Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt	
Das neue Integrationskonzept der Freien und Hansestadt Hamburg Staatsrat Jan Pörksen, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg	15
„Gelebte Vielfalt – von der Realität zur Normalität“ Die Empfehlungen des Runden Tisches Aufnahmegesellschaft zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur Dr. Michael Griesbeck, Vizepräsident des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge	27
Etablierung von Willkommensstrukturen in Kommunen	
- Kriterien und Maßstäbe Dr. Burak Copur, Politikwissenschaftler der Universität Duisburg-Essen	34
Willkommenskultur konkret: Beispiele aus der Praxis	
- Einbürgerungslotsen der Freien und Hansestadt Hamburg Tülin Akkoç, Leitung des Projekts Einbürgerung „Ich bin Hamburger“	52
- Das Hamburg Welcome Center Birte Steller, Leiterin des HWC	62
- „Dialog in Deutsch“ Uta Keite, Bürgerengagement und Direktion Bücherhallen Hamburg	69

**Interkulturelle Öffnung der Verwaltung –
Schlaglichter aus den Städten**

- **Hamburg**
Stefan Müller, Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg 74

 - **Münster**
Michael Willamowski,
Leiter des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Münster 86

 - **Osnabrück**
Elke Kölpin und Hülliye Zengin,
Fachbereich Personal und Organisation der Stadt Osnabrück 88
-
- Zusammenfassung der Konferenz – Thesen aus der Diskussion**
Petra Lotzkat, Leiterin des Amtes für Arbeit und Integration
der Freien und Hansestadt Hamburg 94

Vorwort

Nach der Auftaktkonferenz unter dem Titel „Diskriminierung als Herausforderung“ in der Landeshauptstadt München konnte die Konferenzreihe „Städte I(i)eben Vielfalt!“ 2013 in der Freien und Hansestadt Hamburg fortgesetzt werden. Finanziell gefördert durch die Robert Bosch Stiftung diskutierten die rd. 180 Teilnehmenden unter dem Motto „Vielfalt – Teilhabe – Zusammenhalt: Was bedeutet Willkommenskultur wirklich?“ theoretische und praktische Aspekte der interkulturellen Öffnung und der Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur. Dabei rundeten insbesondere die konkreten Beispiele und Projekte aus verschiedenen Städten das Programm ab. Die Diskussionen der Teilnehmenden untereinander zeigten, dass viele hier Anregungen für die eigene Arbeit mitnehmen konnten.

Die nun vorliegende Veröffentlichung dokumentiert die Beiträge der Referentinnen und Referenten und soll dazu beitragen, dass die Erkenntnisse und Informationen aus der Konferenz einem noch breiteren Publikum bekannt werden und in die Arbeit vor Ort einfließen können.

Der Deutsche Städtetag hat sich der Aufgabe verpflichtet, die kommunalen Integrationsprozesse zu fördern und das gemeinschaftliche Zusammenleben voranzubringen. Die Konferenzreihe „Städte I(i)eben Vielfalt“ trägt hierzu bei. Wir werden die Konferenzreihe fortsetzen und ich hoffe, dass wir auch im kommenden Jahr eine ebenso interessante wie anregende Veranstaltung erleben werden.

Ich bedanke mich herzlich bei allen an der Tagung Beteiligten für ihr großes Engagement!



Dr. Stephan Articus
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
des Deutschen Städtetages

Eröffnung und Begrüßung

Erster Bürgermeister Olaf Scholz, Freie und Hansestadt Hamburg

Sehr geehrter Herr Dr. Articus,
sehr geehrter Herr Dr. Hahn,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen in Hamburg! Ich freue mich sehr, dass Sie unsere Stadt als Veranstaltungsort gewählt haben und unserer Einladung gefolgt sind. Dies ist die zweite Konferenz des Deutschen Städtetages in der Reihe „Städte I(i)eben Vielfalt“. Kein Zweifel, das tun sie. Hamburg allen voran. In unserer Stadt – Hafenstadt und „Tor zur Welt“ – spielt das Zusammenleben verschiedener Kulturen seit jeher eine bedeutende Rolle. Seit dem 16. Jahrhundert haben unzählige Einwanderer und Händler unsere polyglotte Weltstadt positiv geprägt. Gut 1,7 Millionen Einwohner aus 180 Nationen leben hier, darunter ungefähr 220.000 (sic) noch ohne deutschen Pass. Wie Sie vielleicht wissen, bemühen wir uns inzwischen sehr intensiv darum, alle, die die Voraussetzungen erfüllen, vom Sinn einer Einbürgerung zu überzeugen, mit gutem Erfolg. Allein 2012 haben 5.736 bisher so genannte Ausländer in Hamburg einen deutschen Pass erhalten. Anträge waren es ein Drittel mehr als im Jahr davor. Wir haben das im Rahmen unserer „Einbürgerungsinitiative“ aktiv angeschoben; ich schreibe nach und nach persönlich alle Hamburgerinnen und Hamburger ohne deutschen Pass an, für die eine Einbürgerung möglich ist. Die Resonanz auf diese Briefe ist sehr positiv und die Einbürgerungsfeiern, zu denen wir alle drei Monate einladen, sind immer wieder bewegende und Mut machende Ereignisse.

Der Anteil von Hamburgerinnen und Hamburgern, die oder deren Eltern eingewandert sind, liegt bei mehr als 25 Prozent, bei den Jugendlichen unserer Stadt hat fast jeder Zweite einen „nicht deutschen“ familiären Hintergrund.

Meine Damen und Herren,
Willkommenskultur ist momentan ein oft bemühtes Wort. Genauso wie „Cultural Mainstreaming“, ein Begriff, der mich ein wenig an Musikberieselung aus dem Gute-Laune-Radio erinnert. Aber gemeint ist natürlich das Gegenteil von Gleichförmigkeit, nämlich: gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Diversity, smart cities, open cities: kulturelle Vielfalt nicht als Problem, sondern als Ressource zu begreifen, darum geht es. Eine Stadtgesellschaft voran zu bringen, in der die Frage „Woher kommst du?“ keine Rolle für das Zusammenleben mehr spielt. In der irgendwann auch Erwachsene so miteinander umgehen, wie man es – zum Glück – bei Grundschulkindern in der U-Bahn oder bei Klassenausflügen ganz selbstverständlich sieht: Alle naschen aus derselben Chipstüte, kichern über alte und neue Witze. Wenn es irgendwann später losgeht mit der Abgrenzung, mit den Identitätsproblemen, dann kommt das nicht aus deren Köpfen. Aber wir sind eben nicht alle in dem beneidenswerten jungen Alter, sondern müssen uns oft mühsam aus eingefahrenen Wagenspuren herauszufädeln lernen. Dabei mitzuhelfen, ist eine dringende praktische Aufgabe für jede Stadt, die „smart“ sein will. Ein Kernstück unserer Politik ist es, dass sich unsere Zuwandererinnen und Zuwanderer von Anfang an als Hamburgerinnen und Hamburger begreifen, damit alle ihren Mut und Enthusiasmus zeigen können. Der Hamburger Senat hat vor kurzem ein neues Integrationskonzept verabschiedet: „Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“. Der Staatsrat der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird es Ihnen gleich näher erläutern.

Ich will an dieser Stelle eine kurze Klammer aufmachen: Bildung. „Everybody needs education“, das stimmt und das gilt überall. Es ist die Grundlage für ein gutes, für ein verträgliches urbanes Zusammenleben von eingesessenen und zugewanderten Städtern, die alle die gleichen Chancen auf Teilhabe nutzen können. Gute Bildung eröffnet schon von Kindesbeinen an den Zugang zur Welt, und „Tor zur Welt“ heißt eine neue Bildungseinrichtung in Hamburgs Stadtteil Wilhelmsburg, die symbolisiert und praktisch erfahrbar macht, was wir wollen.

Unser Ziel ist es, dass in Hamburg alle Jugendlichen nach der Schule entweder eine Berufsausbildung oder ein Studium beginnen können. Das Abitur soll am Gymnasium und an der Stadteilschule möglich sein, das kulturelle Minimum an Qualifikation soll der Hauptschulabschluss sein, und wer ihn – aus welchen Gründen auch immer – nicht geschafft hat, soll einerseits die Pflicht, aber andererseits auch die Möglichkeit haben, ihn nachzuholen. Keine und keiner soll mehr durch die Maschen des Bildungsnetzes fallen – unabhängig vom sozialen Hintergrund und von der Herkunft. Damit muss man früh anfangen. Das wollen wir tun und deshalb erfüllen wir ab Herbst den Rechtsanspruch auf einen Krippen- oder Kitaplatz ab dem ersten Lebensjahr. Deshalb gibt es flächendeckende Ganztagsangebote in Krippe, Kita und Schule. Und – für die späteren Jahre – die Jugendberufsagentur, die jeden so lange begleiten soll, bis es mit der Berufsausbildung geklappt hat.

Beim Integrationskonzept handelt es sich um ein „Wir-Konzept“. Es soll auf eine verstärkte Willkommenskultur hinwirken sowie die Vielfalt, Gemeinsamkeit, Weltoffenheit und den Zusammenhalt Hamburgs betonen. Potenziale sollen stärker anerkannt und erschlossen werden. Flüchtlinge sind ausdrücklich - und in einem Hamburger Integrationskonzept erstmalig - mitgemeint. Erstmals haben wir zu allen wichtigen Bereichen Ziele und Zielwerte formuliert. Dies macht Integration erst transparent. Die kulturelle Vielfalt soll sich messbar auch in der öffentlichen Verwaltung spiegeln.

Meine Damen und Herren, interkulturelle Öffnung und Freiheit von Diskriminierung bilden zwei Seiten einer Medaille. Vielfalt kann nur in einem Klima des Willkommens gelebt werden. Neben der strukturellen müssen wir uns auch gegen jede Form von Diskriminierung im Alltag wenden. Derzeit entwickelt der Senat zusätzlich zum Integrationskonzept ein Landesprogramm gegen Rechtsextremismus. Wichtige Ziele sind:

- Rechtsextremismus und jede Form feindseliger Haltungen gegenüber Minderheiten – inklusive Antisemitismus und Ablehnung islamischer Religionsangehöriger – wirkungsvoll zu bekämpfen;
- Respekt und Toleranz als – so steht es darin – Grundpfeiler gelebter Demokratie nachhaltig zu fördern.

In unserem neuen Integrationskonzept spielen, wie eben angedeutet, Einbürgerung und politische Mitgestaltung eine wichtige Rolle. Wir wollen gern noch weiter gehen und die doppelte Staatsbürgerschaft in stärkerem Maße als bisher ermöglichen. Vor allem für viele junge Leute, die sich bisher nach dem Optionsmodell zum Ende des 21. Lebensjahrs entscheiden müssen, welchen Pass sie behalten, wäre dann vieles einfacher.

Viele Zuwanderer leiden darunter, dass ihre ausländischen Berufsabschlüsse in Deutschland nicht automatisch als gleichwertig anerkannt werden. Dies sind zum Beispiel Abschlüsse als Lehrer, Ärzte, Ingenieure. Erschwerend kommt hinzu, dass die Wege zur Anerkennung eines Abschlusses nicht immer einfach sind und es bis vor kurzem keine Beratungsmöglichkeiten, Maßstäbe zur Bewertung oder standardisierte Verfahren gab. Um die Situation zu verbessern und in diesem Segment der Arbeitsmarktpolitik sowohl die Willkommenskultur zu stärken, als auch einen wichtigen Schritt zur Sicherung von Fachkräften zu tun, haben wir – als erstes Bundesland! – im Hamburger Gesetz zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse unter anderem beschlossen:

- einen Rechtsanspruch auf Bewertung der Qualifikation innerhalb von drei Monaten und einen Rechtsanspruch auf Beratung,
- das Angebot einer zentralen mehrsprachigen Beratungsstelle,
- ein Stipendienprogramm zur Übernahme von Kosten für Lehrgänge, Sprachkurse und Übersetzungen, zeitweise auch für Sicherung des Lebensunterhaltes.

Das Angebot der „Zentralen Beratungsstelle Anerkennung“ erfreut sich großer Nachfrage. Bis Ende 2013 werden über 3000 Frauen und Männer hiervon profitieren.

Meine Damen und Herren,

auch wenn der Begriff „Willkommenskultur“ auf den ersten Blick den Eindruck erweckt, er beziehe sich hauptsächlich auf diejenigen, die mit Hoffnungen und Plänen neu in unsere Stadt kommen, muss er doch genauso denen gelten, die schon lange bei uns leben. Einige sprechen in diesem Zusammenhang auch von „Anerkennungskultur“. Zuwanderer, die vor über 50 Jahren in unser Land und nach Hamburg gekommen sind und doch nicht wirklich willkommen waren – die gab es und das ist keine gute Erinnerung. Abgesehen von ihren Arbeitsleistungen, haben sich viele Zugewanderte durch ehrenamtlichen Einsatz verdient gemacht. Neulich haben wir eine neue Fußgängerbrücke im Stadtteil Wilhelmsburg eingeweiht, die die Besucher sowohl zur Internationalen Gartenschau als auch zur Internationalen Bauausstellung führt. Sie hat jetzt den Namen „Muharrem (Adjar) Acar-Brücke“ und erinnert an einen türkischstämmigen Hamburger, der 1971 im Alter von 14 Jahren von seinem Vater nach Deutschland geholt wurde. Er war Betriebsrat, ehrenamtlicher Arbeitsrichter und liebte „sein“ Wilhelmsburg, die traditionell multikulturelle Elbinsel. Die Leistungen der Zuwanderer, die sich in solcher und ähnlicher Weise für den Zusammenhalt der Gesellschaft unserer Stadt eingesetzt haben, verdienen hohe Würdigung. Meine Damen und Herren, einen wichtigen Schritt haben wir vor einem halben Jahr getan. Am 13. November 2012 haben wir mit den muslimischen Gemeinschaften und der Alevitischen Gemeinde Verträge unterzeichnet. Hamburg ist das erste Bundesland, in dem derartiges gelungen ist und ich verhehle nicht, dass ich persönlich sehr froh darüber bin. Der Vertrag bestätigt verfassungsrechtlich und gesetzlich garantierte Rechte und Pflichten und er enthält Regelungen über:

- islamische und alevitische Feiertage: Die höchsten erhalten den Status kirchlicher Feiertage und Schüler können bis zu drei Tage schulfrei bekommen,
- ferner über die Beteiligung der muslimischen Gemeinden an der Planung des Religionsunterrichts für alle und
- das Recht, auf staatlichen Friedhöfen Bestattungen nach den islamischen religiösen Vorschriften vorzunehmen.

Verträge sind nicht automatisch gelebte Realität, das wissen wir alle. Der Alltag wird beweisen, ob wir einen so großen Schritt zum konstruktiven Miteinander der Religionsgemeinschaften getan haben wie wir es hoffen. Ich bin guten Mutes und berufe mich gern auf Lessings Nathan:

„Hat jeder von Euch seinen Ring von seinem Vater / So glaube jeder sicher seinen Ring den echten.“

Dahinein mischen wir uns nicht. Vielmehr geht es um gegenseitigen Respekt als eine der wichtigsten Voraussetzungen des Zusammenlebens in einer Gesellschaft. Dieser Respekt wird mit diesen Verträgen ausgedrückt und er wird zusammengeführt mit dem Bekenntnis zur Verfassung, zum Grundgesetz, zum Rechtsstaat und zur Diskriminierungsfreiheit und dazu, dass niemand wegen seines Geschlechts oder seiner sexuellen Identität diskriminiert werden darf.

Sehr geehrte Damen und Herren,
das alles gehört zusammen. Vielfalt, Teilhabe, Zusammenhalt: Was bedeutet Willkommenskultur wirklich? Diese Frage werden Sie heute als zentrales Thema Ihrer Konferenz bewegen und hierzu Impulse aus der Politik und Wissenschaft erhalten. Auch die Empfehlungen des Runden Tisches Aufnahmegesellschaft, den das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge initiiert hat, stehen auf Ihrer Tagesordnung. Ich bin überzeugt davon, dass sich einige hiervon gut in die „diversity tool kits“ von Städten integrieren lassen und den Prozess bereichern werden. Denn es ist nicht immer nur der „große Wurf“, der uns voranbringt. Viele sinnvoll miteinander vernetzte Handlungsansätze tun das ihre. Gute Beispiele sind die Hamburger Projekte „Einbürgerungslotsen“ sowie „Dialog in Deutsch“, über deren Arbeit Sie mehr erfahren werden, und natürlich das Hamburg Welcome Center, in das einige von Ihnen gestern schon im Rahmen des Empfangs einen Blick werfen konnten.

Auch dort geht es darum, das Serviceangebot und die Aufgaben stets anzupassen und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, zum Beispiel im Rahmen unserer Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Es freut mich sehr, dass unsere Stadt sich mit dem Welcome Center als „Patenbehörde“ an dem Modellprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge „Ausländerbehörden - Willkommensbehörden beteiligen wird.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Konferenz, Impulse für Ihre Arbeit und Antworten auf Fragen. Ich würde mir sehr wünschen, dass dieser Dialog der Städte eine Fortsetzung findet.

Vielen Dank!

Begrüßungsrede

Dr. Stephan Articus, Deutscher Städtetag

Sehr geehrter Herr Scholz,
sehr geehrter Herr Dr. Hahn,
sehr geehrte Referentinnen und Referenten,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass wir uns heute in der Freien und Hansestadt Hamburg zu den so aktuellen Themen der Willkommenskultur und der interkulturellen Öffnung der Verwaltung treffen. Unsere heutige Konferenz schließt unmittelbar an unsere Auftaktkonferenz in der Landeshauptstadt München an, in der wir uns Fragen der Vielfalt, der Multikulturalität und der Diskriminierung befassen haben. Ein wichtiger Baustein zur Überwindung von Diskriminierung ist es, zuwandernde Menschen bei uns willkommen zu heißen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie sich in Deutschland willkommen fühlen und zurechtfinden. Nur dann, wenn zuwandernde Menschen über die Rahmenbedingungen des Lebens in Deutschland informiert sind, haben sie die Möglichkeit, sich auch aktiv und selbstbewusst in das Gemeinwesen einzubringen.

Den Städten kommt hierbei eine ganz besondere Bedeutung zu. Nach dem aktuellen Jahresgutachten des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration fühlen sich nicht nur die meisten Deutschen insbesondere der Stadt zugehörig, in der sie leben, sondern auch die meisten Menschen mit Migrationshintergrund, sowohl in der ersten als auch in der zweiten Generation. Auf dieses Zugehörigkeitsgefühl sind wir durchaus stolz, es bestätigt auch unsere Wahrnehmung, dass Integration vor Ort geschieht. Integration geschieht dort, wo die Menschen aufeinandertreffen, wo sie leben. Die Städte sind nah am Bürger. Hier muss gelingen, dass Vielfalt gelebt werden kann. Die insbesondere finanziellen Rahmenbedingungen sind hierfür auch von Bund und Ländern sicherzustellen, da es ein gesamtgesellschaftliches Interesse ist, dieses Zugehörigkeitsgefühl zu pflegen.

Ich freue mich, dass die Freie und Hansestadt Hamburg nicht nur den Rahmen für diese Konferenz zur Verfügung stellt, sondern uns auch über ihre Fortschritte beim neuen Integrationskonzept, bei der Einrichtung des Welcome Centers und auch bei den Einbürgerungslotsen und dem „Dialog in Deutsch“ teilhaben lässt. Auch im zweiten Teil der Veranstaltung, der sich mit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschäftigt, wird uns die Freie und Hansestadt Hamburg ihr Konzept für mehr kulturelle Vielfalt in der Verwaltung vorstellen – ich bin auf beide Teile sehr gespannt!

Ohne die finanzielle Unterstützung der Robert Bosch Stiftung wäre diese Konferenz nicht möglich gewesen. Ich danke daher auch Ihnen, Herr Dr. Hahn, ganz ausdrücklich. Sie haben bewirkt, dass Städte aus ganz Deutschland sich hier treffen können und einen intensiven Erfahrungsaustausch erleben dürfen, der nachhaltig wirken wird.

Ebenso freue ich mich, dass auch Herr Dr. Griesbeck, Vizepräsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die Empfehlungen des Runden Tisches im BAMF zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur vorstellt. Die Empfehlungen enthalten sicherlich viele richtige Anregungen, die auf diesen Wege Verbreitung finden können. Ich hoffe, dass sich bei weiteren Projekten des BAMF die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städtetag noch vertiefen wird, weil dieses Zusammenwirken die Effekte der jeweiligen Arbeit vervielfältigt.

Neben den Berichten und Erfahrungen aus der Praxis freue ich mich auch, dass mit Herrn Dr. Copur und seinem Vortrag ein wissenschaftlicher Blick auf die Etablierung von Willkommensstrukturen in Kommunen geworfen werden kann. Auch dies verspricht einen Blick über den Tellerrand, auf den wir gespannt sind.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein wichtiger Baustein nicht nur der Willkommenskultur, sondern auch ein wichtiger Schritt gegen Diskriminierung. Wir werden heute Nachmittag zunächst Schlaglichter aus Duisburg, München, Hamburg, Münster und Osnabrück hören, bevor wir uns anschließend mit den einzelnen Projekten intensiver in Kleingruppen auseinandersetzen können.

Ich hoffe, dass die anregenden Gespräche und Eindrücke aus dem gestrigen Empfang im Welcome Center nicht nur im Rahmen der Konferenz am heutigen Tage fortgesetzt werden, sondern auch darüber hinaus viele Querverbindungen zwischen Städten und den weiteren Teilnehmern aus Wissenschaft und Praxis entstehen, die unsere Arbeit vor Ort weiter verbessern helfen.

Wir werden auch in den kommenden Jahren daran arbeiten, die unterschiedlichen Aspekte der Vielfalt in den Städten weiter voranzubringen.

Ich verrate noch nicht zu viel, wenn ich der Robert Bosch Stiftung schon jetzt dafür danke, dass sie auch die dritte Konferenz unserer neuen Reihe „Städte I(i)eben Vielfalt“ finanziell unterstützen wird. Ich danke allen Teilnehmern für Ihre Unterstützung und Hamburg ganz besonders – als Gastgeber und vielfaches Vorbild.

Begrüßungsrede

Dr. Olaf Hahn, Robert Bosch Stiftung

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,
sehr geehrter Herr Dr. Articus,
meine sehr geehrte Damen und Herren,

Demokratie lebt von einer starken Zivilgesellschaft. Wo Bürger ihr ureigenes Recht auf Verantwortung ausüben, wird Demokratie als Einmischung in die eigenen Angelegenheiten erfahr- und gestaltbar. Und Zivilgesellschaft wird im kommunalen Zusammenhang lebendig, dort, wo Vereine, Initiativen und Bürgerbewegungen tätig sind und ihre Stimme erheben.

Eine Willkommenskultur, meine Damen und Herren, für deren Aufbau und Pflege Menschen und Institutionen vielfach Schwieriges leisten müssen, nämlich eine Veränderung der eigenen Haltung, ist dann möglich, wenn Menschen mit und füreinander Beziehungen aufbauen, in ihrem jeweiligen Alltag. Dies kann und muss der Staat nicht leisten. Es sind die lokalen Initiativen vor Ort, die Vereine und familiennahen Unterstützungsangebote, die Menschen ein Stück Heimat und Nähe geben. Auf diesem Grund wächst das Gefühl, angekommen und angenommen zu sein. Hier sind die Menschen, die andere, hinzukommende und auch schon lange hier lebende, im Alltag und immer neu willkommen heißen. Integration ist ja umfassender als die in den vergangenen Jahren häufig praktizierte diskursive und faktische Verengung auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Denn: Seinen Platz in der Gesellschaft zu finden, ist eine Entwicklungsaufgabe für jeden, nicht nur für Migranten.

Vor diesem Hintergrund bekommt der Begriff der Willkommenskultur eine umfassendere Bedeutung, geht es doch darum, unsere Städte und Gemeinden offen und zugewandt für jeden zu gestalten, der in ihr lebt oder der zum Leben hierher kommt, sei es der Arbeit suchende qualifizierte Spanier oder Grieche, sei es der jugendliche Türkeistämmige, der hier geboren ist und eine Ausbildung machen will, sei es der Hinzuziehende aus einem anderen Bundesland, der sich künftig, so wie es in meiner Wahlheimatstadt Stuttgart der Fall ist, als Stuttgarter fühlen und einbringen können soll. Und sei es auch der Asylant oder Flüchtling.

Meine Damen und Herren, ich glaube, dass es beim Sprechen über „Willkommenskultur“ wichtig ist, den Begriff „willkommen“ nicht mit allzu viel Gefühl aufzuladen. Gesellschaft, wie wir euphemistisch sagen, „gestalten“ heißt ja immer: Aushandlungsprozesse führen, meist um Ressourcen. Konflikte sind dabei, wie wir alle wissen, normal und notwendig. Gibt es in einer Stadt eine „Willkommenskultur“, so wenigstens die Vorstellung davon in meinem Kopf, dann bedeutet dies, dass jedem die Möglichkeit offen steht, sich in diesen Prozess einzubringen. Vielleicht haben Rassismus und Diskriminierung, sei sie individuell oder strukturell, etwa von Menschen mit Behinderungen, hier ihre folgenschwerste, auch psychische Konsequenz: sie zeigen mir als Betroffenen an, dass ich nicht zähle, wenn die Bürger unserer Stadt angesprochen sind oder Gruppen sich als solche positionieren.

Meine Damen und Herren, Stiftungen verstehen sich als Teil der Bürgergesellschaft. Als solcher gehört es zu ihren Aufgaben, so wenigstens unser Selbstverständnis in der Robert Bosch Stiftung, dazu beizutragen, dass Austausch und wechselseitiges Lernen möglich wird. Diese Tagungsreihe des Deutschen Städtetages setzt wichtige Themen für aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen und Debatten. Hamburg, unser Gastgeber, hat sich mit der Einrichtung eines Welcome-Centers an die Spitze einer notwendigen Debatte begeben, um unsere Städte auch institutionell so aufzustellen, dass das „Willkommen“ in ihnen ein Gesicht bekommt.

Ich wünsche Ihnen gute Gespräche und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

**Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt
Das neue Integrationskonzept der Freien und Hansestadt Hamburg**

*Staatsrat Jan Pörksen,
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg*



**Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und
Zusammenhalt**

Das neue Integrationskonzept der Freien und Hansestadt Hamburg

Staatsrat Jan Pörksen
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration



Integrationskonzept der Freien und Hansestadt Hamburg



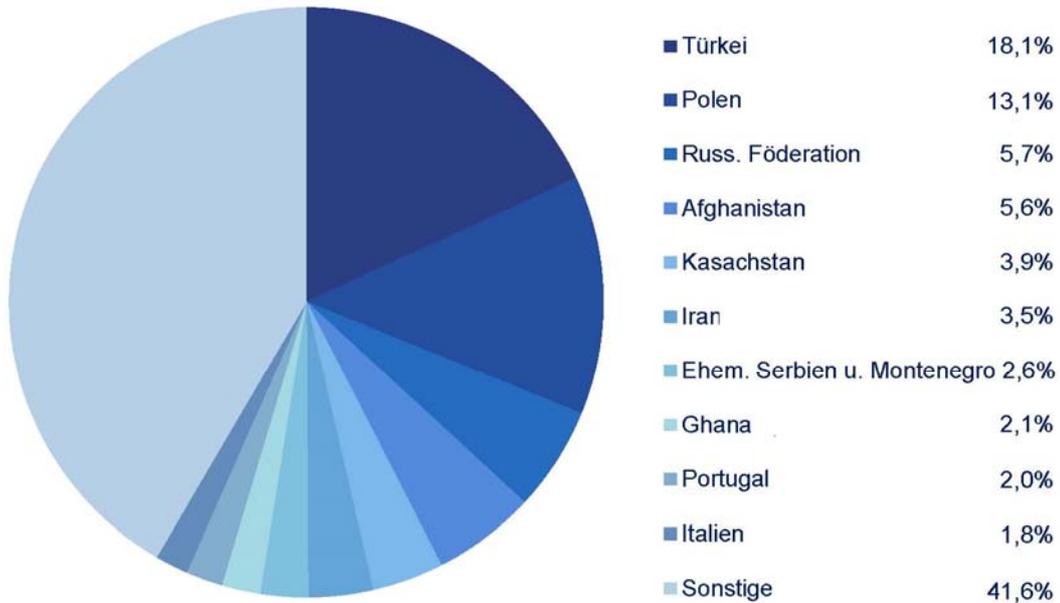
Gliederung

- 1. Ausgangslage in Hamburg**
- 2. Neuausrichtung der Integrationspolitik**
 - ⇒ Integrationsverständnis
 - ⇒ Zielgruppen
 - ⇒ Zentrale Strategien
 - ⇒ Handlungsfelder
 - ⇒ Messbarkeit und Transparenz

1. Ausgangslage in Hamburg



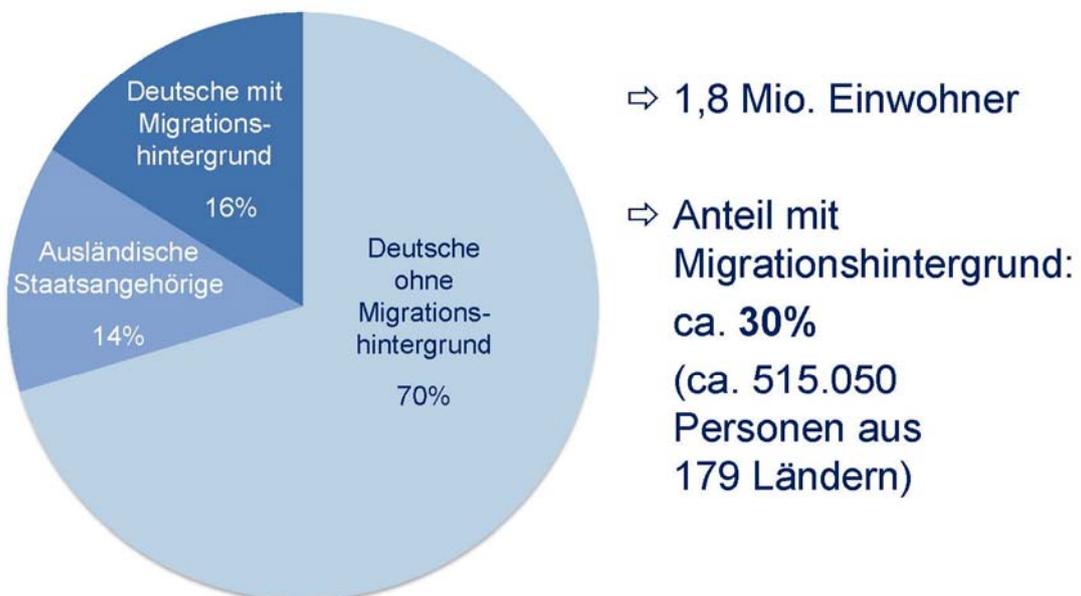
Herkunftsländer im weiteren Sinne



1. Ausgangslage in Hamburg

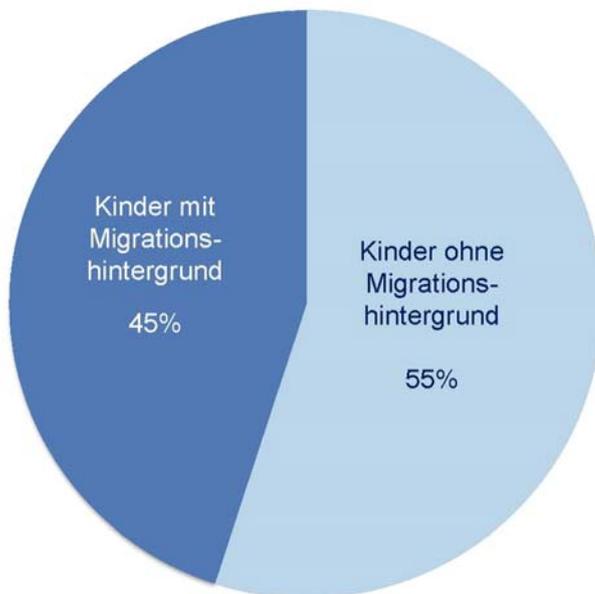


Bevölkerungsanteil mit und ohne Migrationshintergrund



1. Ausgangslage in Hamburg

Anteil der Kinder mit und ohne Migrationshintergrund



⇒ Betrifft sowohl die unter 18-jährigen als auch die unter 5-jährigen Kinder und Jugendlichen

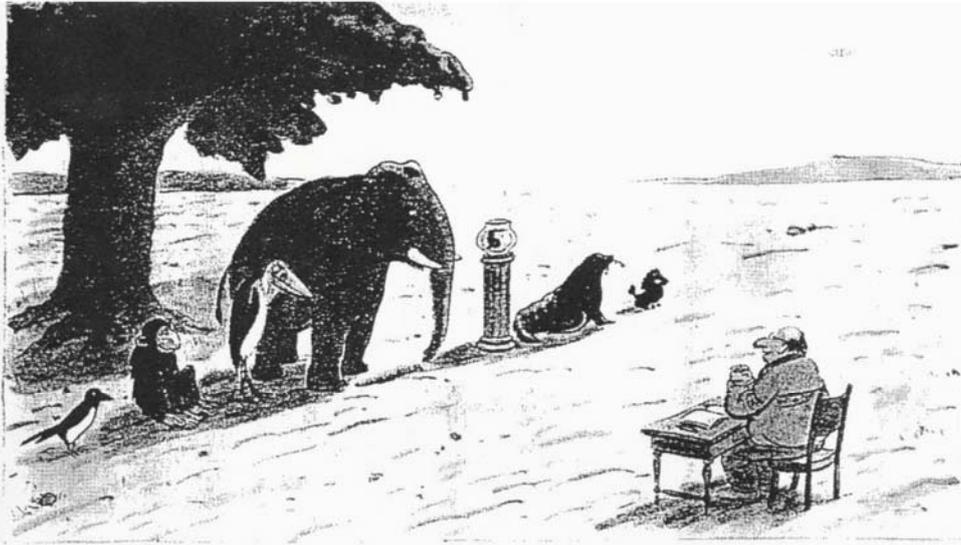
1. Ausgangslage in Hamburg

Gesellschaftlicher Zusammenhalt?



1. Ausgangslage in Hamburg

Bildungsgerechtigkeit?



„Zum Ziel einer gerechten Auslese lautet die Aufgabe für alle gleich: Klettert auf den Baum“

1. Ausgangslage in Hamburg

Wie steht es um Integration und Partizipation in Hamburg?

Beispiele

- ☺ Kita: Betreuungsquote bei 0-3jährigen steigt
- ☺ Schule: Anteil höherer schulischer und beruflicher Abschlüsse steigt
- ☺ Religion: Hamburger Staatsverträge mit islamischen und alevitischen Religionsgemeinschaften
- ☺ Ausbildungsbeteiligungsquote in der Hamburger Verwaltung steigt
- ☹ aber: deutlich niedrigere Ausbildungsbeteiligungsquote insgesamt
- ☹ Schule: Quote der ausländischen Schüler ohne Hauptschulabschluss 2005 und 2009 doppelt so hoch wie die der deutschen
- ☹ Arbeitsmarkt: deutlich niedrigere Erwerbstätigenquote
- ☹ Wenig Beteiligung bei Beteiligungsgremien

2. Neuausrichtung der Integrationspolitik



2011 - 2013:

Erarbeitung eines neuen Integrationskonzeptes

- ⇒ Integrationsverständnis
- ⇒ Zielgruppen
- ⇒ Zentrale Strategien
- ⇒ Handlungsfelder
- ⇒ Messbarkeit und Transparenz

Mitglieder des Integrationsbeirates



23 gewählte Mitglieder mit Migrationshintergrund

aus den Regionen

EU, Europa (ohne EU), Türkei,
Asien, Afrika, Amerika und
Ozeanien sowie Spätaussiedler

29 berufene Mitglieder

aus den Bereichen

Arbeitsverwaltung, Arbeitnehmervvertretung, Wirtschaft,
Bildung, Kinder- und Jugendhilfe, Familie,
Senioren, Sport, Wohnen, Flüchtlingshilfe, Kultur, Gesundheit,
Religionsgemeinschaften sowie
Wohlfahrtspflege (assoziierte Mitglieder ohne Stimmrecht)

Integrationsverständnis



- ⇒ „Wir“-Konzept
 - ⇒ Willkommenskultur
 - ⇒ Wertschätzung von Vielfalt
 - ⇒ Gesellschaftlicher Zusammenhalt
 - ⇒ Motto: Partizipation
 - ⇒ chancengerechte und messbare Teilhabe von Menschen mit MH an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Leben
 - ⇒ Abbau von Teilhabe-Hürden wie unzureichende Sprachkenntnisse, rechtliche Zugangsgrenzen, Verständnis-Barrieren sowie Diskriminierung und Vorurteile
-  **Diversity Mainstreaming**
  **Inklusion**

Zielgruppen



- ⇒ Menschen ohne Migrationshintergrund Neuer Schwerpunkt!
- ⇒ Menschen mit Migrationshintergrund
- ⇒ Beschäftigte in Hamburger Institutionen
- ⇒ Einbeziehung von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive:
 - Asylbewerber im laufenden Verfahren
 - Duldungsinhaber Neu!

Zentrale Strategien



... zur Umsetzung von Partizipation:

- ⇒ **Interkulturelle Öffnung der Regeldienste**
- ⇒ **Abbau von Diskriminierung**

Zentrale Strategien: Interkulturelle Öffnung



- ⇒ umfasst die gesamte **Organisations- und Personalentwicklung aller Behörden, Ämter sowie der sogenannten Regeldienste** (z.B. *Schule, Jobcenter*)
- ⇒ verlangt eine Organisationskultur, die mit ihren Angeboten, Verfahren und Kommunikationsformen zu einer sozial und kulturell vielfältigen Gesellschaft passt
- ⇒ verlangt eine Personalstruktur, welche die Bevölkerung entsprechend ihrer kulturellen Vielfalt widerspiegelt
- ⇒ bedeutet, dass alle fachpolitischen Konzepte und Leistungen interkulturell geplant und umgesetzt werden
- ⇒ wird daher als Querschnitt in den einzelnen Kapiteln des Konzepts verankert und betrifft alle Institutionen
(*Verwaltung, Soziale Einrichtungen, Kindertagesstätten, Schule, Verbände, Unternehmen...*)

Zentrale Strategien: Abbau von Diskriminierung



Geplant sind:

- ⇒ Einrichtung von interkulturell geöffneten und niedrighschwelligem **Beschwerdemanagements** in Institutionen mit Kundenkontakt
- ⇒ Sicherstellung einer unabhängigen qualifizierten **Antidiskriminierungsberatung** zum Merkmal Migrationshintergrund

Handlungsfelder



- I. **Einbürgerung und politische Mitgestaltung**
- II. **Bildung von Anfang an** (Frühkindliche Förderung, Schule, Sprachförderung für Erwachsene, Hochschulbildung, Weiterbildung, Politische Bildung)
- III. **Ausbildung und Arbeitsmarkt**
- IV. **Zusammenhalt stärken** (Medien, Kinder- und Jugendarbeit, Seniorenarbeit, Sport, Kultur, Bürgerschaftliches Engagement und Nachbarschaft, Partizipation in der integrierten Stadtteilentwicklung)
- V. **Gesundheit, Rehabilitation, Pflege & Verbraucherschutz**
- VI. **Wohnungsmarkt**
- VII. **Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung**

Messbarkeit und Transparenz



... als zentrale Neuerung:

- ⇒ Konkrete Ziele
- ⇒ Nachvollziehbare Indikatoren
- ⇒ verbindliche Zielwerte
- ⇒ Kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung

➔ **Beispiele:**

Indikatoren „TOP 13“



	Teilziel	Indikator
1	Anzahl der Einbürgerungen steigern	Anzahl der Einbürgerungen
2	Inanspruchnahme frühkindlicher Bildungsangebote durch Kinder mit MH	Anteil der 0-3 Jahre alten Kinder mit einem Migrationshintergrund, der ein Angebot der Kindertagesbetreuung nutzt
3	Erhöhung des Anteils jugendlicher Schulabgängerinnen und -abgänger mit MH mit Hochschulreife	Anteil jugendlicher Schulabgängerinnen und -abgänger mit MH mit Hochschulreife an allen Schulabgängerinnen und -abgängern mit MH eines Jahrgangs

Indikatoren „TOP 13“



	Teilziel	Indikator
4	Senken des Anteils jugendlicher Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit MH ohne Hauptschulabschluss	Anteil jugendlicher Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit MH ohne Hauptschulabschluss
5	Verbesserung des Zugangs zu den Integrationskursen	Anzahl neuer Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Integrationskursen
6	Verbesserung der Studienerfolgsquote von Studierenden mit MH	Studienerfolgsquoten von Bildungsinländern und -ausländern

Indikatoren „TOP 13“



	Teilziel	Indikator
7	Steigerung der Erfolgsquote in der dualen Ausbildung von Jugendlichen und Jungerwachsenen mit MH	Quote des erfolgreichen Berufsabschlusses bei Jugendlichen und Jungerwachsenen mit MH
8	Steigerung der Teilnahme am Erwerbsleben	Erwerbstätigenquote von Menschen mit MH
9	Abbau von Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern
10	Zusammenhalt stärken: Förderung von Begegnungen von Menschen/ Familien mit und ohne MH	Anzahl der Begegnungen von Menschen/ Familien mit und ohne MH

Indikatoren „TOP 13“



Teilziel		Indikator
11	Erhöhung des Anteils von Menschen mit MH in den kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen	Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen
12	Erhöhung der Einstellungsanteile junger Menschen mit MH im Bereich der Nachwuchskräftegewinnung der hamburgischen Verwaltung	Einstellungsanteile junger Menschen mit MH in der hamburgischen Verwaltung, auch differenziert nach Ausbildungsgängen und Laufbahngruppen
13	Diskriminierungsfreie Beratung in Behörden und Ämtern mit Kundenkontakt	Kundenzufriedenheit in Beratungssituationen in Behörden und Ämtern mit Kundenkontakt

Erfolge und weitere Ziele: Beispiele



Indikator	Vergleichswerte		Zielwert 2015
	2009	2011	
Kita: Betreuungsquote bei 0-3-jährigen	15%	20%	25%
Anteil jugendlicher Schulabgängerinnen und –abgänger mit MH mit Hochschulreife an allen Schulabgängerinnen und –abgängern mit MH eines Jahrgangs	---	36%	40-50%
Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund	55,6%	60,1%	65-70%
Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern	25,4% (2006)	20,4%	<12%

Vortrag „Gelebte Vielfalt – von der Realität zur Normalität“ Die Empfehlungen des Runden Tisches Aufnahmegesellschaft zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur

Dr. Michael Griesbeck, Vizepräsident des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

I.

Sehr geehrter Herr Staatsrat Pörksen,
sehr geehrter Herr Dr. Articus,
sehr geehrter Herr Dr. Hahn
meine sehr geehrten Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung zu dieser wichtigen Konferenz des Städtetags.

Ich bin sehr gerne gekommen, da Sie mit Ihrer Reihe zu den verschiedenen Aspekten der Integration und mit der heutigen Tagung zur Willkommenskultur und der interkulturellen Öffnung der Verwaltung einen wichtigen Aspekt für unsere Gesellschaft beleuchten, dessen Bedeutung angesichts der demografischen Entwicklung sogar noch weiter zunehmen wird.

Hamburg ist hier beispielgebend mit dem Hamburger Welcome Center und dem Integrationskonzept. Ich finde es gut und bemerkenswert, dass die Unterüberschrift des Integrationskonzepts „Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ lautet. Darum geht es nämlich: Integration hat unmittelbar mit Verbesserung von Teilhabechancen zu tun, mit Wahrnehmung von und Reaktion auf gesellschaftliche Vielfalt, und vor allem: mit gesellschaftlichem Zusammenhalt.

Erfolgreiche Integration dient der Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Sie ist eine zentrale Zukunftsaufgabe, weil unsere Gesellschaft immer vielfältiger und älter, kurzum heterogener wird: Von den rund 80 Millionen Einwohnern in Deutschland haben rund 15 Millionen einen Migrationshintergrund. Mehr als die Hälfte davon hat die deutsche Staatsbürgerschaft. Während die Bevölkerungszahl insgesamt sinkt, steigt der Anteil der Migrantinnen und Migranten. Jedes dritte Kind in Deutschland unter fünf Jahren hat ausländische Wurzeln. Diese Vielfalt gilt es zu gestalten, damit ein Miteinander ohne Vorurteile gelingt.

Ein weiterer Aspekt ist, dass in den nächsten 15 Jahren die Bevölkerung von heute ca. 80 Millionen Personen auf 77 bis 79 Millionen Personen sinken wird. Einhergehend damit wird auch die Erwerbsbevölkerung von 50 Millionen auf etwa 42 Millionen sinken. Wir müssen also darüber diskutieren, wie die in vielen Bereichen benötigten ausländischen Fachkräfte gewonnen werden können.

Der demografische Wandel führt zu der Frage, wie vorhandene Talente besser eingebracht und neue erschlossen werden können, um Engpässe zu beheben und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Erfolgreiche Integrationsarbeit erfordert Engagement, Bereitschaft und Offenheit von der gesamten Gesellschaft: von Jungen und Alten, Zugewanderten und solchen ohne Zuwanderungsgeschichte. Dieser Prozess muss gestaltet werden. Integration ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Was ist also zu tun, wo sollten Schwerpunkte gelegt werden und wie sollten wir dabei vorgehen?

Seit dem Jahr 2005 ist Integration eine im Aufenthaltsgesetz verankerte Aufgabe. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat die Aufgaben des Bundes im Bereich Integrationsförderung und Migrationsforschung übernommen, wodurch hier ein Großteil der Integrationsaufgaben des Bundes gebündelt wurde.

Für die Gruppe der Zuwanderer bietet das Bundesamt mit dem Aufenthaltsgesetz seit 2005 eine breite Palette unterschiedlicher Maßnahmen an: Diese reichen von Integrationskursen, die mit weit über 1 Mio. Berechtigungen bisher eine Erfolgsgeschichte sind, und berufsbezogener Sprachförderung über Migrationsberatung bis hin zur Projektförderung.

Nach einer ersten Phase mit dem Schwerpunkt der Förderung mit dem Ziel der verbesserten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund (Sprache, Beratung, Projekte) geht es nun in einem weiteren Schwerpunkt um die Zielgruppe Menschen ohne Migrationshintergrund. Daher der Runde Tisch „Aufnahmegesellschaft“, an dem auch viele von Ihnen oder aus Ihren Organisationen und Kommunen mitgearbeitet haben. Vielen Dank!

II.

Das Bundesamt versteht **Integration als einen wechselseitigen Prozess**, der neben den Zuwanderern auch auf die sog. Aufnahmegesellschaft gerichtet ist. Menschen ohne Migrationshintergrund sind auch Zielgruppe des Hamburger Integrationskonzepts. Im Sinne eines wechselseitigen Integrationsverständnisses gilt es, die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft zu fördern und eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu etablieren und so den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Denn nur unter Einbeziehung der Aufnahmegesellschaft kann das Ziel des gesellschaftlichen Zusammenhalts erreicht werden.

Der gesellschaftliche Zusammenhalt ist notwendige Voraussetzung für sozialen und wirtschaftlichen Erfolg einer Gesellschaft. Zusammenhalt ist Grundbedingung für das Funktionieren von Staat und Gesellschaft. Diesen zu erhalten ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Grundlegend für die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Ermöglichung von ökonomischer, sozialer, kultureller und politischer Teilhabe für alle Mitglieder einer Gesellschaft sowie das gesellschaftliche Engagement sind das Teilen gemeinsamer Grundwerte und ein Zugehörigkeitsgefühl der Gesellschaftsmitglieder.

Im Zuge des tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels, den unsere Gesellschaft erlebt, entstehen unterschiedliche Herausforderungen für Staat und Gesellschaft und dadurch auch für die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Integration ist auch angezeigt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Jeder fünfte Einwohner in Deutschland hat nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ausländische Wurzeln. Demnach haben fast 20 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Bei Betrachtung der Alterspyramide zeigt sich, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in den jüngeren Altersstufen sogar noch größer ist. Über ein Drittel der Kinder unter fünf Jahren haben mittlerweile einen Migrationshintergrund. Insgesamt wird die deutsche Bevölkerung also weniger, älter und vielfältiger. In Großstädten mit mehr als 500 000 Einwohnern – und wie wir gerade gehört haben, auch in Hamburg - stammt inzwischen fast jedes zweite Kind aus einer Familie, in der mindestens ein Elternteil Migrationshintergrund hat. Kulturelle Vielfalt ist in Deutschland also bereits Realität. Das bedeutet, dass die Zukunft Deutschlands in vielen Bereichen ganz wesentlich auf Menschen mit Migrationshintergrund angewiesen ist. Die Potenziale dieser jungen Menschen müssen gefördert werden. Eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern,

d.h. eine gleichberechtigte Teilhabe am sozialen, politischen, kulturellen Leben und am Arbeitsmarkt, ist nicht nur für die Bewältigung des demografischen Wandels sondern auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft von grundlegender Bedeutung.

III.

Vielfalt ist jetzt schon gesellschaftliche Realität. Damit Integration gelingen kann, brauchen wir eine stärkere Anerkennung dieser Vielfalt. Voraussetzung hierfür ist eine von der Aufnahmegesellschaft gelebte Willkommens- und Anerkennungskultur.

Das Bundesamt hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, einen Beitrag dazu zu leisten, gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen im Sinne einer Willkommens- und Anerkennungskultur zu begegnen und hat Anfang 2012 Experten aus unterschiedlichen Bereichen der Integrationsarbeit an einem Runden Tisch „Aufnahmegesellschaft“ zusammengebracht.

Ziel war es, praxisorientierte Empfehlungen zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur zu erarbeiten. Hierzu wurden zwei Arbeitsgruppen in den Handlungsbereichen „Etablierung einer Willkommenskultur“ und, für den Bereich der Anerkennungskultur, „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ eingerichtet.

Sämtliche Empfehlungen sind in einem Abschlussbericht zusammengefasst, der auf der Internetseite des Bundesamtes abrufbar ist.

In mehreren Kapiteln wurden für Neuzuwanderer relevante staatliche und staatlich geförderte Strukturen auf ihren Beitrag zur Etablierung einer Willkommenskultur überprüft und praxistaugliche Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Das Papier befasst sich mit folgenden Themen:

- Willkommenspakete als Basisquelle für Informationen einsetzen
- Internetportale zentral, aktuell und übersichtlich gestalten
- Zuwandernde per Telefon und E-Mail beraten
- Zuwandernde persönlich vor Ort beraten
- Vorinformation: Maßnahmen, die Orientierung und Willkommen vermitteln
- Migrantenorganisationen in die Verweisberatung einbinden
- Behörden öffnen und auf ihrem Weg zu „Willkommensbehörden“ unterstützen
- Bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote zur Erreichung neuer Zielgruppen nutzen
- Trägerorganisationen der politischen Bildung interkulturell öffnen
- Kontaktmöglichkeiten schaffen – zivilgesellschaftliches Engagement fördern am Beispiel Bürgerplattformen
- Mit Kampagnen die „Breite Öffentlichkeit“ ansprechen

IV.

Mit Fokus auf eine stärkere Beteiligung der Aufnahmegesellschaft am Integrationsprozess wurden 2012 im Nationalen Aktionsplan Integration verbindliche Zielvorgaben gemacht, etwa im Bereich interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung oder von Hochschulen.

Zur Betrachtung und integrationspolitischen Einordnung der Begriffe Willkommens- und Anerkennungskultur kann ein modellhafter Zuwanderungsprozess herangezogen werden. Zuwanderung besteht in diesem Schema im Wesentlichen aus drei Phasen: „Vorintegration“, „Erstorientierung in Deutschland“ und „Etablierung in Deutschland“, in denen Willkommen und Anerkennung in unterschiedlicher Gewichtung signalisiert, umgesetzt und etabliert werden müssen. Die rechtlichen Bedingungen rahmen den Gesamtprozess der Zuwanderung ein.

Der Begriff „Willkommenskultur“ bezieht sich vorrangig auf die unmittelbaren Phasen der Zuwanderung. Um Neu-Zuwandernden möglichst frühzeitig ein „Willkommen“ zu signalisieren ist es in dieser Phase notwendig, bestehende strukturelle Rahmenbedingungen attraktiver auszugestalten.

Parallel, mit dem Fokus auf die langfristige Etablierung in Deutschland, stellt der Begriff der „Anerkennungskultur“ die interkulturelle Öffnung der sog. Aufnahmegesellschaft in den Mittelpunkt. Und Anerkennung bedeutet hier nicht nur Anerkennung von ausländischen Diplomen von Talenten und Fähigkeiten, sondern bezieht sich auf den ganzen Menschen. Anerkennungskultur richtet sich in der Betrachtungsweise auf die gesamtgesellschaftliche Anerkennung aller in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund. Für diesen Bereich wurden unter Moderation des Bundesamtes Empfehlungen entwickelt, wie Vorbehalte gegenüber Migrantinnen und Migranten in der Bevölkerung abgebaut und ein Anerkennungskultur geschaffen werden können.

V.

Um Deutschland als Lebens- und Arbeitsstandort weiter attraktiv zu machen, brauchen wir eine **Willkommenskultur**. Hier müssen, wie eben erwähnt, in erster Linie die strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden:

Verschiedene Studien zeigen, etwa eine Anfang Februar 2013 veröffentlichte Studie der OECD, dass die bestehenden gesetzlichen Zuwanderungsbestimmungen für ausländische Fachkräfte im internationalen Vergleich vergleichsweise offen sind. Gleichzeitig ist die Zuwanderung von Fachkräften im internationalen Vergleich sehr gering. Woran liegt das?

- In Befragungen hat sich gezeigt, dass Zuwanderer aus subjektiver Sicht die bestehenden Regelungen und Vorgaben für intransparent und kompliziert halten. Es gilt also aufzuklären und die Wahrnehmung des deutschen Zuwanderungssystems zu verbessern.

Das Bundesamt verfolgt hier unterschiedliche Ansätze mit seinen Partnern: Zum einen bieten wir mit einem telefonischen Bürgerservice kostenlose Beratung zu allgemeinen Fragen des Aufenthaltsgesetzes, zu Integrationskursen und seit April 2012 auch zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen an: vom 2. April 2012 bis zum 31. Januar 2013 rund 10.000 Ratsuchende.

- Weitere Empfehlungen des Runden Tisches für den Bereich der Willkommenskultur betreffen beispielsweise für die Phase der Vorintegration eine deutliche Verbesserung der Informationslage, damit die Entscheidung für die Zuwanderung erleichtert und eine zielführende Vorbereitung auf das neue Umfeld bedarfsgerecht ermöglicht werden

kann. Nach der Einreise, während der Phase der Erstorientierung, sollen Zuwandernde auf verlässliche Informations- und Beratungsstrukturen stoßen. Damit Zuwandernde ihr Potenzial von Anfang an in vollem Umfang in die deutsche Gesellschaft einbringen können, soll im Ergebnis ein möglichst reibungsloser Einreiseprozess ermöglicht werden.

- Und – für unsere heutige Konferenz besonders interessant: Modellhaft werden wir in Kooperation mit den Bundesländern voraussichtlich zehn Ausländerbehörden auf ihrem Weg zu Willkommensbehörden unterstützen.

VI.

Dieses Projekt möchte ich etwas ausführlicher darstellen. Ausländerbehörden stehen in einem Spannungsverhältnis zwischen ihrem ordnungspolitischen Auftrag einerseits und ihrer Funktion als „Gesicht Deutschlands“ gegenüber Neuzuwanderern und Anfragenden andererseits. Zuwandernde, die ihr Leben in Deutschland neu organisieren müssen, sind vielfach auf unterschiedlichste Behördenkontakte angewiesen, die zuständige Ausländerbehörde ist dabei meist erste Anlaufstelle. Drittstaatsangehörige ohne dauerhafte Aufenthaltserlaubnis sind zumeist sogar auf einen regelmäßigen Kontakt mit Ausländerbehörden angewiesen. Ebenso steht die deutsche Bevölkerung in Kontakt mit Ausländerbehörden, wenn beispielsweise ausländische Familienangehörige oder Freunde eingeladen werden. Darüber hinaus sind auch Wirtschaftsunternehmen im Rahmen der Fachkräftenwerbung mit aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten befasst und stehen dabei in direktem Austausch mit Ausländerbehörden.

Das Bundesamt startet noch in diesem Jahr mit dem Projekt, das Ausländerbehörden dazu befähigen soll, sich interkulturell zu öffnen, eine Willkommenskultur zu vermitteln und sich somit zu „Willkommensbehörden“ zu entwickeln. „Willkommensbehörde“ steht dabei für eine Servicebehörde, die durch die Vernetzung mit anderen Institutionen adressatenorientierte Beratung „aus einer Hand“ anbietet und somit grundsätzlich eine positive Haltung Deutschlands gegenüber Zuwandernden vermittelt, ein bürgerorientiertes Auftreten und auch eine solche Ansprache, auch wenn es um negative Entscheidungen geht, die man so – oder so – kommunizieren kann.

Mit dem Projekt wird der Anspruch umgesetzt, Willkommens- und Anerkennungskultur in unterschiedlichen Bereichen staatlichen Handelns zum Leitmotiv zu machen. Dazu sollen Ausländerbehörden in folgenden drei Bereichen unterstützt werden:

- Organisation interner Prozesse und Arbeitsabläufe.
- Vernetzung mit anderen Behörden, Institutionen und Interessenvertretungen im Zuständigkeitsgebiet.
- Personalentwicklung zur Stärkung des service- und kundenorientierten Handelns und zur Verortung interkultureller Kompetenzen.

Ziel ist es, aus der standortbezogenen Analyse und der Durchführung zielführender Maßnahmen in den genannten Projektschwerpunkten, zusammen mit den teilnehmenden Behörden, Musterprozesse abzuleiten, die es Behörden in Deutschland insgesamt ermöglichen, die Entwicklung zu einer „Willkommensbehörde“ selbst anzustoßen und / oder umzusetzen. Unter Musterprozessen wird die allgemeingültige und idealtypische Beschreibung von Arbeitsschritten verstanden, die zur Erreichung vorher definierter Ziele beitragen. Im Ergebnis soll damit eine praxisorientierte Anleitung entwickelt werden, die es interessier-

ten Ausländerbehörden ermöglicht, einzelne Bausteine zur interkulturellen Öffnung vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Situation anzuwenden.

Es ist vorgesehen, dass Behörden, die bereits eine entsprechende Entwicklung vollzogen haben, das Projekt als Patenbehörden begleiten. Und so freue ich mich schon sehr auf die Ausführungen aus der Praxis des „Hamburg Welcome Center“, die heute nach der Mittagspause auf dem Programm stehen. Hier steht das „Willkommen“ schon deutlich im Namen!

VII.

Aber was nützen strukturelle Verbesserungen, wenn es keine grundsätzliche Anerkennung und Offenheit für kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft gibt?

Deshalb brauchen wir zweitens auch eine **Kultur der Anerkennung** für alle in Deutschland lebenden Menschen. Sowohl für Zugewanderte als auch deren Kindern und Enkeln gegenüber.

- Studien, etwa des German Marshall Fund zeigen, dass die Mehrheit der Deutschen Zuwanderung noch immer als Problem und nicht als Chance begreift. Einer Befragung der Bertelsmann-Stiftung zufolge sind 70 Prozent der Meinung, dass mehr für Toleranz und Anerkennung getan werden müsse. Gleichzeitig wird mehrheitlich aber die Eigeninitiative der Zuwanderer gefordert.
- Die zweite und dritte Generation der in Deutschland lebenden Zuwanderer stellt den Anspruch, mitzugestalten, mitzureden und ein **selbstverständlicher Teil der Gesellschaft** zu sein. Zu häufig kommt es dabei zu der Situation, dass eine Person mit einem ausländisch klingenden Namen in einem Gespräch erklären muss, warum er / sie gut Deutsch spricht und was er / sie an fachlichen Kompetenzen mitbringt. Erst wenn Name und Herkunft im Miteinander keine Rolle mehr spielen, fühlen sich Zugewanderte und deren Nachkommen anerkannt und willkommen.

Das Miteinander muss also vorbehaltlos von Herkunft oder Aussehen gestaltet werden können. Die wachsende Vielfalt muss sich in allen Bereichen widerspiegeln. Unsere Gesellschaft kann auf den Beitrag von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nicht verzichten. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Unsere Gesellschaft braucht mehr Menschen mit Migrationshintergrund als Lehrer, Feuerwehrleute, Polizisten, Verwaltungsangestellte und Beamte. Ihr Anteil beträgt im Bundesamt nach einer anonymisierten Umfrage, an der nahezu 60 Prozent der Beschäftigten teilnahmen, 16 Prozent, und bei den Auszubildenden des Bundesamtes seit Jahren etwa ein Drittel – das ist mehr als in anderen Behörden. Um den Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst zu erhöhen, hat das Bundesinnenministerium im Januar die im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge entwickelte Internetseite www.wir-sind-bund.de eingerichtet, die sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund als potenzielle Auszubildende und ihre Eltern richtet und über rund 130 verschiedene Ausbildungsberufe in der Bundesverwaltung informiert.

VIII.

Interkulturelle Öffnung betrifft die gesamte Gesellschaft. Wir brauchen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ein Miteinander, kein Nebeneinander, wir brauchen Engagement und Identifikation der Zuwanderer mit der Gesellschaft und ein offenes Auf-sie-Zugehen von denen, die schon länger hier leben. Ziel ist, einen selbstverständlichen und pragmatischen Umgang mit kultureller Vielfalt zu erreichen und eine Kultur der Anerkennung zu fördern. Im Rahmen des Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ hat sich eine der beiden Arbeitsgruppe mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ befasst und Empfehlungen erarbeitet, wie die Aufnahmebereitschaft der Aufnahmegesellschaft gestärkt werden kann.

Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an Akteure, Verantwortliche und Multiplikatoren in den Bereichen der politischen Bildungsarbeit und Weiterbildung sowie an bürgerschaftliche Gremien oder Integrationsbeiräte. In ihrer Wirkung sollen diejenigen Teile der Bevölkerung adressiert werden, bei denen Vorbehalte bestehen und die bislang mit den herkömmlichen Angeboten noch nicht in ausreichendem Maße erreicht werden. Beispielhaft kann ich an dieser Stelle folgende drei Empfehlungen benennen:

- Die Stiftungen und Träger der politischen Bildungsarbeit haben ein breites Netz an Fort- und Weiterbildungsangeboten und erreichen breite Schichten der Bevölkerung. Die Verankerung des Themas Integration als Sub-Thema in den vielen unterschiedlichen (Weiter-) Bildungsangeboten kann dazu beitragen, Migration und Integration als selbstverständlichen Bestandteil jedes Lebensbereiches zu vermitteln.
- Zur Förderung einer Anerkennungskultur vor Ort muss der gleichberechtigte Dialog zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen ermöglicht werden. Bürgerplattformen sind hierfür eine empfehlenswerte Möglichkeit. Sie können das kommunale Zusammenleben stärken, indem sich Bürger eines Stadtteils zusammen für ihre gemeinsamen Interessen einsetzen.
- Vorbehalte gegenüber einer pluralen und ethnisch diversen Gesellschaft müssen nach wie vor abgebaut werden; wir möchten daher gemeinsam mit einem breiten Bündnis an gesellschaftlichen Akteure eine mehrschichtige Kampagne entwickeln, die unsere Gesellschaft zur Anerkennung von Vielfalt aufruft.

IX.

Im Laufe der heutigen Konferenz werden viele von mir genannten Punkte und Aspekte einer Willkommens- und Anerkennungskultur um Beispiele aus Ihrer Praxis ergänzt. Darauf freue ich mich schon sehr!

Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam dazu beitragen, Migration und Integration als gesellschaftliches Potenzial zu erkennen und wahrzunehmen. Ich möchte schließen mit den Worten, die die Bundeskanzlerin anlässlich des 60. Jubiläum des Bundesamtes in Nürnberg sagte: Es „... darf (...) keine Frage der Herkunft sein, sondern es muss für jeden klar sein: Jeder, der sich mit seinem jeweiligen kulturellen Hintergrund, mit seinen Interessen, Kenntnissen, Erfahrungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik in unserem Land einbringt, ist ein Gewinn für unser Land.“

Es gilt, von der Realität einer vielfältigen Gesellschaft zu einer Normalität im Umgang miteinander zu kommen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Etablierung von Willkommensstrukturen in Kommunen
- Kriterien und Maßstäbe**

Dr. Burak Copur, Politikwissenschaftler der Universität Duisburg-Essen

Etablierung von Willkommensstrukturen in Kommunen – Kriterien und Maßstäbe



Dr. Burak Çopur (Universität Duisburg–Essen)
Deutscher Städtetag, Hamburg (06. Juni 2013)

I. Die drei Lebenslügen der Integration

- 1) „Deutschland ist kein Einwanderungsland“
- 2) „Integration ist ein Selbstläufer“
- 3) „Multikulti und Integration sind gescheitert“

„Ein Einwanderungsland wider Willen darf sich
über widerwillige Einwanderer nicht wundern.“

Prof. Dr. Klaus Bade (ehem. Vorsitzender des
SVR Migration)

II. Schmerzvoller Paradigmenwechsel von einer Abschottungs- zur Willkommenskultur

- 1) Reform des Staatsangehörigkeitsrechts (2000)
- 2) Zuwanderungsgesetz (2005)
- 3) Anti-Diskriminierungsgesetz (2006)
 - Integrationsgipfel (2006)
 - Deutsche Islamkonferenz (2006)
- 4) Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (2012)
- 5) Gesetz zur Umsetzung der EU-Hochqualifizierten Richtlinie (2012)

3

Dr. Burak Copur, Uni DuE

III. Was ist eine „Willkommenskultur“?

Hintergrund für die Diskussion um Willkommenskultur:

Herausforderungen des demographischen Wandels und der Fachkräftemangel

- Langsamer Perspektivenwechsel in der Integration:

Deutschland befreit sich langsam von seiner skeptischen Haltung zur Zuwanderung und findet einen neuen Zugang zu dieser Frage.

- Willkommenskultur sieht Neuzuwanderung nicht mehr als Bedrohung und Gefahr, sondern als Bereicherung und Gewinn für Deutschland.
- „Willkommenskultur lenkt den Blick von der Integrationsbereitschaft der Migranten auf die Aufnahmegesellschaft und ihre Attraktivität und verweist damit auf die zweite Seite der Integrationsmedaille.“
(Kober/Süssmuth 2012)

4

Dr. Burak Copur, Uni DuE

III. Was ist eine „Willkommenskultur“?

- Willkommenskultur meint nicht mehr (nur) Fragen der notwendigen Anpassungsleistungen der Zuwanderer, sondern auch Verbesserung der Aufnahmebereitschaft Deutschlands für Neuankömmlinge.
- Adressat des Willkommenskulturbegriffs ist damit die Aufnahmegesellschaft!

Präsident des BAMF *Manfred Schmidt* erweitert Willkommenskulturbegriff um „Anerkennungskultur“:

- Begriff betont Wertschätzung und Anerkennung der bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (sog. „Bestandsmigranten“) und fordert differenzierteren Umgang mit kultureller Vielfalt.

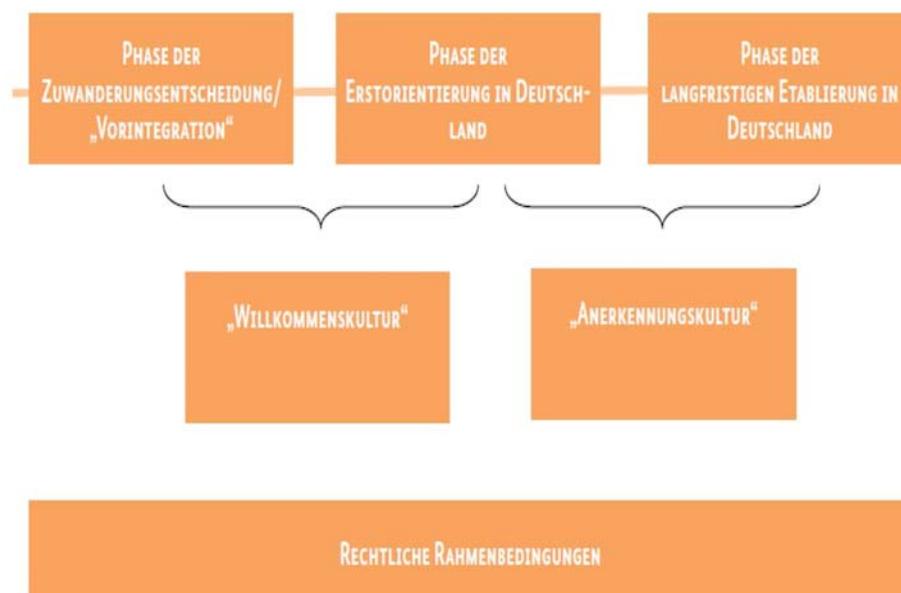
Willkommenskultur auf den Punkt gebracht:

5

Erleben Einwanderer bei ihrer Ankunft verschränkte oder offen ausgestreckte Arme?

Dr. Burak Copur, Uni DuE

IV. Das Drei-Phasen-Modell einer Willkommenskultur



6

Quelle: Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“ des BAMF 2013: Willkommens- und Anerkennungskultur

Dr. Burak Copur, Uni DuE

V. Warum eine Willkommenskultur?

Demographie: Weniger, älter, bunter!

Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung Erwerbsbevölkerung:

- Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials von 44,7 Millionen auf 38 Millionen Menschen (- 6,7 Mio) bei konstanter Erwerbsquote zwischen den Jahren 2008 und 2025!
- Fortsetzung der Trends nach 2025. Rückgang des Arbeitskräfteangebot im Prognosezeitraum 2008 bis 2050 um insgesamt 12 Mio. Personen (nur noch 26 Millionen Erwerbspersonenpotenzial!)

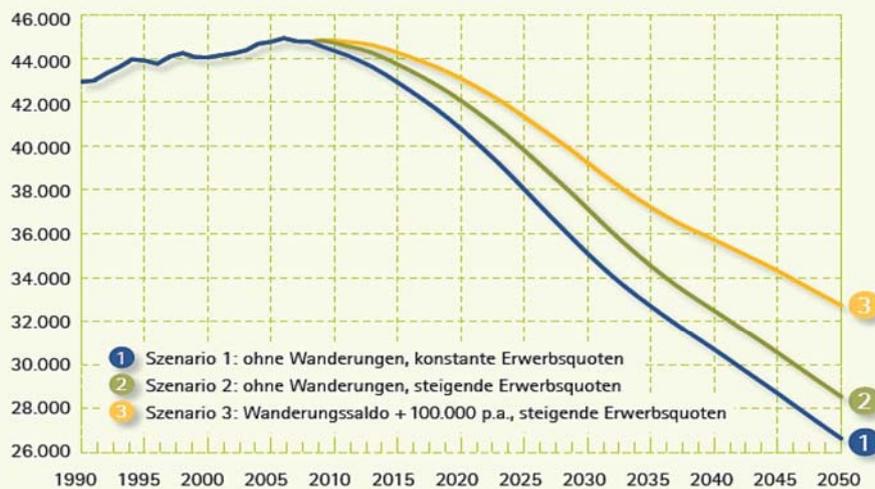
7

Dr. Burak Copur, Uni DuE

V. Warum eine Willkommenskultur?

Abbildung 1

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050
Personen in Tausend



Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

8

Dr. Burak Copur, Uni DuE

V. Warum eine Willkommenskultur?

3) Ein Ausweg: mehr qualifizierte Zuwanderung!

- Deutschland wäre bis 2025 auf eine Nettozuwanderung von mindestens 473.000 Personen p. a. angewiesen, will es aktuelles Erwerbspersonenpotenzial in Zukunft halten (UN 2001).
- Zahl ist jedoch nicht realistisch: Seit 2012 nach Jahren der Abwanderung gab es wieder eine Netto-Zuwanderung von 369.000 Personen (Statistisches Bundesamt 2012).
- Realistisch ein zukünftig positiver Wanderungssaldo zwischen 100.000–200.000 Zuwanderern p. a.
- Zuwanderung findet heute an den Extremen statt: hochqualifizierte Migration vs. Armutsmigration

Damit aber hochqualifizierte Fachkräfte kommen und sich wohlfühlen, bedarf es der Etablierung einer Willkommenskultur!

Aber: Willkommenskultur ist nicht nur für hochqualifizierte Neuzuwanderer da, sondern für alle Einwanderer in Deutschland!

9

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

1. Der **Migration Policy Index (MIPEX)** des British Council und MPG

MIPEX ist Instrument für Bewertung, Vergleich und Verbesserung der internationalen Integrationspolitik. Beinhaltet Analysen zur Integrationspolitik von 31 Ländern Europas und Nordamerikas.

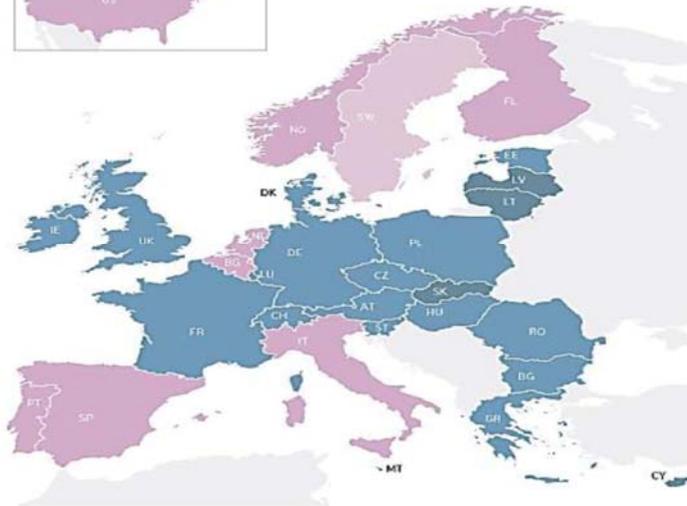
- Mithilfe von 148 Politikindikatoren zeichnet MIPEX detailliertes, vielschichtiges Bild der gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten von Migranten
- Gemessene Politikbereiche: Mobilität des Arbeitsmarktes, Familienzusammenführung, Bildung, Politische Partizipation, Dauerhafter Aufenthalt, Einbürgerungsmöglichkeiten, Antidiskriminierung (unterteilt in 148 Indikatoren)
- Zeigt auf, wie sich einzelne Regierungen für die Integration einsetzen. Durch Messung politischer Strategien und ihrer Umsetzung zeigt Index, inwieweit gleiche Rechte, Pflichten und Chancen für alle gewährleistet sind.

10

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

1. Der Migration Policy Index (MIPEX) des British Council und MPG



- 0 Sehr ungünstig
- 1-20 Ungünstig
- 21-40 Tendenziell ungünstig
- 41-59 Halbwegs günstig
- 60-79 Tendenziell günstig
- 80-100 Günstig

11

Dr. Burak Copur, Uni DuE

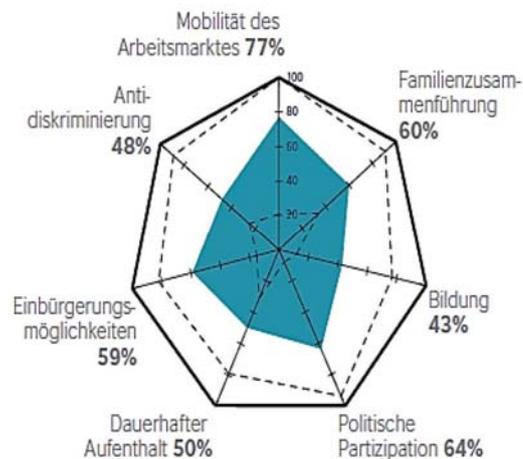
VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

1. Der Migration Policy Index (MIPEX) des British Council und MPG

Platz	Land	Veränderung seit MIPEX	III*	II**
1	SE – Schweden		83	▼ (-1)
2	PT – Portugal		79	▲ (+5)
3	CA – Kanada		72	▲ (+1)
4	FI – Finnland		69	○ (0)
5	NL – Niederlande		68	○ (0)
6	BE – Belgien		67	▲ (+4)
7	NO – Norwegen		66	▼ (-1)
8	ES – Spanien		63	▲ (+3)
9	US – USA		62	○ (0)
10	IT – Italien		60	▼ (-1)
11	LU – Luxemburg		59	▲ (+8)
12	DE – Deutschland		57	▲ (+1)
	UK – Vereinigtes Königreich		57	▼ (-10)
14	DK – Dänemark		53	▲ (+2)
	EU-Durchschnitt		52	
15	FR – Frankreich		51	○ (0)
16	GR – Griechenland		49	▲ (+10)
	IE – Irland		49	▲ (+1)
18	SI – Slowenien		48	○ (0)
19	CZ – Tschechische Republik		46	▲ (+4)
	EE – Estland		46	▲ (+2)
21	HU – Ungarn		45	▲ (+3)
	RO – Rumänien		45	
23	CH – Schweiz		43	○ (0)
24	AT – Österreich		42	▲ (+3)
	PL – Polen		42	▲ (+1)
26	BG – Bulgarien		41	
27	LT – Litauen		40	▲ (+1)
28	MT – Malta		37	○ (0)
29	SK – Slowakische Republik		36	○ (0)
30	CY – Zypern		35	○ (0)
31	LV – Lettland		31	▲ (+3)

PUNKTWERTUNGEN IM ÜBERBLICK

— 100% auf der MIPEX-Skala ■ Deutschland - - "Best Practice" in 31 Ländern - - "Worst Practice" in 31 Ländern



12

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

2. Der Multiculturalism Policy Index (MCP) der Queen's University

Benchmarks:

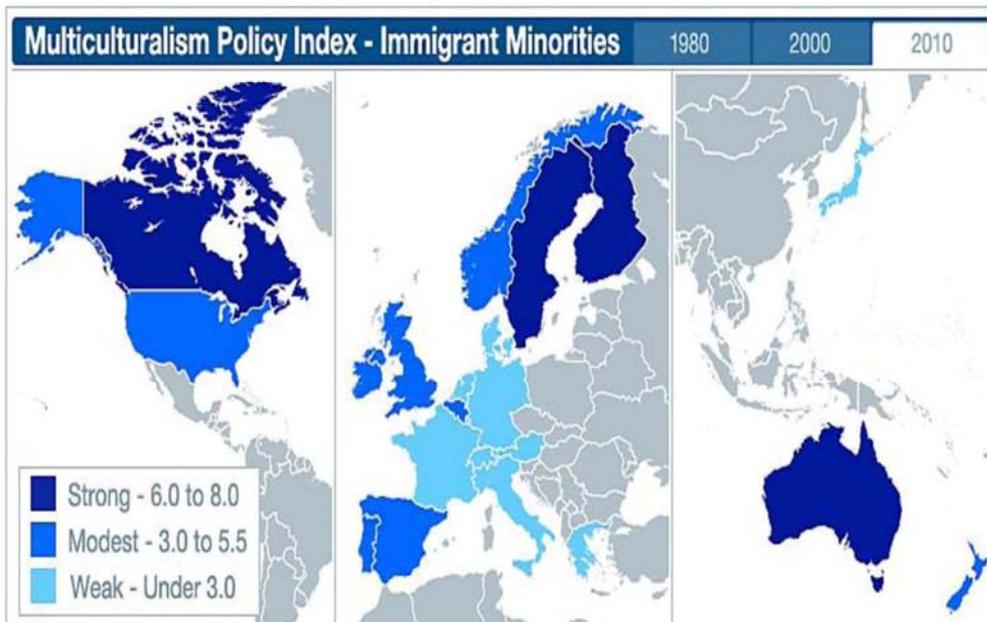
- Durchführung einer staatlich gezielten Integrationspolitik
- Übernahme einer interkulturellen Erziehung in Schulcurricula
- Beschäftigung von Migranten in den Medien
- Grad der Religionsfreiheit
- Erlaubnis der doppelten Staatsbürgerschaft
- finanzielle Unterstützung von Migrantenorganisationen
- Förderung der Muttersprache und der zweisprachigen Bildung
- Antidiskriminierungsmaßnahmen

13

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

2. Der Multiculturalism Policy Index (MCP) der Queen's University

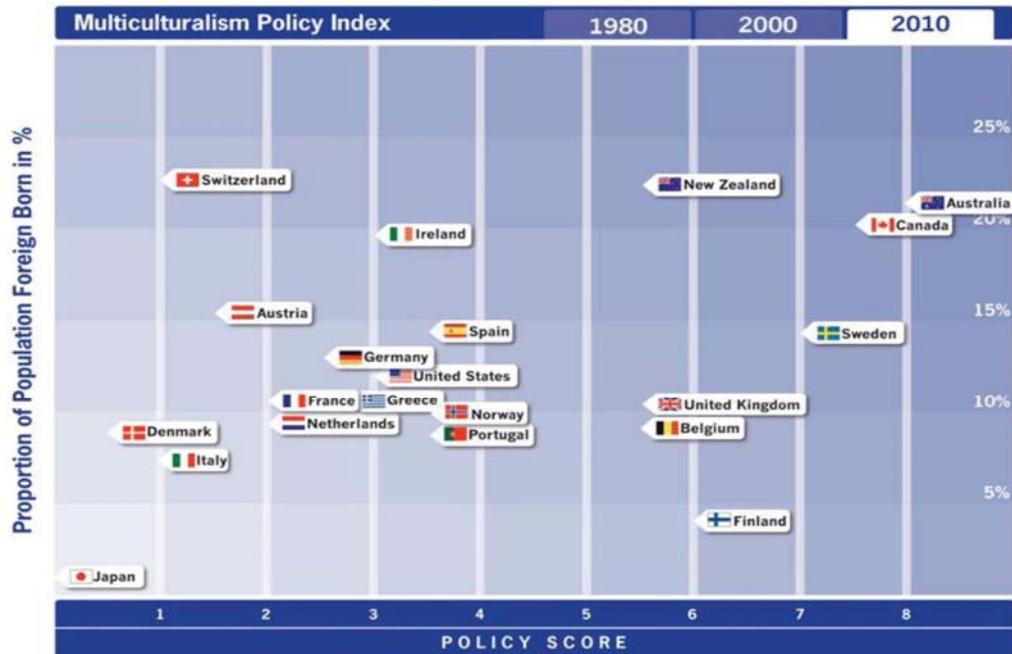


14

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VI. Deutschlands „Willkommenskultur“ im internationalen Vergleich

2. Der Multiculturalism Policy Index (MCP) der Queen's University



Dr. Burak Copur, Uni DuE

15

VII. Voraussetzungen für eine „Willkommenskultur“ in Städten

Grundvoraussetzungen für die Willkommenskultur und Offenheit einer Stadt:

- Ermöglichung von Diversität und Innovation zur Gewinnung von internationalen Talenten
- Angebot eines niedrighschwelligem/bedarfsgerechten Zugangs für Zuwanderer
- Erleichterung der Integration und Partizipation internationaler Bevölkerungsgruppen durch kommunales Integrationskonzept

16

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Nutzen für Städte mit einer „Willkommenskultur“

Was bringt einer Stadt die Förderung der Willkommenskultur?

- ❖ Willkommenskultur ist großer Gewinn für Städte, die internationalen Anschluss planen und auf internationaler Ebene einen Stellenwert haben wollen.
- ❖ Weltoffene und tolerante Kommunen profitieren von internationalen Bevölkerungsströmen. Wettbewerb heute nicht zwischen Nationalstaaten, sondern zwischen Regionen und Städten!
- ❖ Offenheit und Toleranz entscheidender Faktor, dass Städte beste Köpfe der Welt anziehen.
- ❖ Dreisatz von Technologie, Talente und Toleranz ist Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg einer Stadt (Prof. Dr. Richard Florida)

17

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VII. Nutzen für Städte mit einer „Willkommenskultur“

Was bringt einer Stadt die Förderung der Willkommenskultur?

- ❖ Durch gutes „Leadership“ und Management sind diese Städte Schnittstelle für globalen Fluss von Wissen, Kapital und Dienstleistungen.
- ❖ Städte mit Willkommenskultur weisen insgesamt höhere Lebensqualität für alle Einwohner aus und bieten bessere Serviceleistungen und Mobilität an.
- ❖ Willkommenskultur positiven Auswirkungen auf soziale Gerechtigkeit und friedliches Zusammenleben.

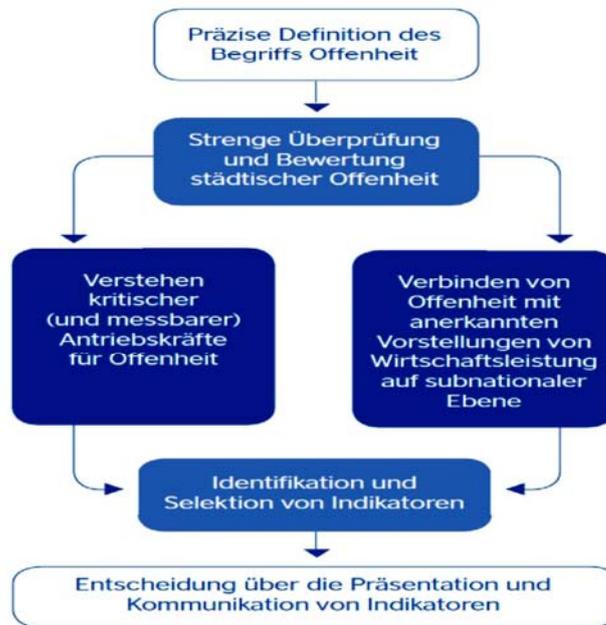
Damit Städte ihre Fortschritte in der Etablierung der Willkommenskultur mit anderen Städten vergleichen können, muss Willkommenskultur messbar gemacht werden.

18

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

OPENCities – Prozess zur Definition und Messung von Offenheit



19

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

INDIKATOR (D - DATEN A - ANDERE)		BEREICH	FAKTOR
Gesamtbevölkerung der Stadt (D)	1	Bevölkerung	Kernfaktor
Veränderung der Bevölkerung (D)			Kernfaktor
BIP (D)	2	BIP	Kernfaktor
BIP pro Kopf (D)			Kernfaktor
BIP Veränderung (D)			Kernfaktor
Pro-Kopf-Einkommen (D)	3	Einkommen	Kernfaktor
Erwerbstätige in der gesamten Stadtregion (D)	4	Erwerbstätige	Kernfaktor
Erwerbstätige im gesamten Land (D)			Kernfaktor
Quotient aller verfügbaren Arbeitskräfte in der Stadt / Region - auf gesamtstaatlicher Ebene (D)			Kernfaktor
Hoch qualifizierte Erwerbstätige im gesamten Land (D)			Kernfaktor
Hoch qualifizierte ausländische Erwerbstätige (D)			Kernfaktor
Erwerbstätige ohne fachliche Ausbildung (D)			Kernfaktor
Gesamtarbeitslosenquote (D)	5	Arbeitslosigkeit	Kernfaktor
Differenz - Arbeitslosenquote (D)			Kernfaktor

20

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

INDIKATOR (D = DATEN A = ANDERE)		BEREICH	FAKTOR
Altersquotient (D)	6	Altersquotienten	Kernfaktor
Altersprofil der ausländischen Bevölkerung im Vergleich mit der einheimischen Bevölkerung (D)			Kernfaktor
Bestand - internationale Bevölkerung (D)	7	Migration	Internationalisierung/ Kernfaktor
Ethnische Vielfalt der internationalen Bevölkerung (D)			Kernfaktor
Zugang internationaler Bevölkerungsgruppen (oder int. Bevölkerungsbilanz...) (D)			Internationalisierung/ Kernfaktor
Internationale Personen im Ruhestand (D)			Internationalisierung
Ausländische Schüler und Schülerinnen in der Sekundarstufe II (D)			Internationalisierung
Internationale Studierende (D)	8	Bildung	Internationalisierung
Qualität der Universitäten (D)			Internationalisierung
Internationale Schulen (D)			Internationalisierung
Globale Zugänglichkeit (D)	9	Schnittstellen	Internationalisierung
Anzahl der Hotspots (D)			Internationalisierung

21

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

MIPEX: Langfristiger Aufenthalt (D)	9	Zugangsbarrieren	Leadership (und Governance)
MIPEX: Familienzusammenführung (D)			Leadership (und Governance)
MIPEX: Einbürgerung (D)			Leadership (und Governance)
MIPEX: Zugang zum Arbeitsmarkt (D)			Leadership (und Governance)
Arbeitsgenehmigungen (D)			Leadership (und Governance)
Zugang zum Immobilienmarkt (D)			Leadership (und Governance)
Freedom House Index (D)	10	Freiheit	Leadership (und Governance)
Investitionsfreiheit (D)			Leadership (und Governance)
MIPEX: Politische Partizipation (D)			Leadership (und Governance)
MIPEX: Antidiskriminierung (D)			Leadership (und Governance)
Internationale Festivals (D) - könnten mit einem anderen Punkt zusammengefasst werden	12	Internationale Veranstaltungen	Internationalisierung
Internationale Messen (D) - könnten mit einem anderen Punkt zusammengefasst werden			Internationalisierung
Internationale Meetings (D) - könnten mit einem anderen Punkt zusammengefasst werden			Internationalisierung

22

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

INDIKATOR (D - DATEN A - ANDERE)		BEREICH	FAKTOR
Botschaften (D)	13	Internationale Präsenz	Internationalisierung
Internationale Unternehmen (D)			Internationalisierung
Klassifizierung der Stadt (D)			Internationalisierung
Internationale Organisationen (D)			Internationalisierung
Internationale Passagiere (Flüge) (D)			Internationalisierung
Internationale Fernsehkanäle (D)			Internationalisierung
Touristendichte (D)	14	Internationale Ströme/Bewegung	Internationalisierung
Wohnbereich (Durchschnitt) (D)	15	Lebensstandards	Lebensqualität
Wohnungsmieten (D)			Lebensqualität
Besteuerung (hohe Einkommen) (D)			Lebensqualität
Lebensqualität (andere) (A)			Lebensqualität
Lebenshaltungskosten (A)			Lebensqualität

23

Dr. Burak Copur, Uni DuE

VIII. Kriterien und Maßstäbe für eine „Willkommenskultur“ in Städten

Online-Informationsservice (A)	16	Aktivitäten im Bereich Vielfalt	Leadership (und Governance)
Migrationsbehörde (A)			Leadership (und Governance)
Dolmetschservice (O)			Leadership (und Governance)
Coaching-Programm zur Eingewöhnung (O)			Leadership (und Governance)
Integrationsaktivitäten (A)			Leadership (und Governance)
Gefühl von Sicherheit (B)	17	Perzeption	Lebensqualität
Subjektive Perzeption des Gesundheitswesens (B)			Lebensqualität
Perzeption: Zuwanderung & Wirtschaft (B)			Lebensqualität
Perzeption: Zuwanderung & kulturelles Leben (B)			Lebensqualität
Perzeption: Einfluss der Zuwanderer auf das Land (B)			Lebensqualität

24

Quelle: Opencities 2010

Dr. Burak Copur, Uni DuE

IX. Internationale BestPractice-Beispiele

Das Projekt „DiverseCity“ der Stadt Toronto:

Art der Initiative	Projektbezeichnung
Ausweitung regionaler Netzwerke	<p>DiverseCity Nexus – Herstellung von Geschäftsbeziehungen und sozialen Kontakten zwischen etablierten und aufstrebenden Führungskräften durch eine jährliche Vortragsreihe.</p> <p>DiverseCity Fellows – Stipendien für 25 künftige städtische Führungspersonlichkeiten. Führungsqualitäten, Vielfalt und der Kontakt sind die Kernpunkte der Stipendien.</p>
Stärkung regionaler Institutionen	<p>DiverseCity onBoard – Stärkung öffentlicher/ehrenamtlich tätiger Institutionen durch Besetzung von Governance-Positionen mit hoch qualifizierten Bewerbern unterschiedlicher ethnischer Herkunft.</p> <p>DiverseCity in Civic Leadership – Erweiterung der Einbindung in den politischen Prozess durch Auswahl, Ausbildung und Mentoring von Führungspersonlichkeiten verschiedener Ethnien, die sich zur Wahl stellen sowie Wahlkampagnen betreuen.</p> <p>DiverseCity Voices - Aufwertung der Qualität von Nachrichtenmedien durch Auswahl und Ausbildung von Sprechern verschiedener Ethnien und Herstellung von Kontakten mit Journalisten.</p>
Förderung regionalen Wissens	<p>DiverseCity Advantage – Aufbau des Wissensgremiums zu wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen ethnischer Vielfalt in Führungspositionen sowie Bekanntmachung der Arbeit des Gremiums.</p> <p>DiverseCity Perspectives – Gelegenheiten zum Dialog und Ideenaustausch zu systemischen Bedingungen, die ethnische Vielfalt in Führungspositionen begünstigen / sich ungünstig auf ethnische Vielfalt in Führungspositionen auswirken.</p>
Kontrolle regionaler Fortschritte	<p>DiverseCity Counts – Jährliche Überprüfung, inwieweit die städtische Führung demografische Realitäten abbildet.</p>

25

Dr. Burak Copur, Uni DuE

IX. Internationale Best Practice-Beispiele

Das „Top City Programme“ der Stadt Amsterdam:

A. Beseitigung von Hindernissen für Top City

1. Optimale Unterstützung von Arbeitskräften aus dem Ausland (Expats)
2. Gestaltung einer offenen und gastfreundlichen Stadt

B. Aktivitäten mit Wirkungskraft

3. Entwicklung eines erstklassigen Bildungsangebots, „Harvard an der Amstel“ (siehe unten)
4. Unterstützung (bei der Entwicklung) von kreativen Talenten und Schnittstellen
5. Optimierung der Infrastruktur, Inhalte und Applikationen im IT-Bereich
6. Anreize zur Validierung von Wissen und zur Wirtschaftsorientierung in den Biowissenschaften
7. Amsterdam als nachhaltige Stadt

C. Vermarktung der Qualitäten der Stadt

8. Profilierung der Stadt als Zentrum für städtische Events und Anwendung von Marketingstrategien

26

Dr. Burak Copur, Uni DuE

IX. Internationale Best Practice–Beispiele

Das Projekt „Creative Dublin Alliance“ der Stadt Dublin:

EINE KLARE GEMEINSAME VISION RUND UM DIE STÄRKEN UND DAS ZUKUNFTSPOTENZIAL DER DUBLIN CITY REGION.

GESTALTUNG EINER DUBLIN CITY REGION, DIE IHRE BEWOHNER UNTERSTÜTZT, INDEM SIE SICH FÜR INNOVATION UND UNTERNEHMERTUM EINSETZT.

ERMUTIGUNG ZU EINER OFFENEN, LEISTUNGSBEZOGENEN, TOLERANTEN UND INKLUSIVEN GESELLSCHAFT, DIE EIN POSITIVES LEBENSGEFÜHL FÖRDERT.

KOMMUNIKATION UND PRÄSENTATION DER VERSCHIEDENEN UNTERNEHMERISCHEN INITIATIVEN DER DUBLIN CITY REGION UNTER EINBINDUNG DER BEVÖLKERUNG.

FORTSETZUNG DES WACHSTUMS DES INTERNATIONAL ANDERKANNTEN HOCHSCHUL- UND FORSCHUNGSBEREICHS.

AUSBAU EINES HOCH ENTWICKELTEN INFORMATIONS-, KOMMUNIKATIONS- UND VERKEHRSNETZES.

- Dublin City Office für Internationale Beziehungen und Forschung
- Büro für Integration
- Economic Development Unit (EDU)
- UniverCities

27

Dr. Burak Copur, Uni DuE

X. Handlungsempfehlungen für die Etablierung von „Willkommensstrukturen“ in deutschen Kommunen

- ✓ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Etablierung von Integrationsämtern/-behörden/ Welcome Centern
- ✓ Angebot von interkultureller Fort- und Weiterbildung für städt. Mitarbeiter (mit Belohnungsanreiz bei Belegung der Fortbildung)
- ✓ Erhöhung der Ausbildungsquote von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- ✓ Steigerung des Migrantenanteils auch in Leitungsfunktionen
- ✓ Stärkere Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen in Einstellungsverfahren

28

Dr. Burak Copur, Uni DuE

X. Handlungsempfehlungen für die Etablierung von „Willkommensstrukturen“ in deutschen Kommunen

- ✓ Entwicklung von Konzepten zur Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt
- ✓ Präventive Maßnahmen im Umgang mit Armutsmigration
- ✓ Einbindung von Migrantenorganisationen in die Beratung
- ✓ Einführung von Willkommenspaketen zum Wohlfühlen und Identifizierung mit der Stadt
- ✓ Gestaltung eines internationalen mehrsprachigen Internetportals für Neuankömmlinge
- ✓ Fortlaufende Evaluation und Qualitätsentwicklung der Standards zur Willkommenskultur

29

Dr. Burak Copur, Uni DuE

Fazit

- Willkommenskultur echter Vorteil für Städte...
- ...wenn sie sich international vernetzen wollen, auf internationaler Ebene als Wissenszentrum eine Rolle spielen und eine urbane Destination für Touristen bzw. ein Anziehungspunkt der Kreativität sein möchten.
- Willkommenskultur und Internationalität sind daher keine Modebegriffe, sondern Standortfaktoren!
- Auch wenn städtische Regierungen nicht alles beeinflussen, haben sie aber Möglichkeit auf den Grad ihrer Willkommenskultur einzuwirken:

30

Dr. Burak Copur, Uni DuE

Fazit

- ✓ Aufbau einer Identität und Vision der Stadt durch Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie und -konzept
- ✓ Willkommenskultur zur Chefsache machen und als gesamtstädtische Verantwortung begreifen
- ✓ Ansiedlung oder Ausweitung von Firmenstandorten auf ihrem Territorium
- ✓ Ausbau des Wohnungsmarktes durch intelligente Stadtentwicklung
- ✓ Investition in Bildungswesen, Kultur und Kreativwirtschaft („Kreativviertel“)
- ✓ Bürgerbeteiligung und Ausmaß der Partizipation von Migranten.

31

Es gibt viel zu tun, packen wir es gemeinsam an!

Willkommenskultur konkret: Beispiele aus der Praxis

- **Einbürgerungslotsen der Freien und Hansestadt Hamburg**
Tülin Akkoç, Leitung des Projekts Einbürgerung „Ich bin Hamburger“
- **Das Hamburg Welcome Center**
Birte Steller, Leiterin des HWC
- **„Dialog in Deutsch“**
Uta Keite, Bürgerengagement und Direktion Bücherhallen Hamburg

Velkommen Hoşgeldiniz Bienvenido Isten hozott
 üdvözlöm Ευπρόσδεκτος hürzliche wöikomme Laipni lügti
 Prirčno dobrodöšli Добро пожаловать Welcome
 Tervetuloa Bem-vindo **Willkommen** Tere tulemast
 vítaný Merhaba Benvenuto serdecznie witamy Sveiki
 Hartelijk Welkom Добре дошли Vitejte Srdecne Bienvenue
 Bine ați venit أهلاً وسهلاً Hjärtligt välkommen Fálite

Willkommenskultur konkret: Beispiele aus der Praxis

Einbürgerungslotsen der Freien und Hansestadt Hamburg

Tülin Akkoç
 Projektleitung Einbürgerung „Ich bin Hamburger“



Einbürgerungs-Projekt „Ich bin Hamburger!“



Sultan Ahmad Popalyar
Einbürgerungslotse

Susanna Kentikian
Box-Weltmeisterin

Ali Güngörmüş
Sternkoch

**Hamburg. Mein Hafen.
Deutschland. Mein Zuhause.**

Entscheiden Sie sich für den deutschen Pass.
 Lotsen wie Manuel Rojas helfen Ihnen dabei
 und beantworten Ihnen alle Fragen auf dem
 Weg. Von Anmelden bis Zeugnisse. Jetzt infor-
 mieren unter www.einbuengerung.hamburg.de
 oder Lotsen-Hotline: 040 - 42 82 80.

Hamburg



Ausgangslage und Zielgruppe



- Von den ca. 1,8 Mio. Hamburgerinnen und Hamburgern verfügen etwa 515.000 – also fast jeder Dritte – über einen Migrationshintergrund, von denen 238.000 nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen
- Etwa 137.000 Personen erfüllen möglicherweise die Voraussetzungen für eine Einbürgerung, insbesondere hinsichtlich der schon absolvierten Aufenthaltsdauer



Bausteine der Einbürgerungsinitiative



- **Kampagne** „Hamburg. Mein Hafen. Deutschland. Mein Zuhause“ (seit April 2010)
- **Einbürgerungsprojekt** „Ich bin Hamburger!“ (oft auch „Lotsen-Projekt“ genannt, seit April 2010)
- **Briefkampagne** des Ersten Bürgermeisters (seit Dezember 2011)
- Behandlung des Themas „Einbürgerung“ im Schulunterricht (seit 2011)
- Regelmäßige **Einbürgerungsfeiern** im Rathaus und Begrüßung der neu eingebürgerten Hamburgerinnen und Hamburger durch den Ersten Bürgermeister



Regelmäßige Einbürgerungsfeiern im Hamburger Rathaus



Ziele und Zielgruppen des Projektes



- **Prozess soll**
 - ⇒ vereinfacht
 - ⇒ beschleunigt und
 - ⇒ die Zahl der Einbürgerungen vervielfacht werden.
- **Dabei beraten und begleiten wir Migranten aus allen Communities (!) auf dem Weg zur deutschen Staatsangehörigkeit**
- **Dafür kooperieren wir eng mit den Behörden (v.a. BASFI, BIS und EB-Behörde) und sozialen Einrichtungen, um uns über die Rechtslage zu informieren**
 - ⇒ **begleiten** Einbürgerungsinteressierte bei Behördengängen (vor allem zur Einbürgerungsbehörde und/oder zu den jeweiligen Konsulaten
 - ⇒ **bauen Hindernisse und Vorurteile ab,**
 - ⇒ **sind behilflich bei der Antragstellung und dabei, administrative Hürden zu überwinden**



Hilfestellung bei Überlegungen zur Einbürgerung



- Die Aufgabe der bisherigen Staatsangehörigkeit und damit der Verlust von Rechten (Erbchaftsrecht) im Herkunftsland
- Visumpflicht bei der Einreise ins Land der Vorfahren (z.B. Russland)
- Die Frage nach der Zugehörigkeit und Akzeptanz
 - ⇒ Verrate ich meine Herkunft (bei der älteren Generation)?
 - ⇒ Werde ich durch den deutschen Pass wirklich angenommen?
- Hohe Kosten: Antragsstellung und Übersetzungen von Dokumenten, ggf. Ausbürgerung etc.
- Langwieriger Prozess



Problemen beim Einbürgerungsprozess begegnen:



- **Flüchtlinge**, die aus Kriegsregionen stammen und wichtige Dokumente verloren haben
- Personen, die Schwierigkeiten mit ihrer **Ausbürgerung** haben, insbesondere
 - ⇒ **Kinder von anerkannten Flüchtlingen** bei der Forderung nach Ausbürgerung mit Vollendung des 18. Lebensjahres auf Grund von Nicht-Registrierung im entsprechenden Konsulat
 - ⇒ **junge Männer, die den Militärdienst** in dem Land ihrer Staatsangehörigkeit **nicht absolviert** haben (z.B. in der Türkei, > 38 Jahre)
 - ⇒ Junge Menschen, die im jeweiligen Konsulat **„falsch“ registriert wurden** (falsches Geschlecht, falsches Geburtsdatum etc.)
 - ⇒ Personen, bei denen das deutsche Scheidungsurteil nicht anerkannt wird



Das Team des Projektes „Ich bin Hamburger!“



Projektleitung (Tülin Akkoç)

10 Einbürgerungskordinatoren

95 ehrenamtliche Einbürgerungslotsen aus 35 verschiedenen Communities!!!



Team der Koordinatoren/innen des Einbürgerungsprojektes



Team der Koordinatoren/innen des Einbürgerungsprojektes



10 Koordinator/innen für verschiedene Communities

Zuerst:

- **Balkanstaaten:** Serbien, Bosnien, Kroatien...
- **Westafrika:** Elfenbeinküste, Togo, Mali...
- **Lateinamerika/spanischsprachige Community:** Chile, Kolumbien, Peru...
- **Russischsprachige Community:** Russland, Weißrussland, Ukraine...
- **Türkei** (gleichzeitig Projektleitung)

Erweitert um:

- **Arabischsprachige Community:** Nordafrika, arabische Staaten...
- **Iran und Afghanistan**
- **Türkisch- und kurdischsprachige Community**
- **Ostasien:** Vietnam...
- **Bulgarien**
- **Indien und Pakistan** (in Planung)



Aufgaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren



- **Werbung für das Projekt und um Einbürgerungsinteressierte in der eigenen Community/ Öffentlichkeitsarbeit**
- **Rekrutierung und Koordinierung ehrenamtlicher Lots/innen**
 - ⇒ in den Communities
 - ⇒ im Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis
 - ⇒ im beruflichen, Ausbildungs-, Studien-Umfeld
 - ⇒ auf Veranstaltungen
 - ⇒ bei kooperierenden Institutionen, Organisationen und Einrichtungen der TGH und der Koordinatoren
 - ⇒ auf der Homepage der TGH
 - ⇒ durch Mailing an Netzwerke (Stiftungen etc.)
- **Teilnahme an**
 - ⇒ **Workshops**
 - ⇒ **Veranstaltungen** (Bürgermeistergespräche, Stadtteilstefte, Infomeilen etc.)
 - ⇒ **wöchentlichen Teamtreffen**



„Handwerkszeug“ der Lotsen



- **Einführung beim Vorstellungs- bzw. Kennlerngespräch**
- **Workshops**
 - ⇒ Rechtliche Grundlagen Einbürgerung
 - ⇒ Klärung von Grundsatzfragen
 - ⇒ interaktives Rollenspiel anhand konkreter Fälle
 - ⇒ Austausch unter den Lotsen
- **Beratungsunterlagen**
- **Unterstützung seitens der Projektleitung und Koordinatoren zu jeder Zeit**



Aufgaben der Lotsen sind vielfältig



- **Informieren** über die Einbürgerung (in ihren Communities / im Familien-, Freundes-, Kollegenkreis / Schule, Uni, Ausbildungs-, Arbeitsplatz / auf Veranstaltungen, Feiern..)
- Hilfe beim **Ausfüllen des Einbürgerungs-Antrages**
- **Begleitung** zu Behörden und Konsulaten
- **Vernetzung**
- **Vorurteile abbauen**
- **Ängste vor Behörden nehmen**
- **Neue Lotsen werben**
- **Info-Stände**



Regelmäßiger Austausch im Team und mit den Mitarbeitern der Einbürgerungsbehörde



Öffentlichkeitsarbeit ist sehr wichtig



Was hat die bisherige Einbürgerungsinitiative gebracht?



Jahr	Einbürgerung		Beratungs gespräche
	erfolgt	beantragt	
2008	2.800	4.391	7.609
2009	3.706	4.474	7.799
2010	5.295	5.082	8.307
2011	5.639	5.249	9.420
2012	5.736	7.164 (+36,5% Steigerung zum Vorjahr)	12.154

(Quelle: Statistik des Einwohnerzentrums Hamburg/Stand 01/2013)



Erfolgte Einbürgerungen nach Herkunftsländern



Herkunftsland	Erfolgte Einbürgerungen nach Jahren				
	2008	2009	2010	2011	2012
Türkei	691	747	1.196	1.447	1.345
Afghanistan	278	624	1.009	759	894
Iran	275	353	505	429	390
Russische Föderation	78	65	115	185	283
Polen	114	185	223	245	256

(Quelle: Statistik des Einwohnerzentrums Hamburg/Stand 01/2013)



Zwischenfazit: Unsere Stärken



- **Zielgruppenorientierte** Arbeit
- **Direkte Zielgruppenansprache**
- **Individuelle** Beratung
- **Starke Vernetzung** mit anderen Trägern, MSO's (Migrantenselbstorganisationen), wodurch **auch außerhalb unserer Zuständigkeit** zumindest an die richtigen Adressen „gelotst“ werden kann
- **Sehr enge Zusammenarbeit mit der Einbürgerungsbehörde**
- **Nachhaltige** Projektentwicklung
- Einmaliges Projekt in Deutschland
- Das Lotsenprojekt wird sehr gut angenommen
 - ⇒ Aktuell über 1100 Erstberatungen
- Durch die **Multiplikatoren** wie Lotsen, Koordinatoren wurden bereits über 6.000 Menschen auf das Projekt & die Kampagne aufmerksam gemacht





**Willkommenskultur konkret:
Beispiele aus der Praxis**

Das Hamburg Welcome Center – Neubürger-/Newcomers Service

Birte Steller
Leitung des Hamburg Welcome Centers



Hamburg Welcome Center (HWC) Vorschau



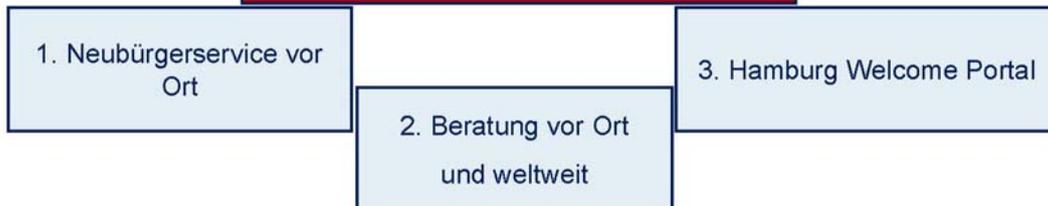
- 1. Hamburg Welcome Center**
 - Personelle und finanzielle Ausstattung
 - Dienstleistungsangebot
 - Konzeption und Position
- 2. Willkommenskultur**
 - Dimensionen
 - Ausblick



Welcome to Hamburg Zentrale Bausteine



Hamburg Welcome Center



Angebot für **ca. 90.000 Neubürger/innen**

aus dem	Inland	ca. 65.000
	Ausland	ca. 25.000



Welcome to Hamburg Zeittafel



insgesamt 13 Mitarbeiter/innen (seit Oktober 2012)



Hoheitliches Leistungsangebot: EU-Zuwandernde und Drittstaatsangehörige

Ausländerangelegenheiten

- Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnisse *
Studierende: nur erste Erteilung
- Blaue Karte-EU
- Visaverlängerungen für Geschäftsreisende
- Entgegennahme von Verpflichtungserklärungen
- ...

* Visumsverfahren:
 Deutsche/s Botschaft/Konsulat
 und
 Behörde für Inneres und Sport,
 Einwohner-Zentralamt

Meldeangelegenheiten

- Anmeldung des Wohnsitzes
Studierende: nur erste Anmeldung
- Um- und Abmeldung des Wohnsitzes
- Beantragung von Führungszeugnissen
- Beglaubigungen
- Bescheinigungen
- ...



Drittstaatsangehörige:

- Ausbildungs- und Erwerbsmigranten
- Familiennachzug

⇒ grds. §§ 16 ff. AufenthG

- Praktikum, Ausbildung und Studium
- Manager, Führungspersonal
- Personalaustausch
- Akademiker
- Internationale SportlerInnen und KünstlerInnen
- Selbstständige und Unternehmensgründer



⇒ §§ 27 ff. AufenthG

EhepartnerInnen und Kinder



Informationen und Beratung für alle NeubürgerInnen

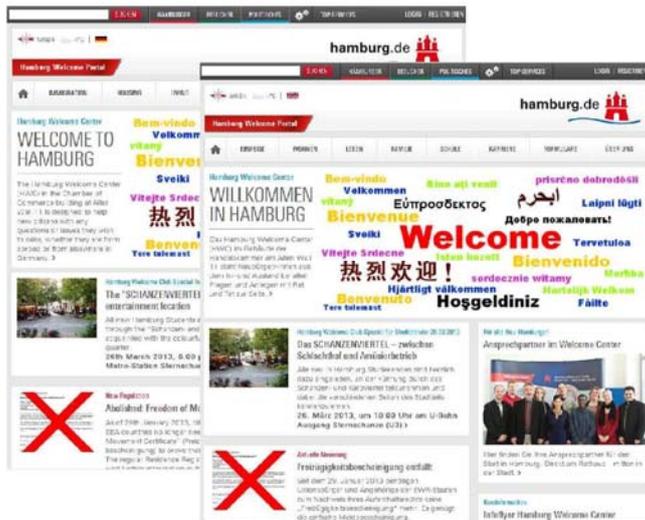


- Wie finde ich in Hamburg eine Wohnung?
- Wo können meine Kinder betreut werden?
- Wie funktioniert das Schulsystem?
- Wo kann ich einen Sprachkurs absolvieren?
- Wie lange darf ich mit meinem Führerschein in Deutschland ein Kfz fahren?



Hamburg Welcome Portal: www.welcome.hamburg.de

Zentrale (virtuelle) Anlaufstelle für (potenzielle) Zuwanderer aus aller Welt



Themen:

- Einreise
- Wohnen
- Leben
- Familie
- Schule
- Karriere
- Formulare
- Kontakt



Erste Anlaufstelle für

- Behördliche Leistungen
- Information und Beratung
- Vermittlung ("Lotsenfunktion")

Leistungsinstrumente

- Persönlich
- Telefonisch
- Schriftlich (E-Mail, info@welcome.hamburg.de)
- Virtuell (website; www.welcome.hamburg.de)

Alle Services in

- Deutsch
- Englisch



Veranstaltungen

- Welcome Club (einmal monatlich, zusätzlich jeweils zu Semesterbeginn)
- Info-Veranstaltung für indirekte Kundinnen und Kunden (zweimal jährlich)
- Hamburg Welcome Days 2011 (Messe und Konferenz) und 13.6. 2103
- Einrichtung einer „Internationalen Bücherecke“ März 2012

Kooperationen

Verfahrenspartner, thematische Partnerschaften und Austausch:

- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Senatskanzlei Amt International
- Behörde für Inneres und Sport, bezirkliche Kundenzentren
- Bundesagentur für Arbeit, (Duisburg, Bonn, Hamburg), ZAV
- Handelskammer Hamburg, Handwerkskammer Hamburg
- Zentrale Anlaufstelle Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Beratungsstelle EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit
- Hamburgische Wirtschaft (Unternehmen), Relocator
- Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Städtische und gemeinnützige Beratungsstellen
- Lokale/nationale/internationale Organisationen, Städte, Netzwerke



... im Gebäude der Handelskammer Hamburg und

... in unmittelbarer Nähe zu Rathaus, Hauptbahnhof, Hauptgeschäftsstraßen



Öffnungszeiten

(32 Std./Woche):

Montag:	8 bis 17 Uhr
Dienstag:	8 bis 12 Uhr
Mittwoch:	8 bis 12 Uhr
Donnerstag:	8 bis 18 Uhr
Freitag:	7 bis 12 Uhr

Terminvereinbarung

Persönlich, telefonisch,
per E-Mail



► **Willkommen in drei Schritten**

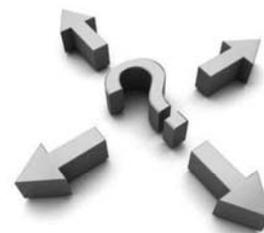
- Drei-Phasen-Modell der Integration



- Willkommenskultur betrifft
 1. Politik, 2. Verwaltung, 3. Wirtschaft, 4. Gesellschaft
- Hamburg Welcome Center
 - Vor- und Erstintegration; Akteur Verwaltung



- September 2010: Evaluation im Auftrag der Bürgerschaft
- April 2012: fünfjähriges Bestehen
- Jährlich > 6.000 Titel nach dem AufenthG mit steigender Tendenz
- Jährlich ca. 25.000 Kundenkontakte
- Stark frequentierter Internetauftritt
- Positive Kundenresonanzen
- Best Practice-Beispiel



Willkommenskultur konkret: Beispiele aus der Praxis

„Dialog in Deutsch“

Uta Keite
Bürgerengagement und Direktion Bücherhallen Hamburg



DIALOG IN DEUTSCH



**Gesprächsgruppen für Zuwanderer:
Training der deutschen Sprache in allen
Bücherhallen Hamburgs**

DIALOG IN DEUTSCH

- Start: Ende 2009
- 170 Ehrenamtliche
- 63 Gesprächsgruppen, alle Bücherhallen
 - offen
 - kostenlos
 - wöchentlich
 - unbefristet
 - keine Anmeldung
 - keine Registrierung
- hauptamtliche Projektleitung



DIALOG IN DEUTSCH

- 2012:
 - 2.760 Gruppentreffen
 - 16.800 Teilnehmerstunden
- gefördert von der



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

- vielfältige Vernetzung
- mehrfach preisgekrönt



EHRENAMTLICHE: ORGANISATION

- mehrstufiges Aufnahmeverfahren
 - Informationstreffen, Beratungsgespräch, Einführungsseminar, Hospitation, Einführung vor Ort
 - Beschäftigungsvertrag
- „Schnupperzeit“
- Reflexion nach drei Monaten
- permanente Begleitung



EHRENAMTLICHE: WERTSCHÄTZUNG

- Mitgestaltung des Projektes
- Fortbildungen
- Austauschtreffen
- Unfall-, Haftpflichtversicherung
- Bücherhallen-Karte gratis
- Erstattung Fahrtkosten
- Visitenkarten
- gesellige Veranstaltungen
- Qualifizierungsmöglichkeiten:
Praktika, Ein-Euro-Job, BFD



INTERESSE? WEITERE INFOS? GERN...

Uta Keite
Referentin Bürgerengagement und Direktion
Bücherhallen Hamburg

uta.keite@buecherhallen.de
www.buecherhallen.de/ehrenamt
Telefon 040 / 4 26 06-282



Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Schlaglichter aus den Städten

- **Hamburg**

Stefan Müller, Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg

- **Münster**

*Michael Willamowski,
Leiter des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Münster*

- **Osnabrück**

*Elke Kölpin und Hülliye Zengin,
Fachbereich Personal und Organisation der Stadt Osnabrück*

- Freiwillige und anonyme Befragung aller Beschäftigten in 2008; 20.081 auswertbare Rückläufe (rd. 28%), repräsentative Stichprobe
- **8,9%** haben einen Migrationshintergrund, davon 6,8% mit deutscher, 2,1% mit ausländischer Staatsangehörigkeit
- Größte Gruppen: Polen, Türkei, Russland
- vorwiegend in wissenschaftlichen, sozialen und technischen Bereichen
- seltener in Berufen, die Laufbahnausbildung voraussetzen (z. B. Lehrkräfte, Richter/Staatsanwälte (m/w), Straf- und Polizeivollzug, Berufsfeuerwehr und Steuerfachpersonal)
- im Durchschnitt jünger
- überwiegend Tarifbeschäftigte
- seltener in Führungsaufgaben

Beschäftigtenbefragung „Migrationshintergrund“

Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise vor dem Ausfüllen des Fragebogens:

Die Beschäftigtenbefragung richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung – sowohl an diejenigen mit als auch an diejenigen ohne einen Migrationshintergrund. Der Fragebogen ist ausschließlich für die Person gedacht, die angegeben wurde. Die Beantwortung der Fragen ist freiwillig und anonym. Die Erhebung dient allein statistischen und wissenschaftlichen Zwecken. Sie können sich entscheiden, ob Sie den ausgefüllten Fragebogen in dem beigelagerten Rückumschlag an das Statistiken Nord zurücksenden oder Ihre Eingaben direkt – online – in einer geschützten Datenbank des Statistiken Nord (ohne deutsch-nord-europäische Befragung) vornehmen, die Onlinebearbeitung ist von jedem PC mit Internetzugang möglich. Sollten Sie sich für die Onlinebearbeitung entscheiden, so nutzen Sie für den Zugang bitte die folgende Benutzerkennung mit dem abzugebenden Passwort:

Benutzerkennung:
Passwort:

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an. Alle Fragen sind eindeutig und geschlossen formuliert. Im Regelfall ist je Frage nur eine Antwort möglich. Die zusätzlichen Fragebogen werden zum PDF ausfüllen und Ihre Antworten kräftig freihand mit einem schwarzen Stift vorliegen. Sollten Sie Probleme beim Ausfüllen haben, rufen Sie bitte das Servicecenter im Statistiken Nord bzw. dem Zentrum für Aus- und Fortbildung an:
Statistiken Nord: 040 - 4 29 31 1740
Zentrum für Aus- und Fortbildung: 040 - 4 29 31 1447

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns sehr.

A. Fragen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis

1. Seit wann sind Sie in der Hamburger Verwaltung beschäftigt?

Seit weniger als 1 Jahren

Seit 1 bis 5 Jahren

Seit 6 bis 10 Jahren

Seit 11 bis 15 Jahren

Seit 16 bis 20 Jahren

Seit 21 bis 25 Jahren

Seit mehr als 26 Jahren

2. Sind Sie zurzeit noch in der Ausbildung?

Ja

Nein

Wenn „Ja“, → weiter mit Frage 6.

3. Haben Sie eine Ausbildung in der Hamburger Verwaltung absolviert?

Ja

Nein

4. Sind Sie teilzeittätig?

Ja

Nein

5. Welcher Berufsgruppe gehören Sie an?

Arbeitsnehmer/Aushilfskräfte

Regelbeschäftigter

6. Welcher Laufbahngruppe/ Funktionssebene gehören Sie an? (Bei Angestellten bitte vergleichbare Zuordnung)

Einheitsdienst

Mittlerer Dienst

Gehobener Dienst

Höherer Dienst

7. Sind Sie eine Führungskraft bzw. haben Sie eine Vorgesetztenfunktion?

Ja

Nein

3

Personen mit Migrationshintergrund werden in Übereinstimmung mit der **Definition des Statistischen Bundesamtes (vgl. Mikrozensus 2005)** wie folgt umschrieben (Kurzfassung):

A. ausländische Staatsangehörige

B. deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund; diese sind:

I. Spätaussiedler;

II. Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung erworben haben;

III. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil

a) ausländische/r Staatsangehörige/r ist (war),

b) Spätaussiedler/in ist (war) oder

c) die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung erworben hat.



Deutliche Erhöhung der Anteile der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der hamburgischen Verwaltung –

Zielwert : 20%!

Bisheriger Erfolg :

Steigerung von rund 5% (2006) auf inzwischen 17,3% (2012)!

5

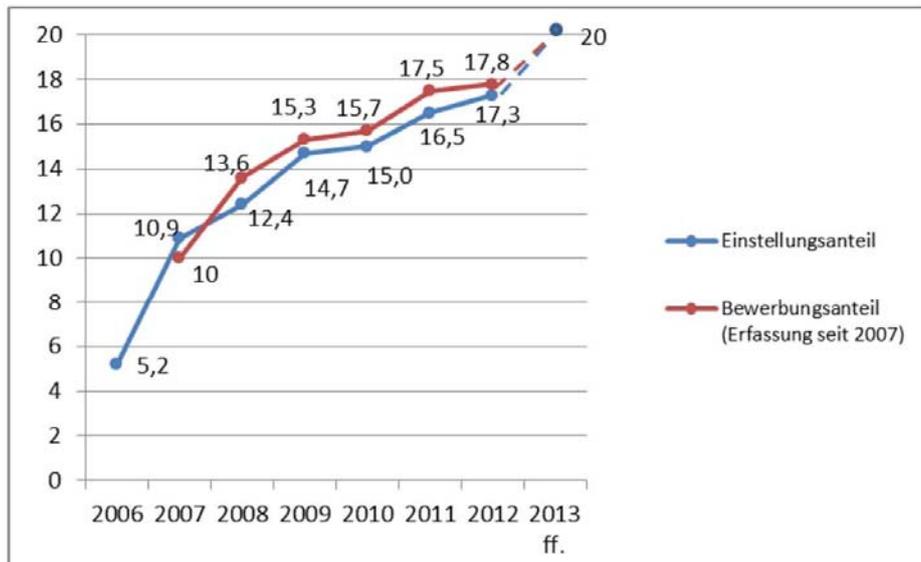
- Jährlich bis zu **600 Ausbildungs-/Studienplätze** in der Allgemeinen Verwaltung, der Justiz und Steuerverwaltung und bei der Polizei und Feuerwehr:



- 2012: ca. 120 x Allgemeine Verwaltung, ca. 110 x Steuerverwaltung, ca. 260 x Polizei, ca. 40 x Feuerwehr, ca. 20 x Justiz
- weit überwiegend in Beamtenausbildungen (ca. 90%),
- bedarfsorientierte Ausbildung, bedarfsorientierte Übernahme
- Weitere Ausbildungsplätze in Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, z. B. in gewerblich-technischen, handwerklichen oder auch kaufmännischen Berufen:
z. B. Gärtner/in, Vermessungstechniker/in, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

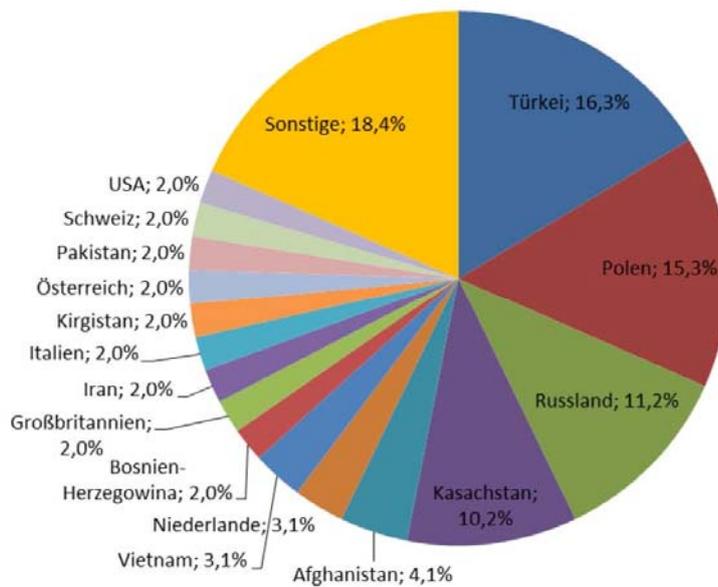
Bisherige Entwicklung der Dachkampagne

Entwicklung der Bewerbungs- und Einstellungsanteile



Zielwertentwicklung des Bewerbungs- sowie des Einstellungsanteils 2006 bis 2012 (Angaben in Prozent): Gesamtbetrachtung

Herkunftsländer Einstellungsjahr 2012



Übersicht der eingestellten Nachwuchskräfte nach Herkunftsländern im Einstellungsjahr 2012 (Angaben in Prozent)

Zielsetzung der Kampagne



- **Gleichberechtigte Teilhabe** (Spiegelbild der Gesellschaft, Partizipation):
Besondere gesellschaftliche Verantwortung des Staates, Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker auch in die Ausbildungen des öffentlichen Dienstes zu integrieren
- **Verbesserung der Dienstleistungsangebote:**
Hoher Wert interkultureller Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen, im Kundenkontakt, in der Vielfalt von Perspektiven bei Planungsprozessen und auch im Hinblick auf Innovation und Kreativität
- **Demographischer Aspekt:**
Interkulturelle Öffnung mit Blick auf den perspektivisch prognostizierten Fachkräftemangel ökonomisch erforderlich

Innovative Elemente des Konzeptes



- Formulierung eines **Zielwertes** (20%, keine Quote!)
- Neben den Angestelltenausbildungen ausdrücklicher Fokus auf **Beamtenausbildungen** (Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem)
- Gemeinsamer Auftritt der ausbildenden Behörden unter dem Schirm der Dachkampagne
- Offensives Zugehen/ **Kooperation mit Migrantenorganisationen**, Netzwerkarbeit
- Entwicklung zielgerichteter, auch fremdsprachlicher Flyer, Nutzung fremdsprachlicher Medien
- Einbindung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund

Arbeitsschwerpunkte - I



- ⇒ Präsentation in Medien und Öffentlichkeit, an Schulen
 - Print- und e-Medien – Relaunch der Homepage „Bist Du dabei?“, Veranstaltungen, Messen, Teilnahme am Drachenbootrennen (2009/2011/2013), behördenweite Informationskampagne in Kundenbereichen, Schulveranstaltungen/Motivationsworkshops
 - Großveranstaltungen unter Beteiligung der politischen Leitungsebenen
 - Zentrales Marketinginstrument: Werbung in U- und S-Bahnen (seit 2009)
 - Zusammenarbeit mit der Presse
 - Präsentationen „**best practice**“ auf diversen Fachtagungen und Kongressen, überregional, national und international
- ⇒ Zielsetzung: Erhöhung der Bewerbungszahlen

Arbeitsschwerpunkte - II



- ⇒ Informationen für Eltern, Vereine und andere Träger
 - Entwicklung von Elternflyern (auch fremdsprachig), Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, Vereinen, Eltern- und Kulturverbänden, Workshops
 - Veranstaltungen und andere Projekte, z. B. Türkische Gemeinde Hamburg und Umgebung e. V., Hamburger Verein der Deutschen aus Russland, Veranstaltungen in Bezirksämtern
- ⇒ Zielsetzung: Erhöhung der Bewerbungszahlen
- ⇒ (Neu-)Gestaltung des Auswahlverfahrens
 - Jährliche Bewerbungsverlaufsanalyse, interkulturelle Wissensfragen, Aufnahme kultursensibler Testverfahren (CFT 20-R), Lösung interkultureller Konfliktsituationen
- ⇒ Zielsetzung: kritische Überprüfung des Verfahrens auf versteckte „Marktzutrittsbarrieren“, Feststellung interkultureller Kompetenzen

Arbeitsschwerpunkte – II.1 Interkulturelle Elternarbeit



- Einladende, elterngerecht aufbereitete Informationen
- zu den Ausbildungsmöglichkeiten und der besonderen Bedeutung einer dualen Berufsausbildung in Deutschland
- muttersprachlicher Zugang: Auflagen in deutscher, russischer und türkischer Sprache (zunächst größte Bevölkerungsgruppen)
- Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, um den direkten Kontakt zu Eltern zu realisieren
- z. B. Elternabende, Elterncafés, Workshops, Veranstaltungen an Schulen
- in Stadtteilen mit erhöhten Anteilen an Menschen mit Migrationshintergrund wie z. B. Billstedt, Kirchstedt, Wilhelmsburg, St. Pauli

Arbeitsschwerpunkte – II.2 Kulturoffene Elemente in den Auswahlverfahren



- Grundsatz: keine Absenkung der Standards, berufsimmanente Anforderungen werden weiterhin vollständig erhoben, Bestenauslese!
- Aufnahme zusätzlicher kulturoffener, figuraler Testelemente zur Prüfung des schlussfolgernden Denkens (CFT 20-R)
- Entwicklung und Aufnahme eines zusätzlichen Interkulturellen Wissenstests zur Feststellung interkultureller Kompetenzen
- Entwicklung einer hamburgweiten Definition „Interkulturelle Kompetenz“ für alle Auswahlverfahren und die Fortbildung der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung
- Erfassung interkultureller Kompetenzen auch in den Vorstellungsgesprächen

Arbeitsschwerpunkte – II.3

Erfassung kultureller Kompetenzen: Definition



- eine spezifische Form der Sozialkompetenz
- die Fähigkeit, in der interkulturellen Begegnung situations- und adressatengerecht Kontakt aufzunehmen, kulturell bedingte Unterschiede aufgeschlossen und wertschätzend wahrzunehmen und sie differenziert und zielorientiert zu kommunizieren
- das Resultat eines aktiven Lern- und Entwicklungsprozesses, der auf der Erweiterung des konkreten, kulturspezifischen Wissens über andere basiert
- beruht auf der Aufmerksamkeit für kulturell bedingt andere Selbstverständlichkeiten, auf der Kenntnis und grundsätzlichen Wertschätzung der Werte, Anschauungen und Verhaltensweisen des Gegenübers sowie auf dem Bewusstsein für die eigene Kultur und deren Relativität
- die Werte des Grundgesetzes bilden die Basis für das interkulturelle Verständnis

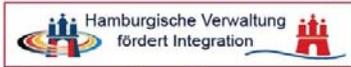
Arbeitsschwerpunkte - III



- ⇒ Intensivierung der dezentralen Aktivitäten der ausbildenden Behörden
 - z. B. Kurzfilme und Präsentationen im Internet (bislang Allgemeine Dienste, Justiz, Steuerverwaltung), Web-Angebot C!You und Ausbildungsblog (Allgemeine Dienste), Tag der offenen Tür (Feuerwehr), zusätzliche Angebote der Polizei (Kampagne „Gesucht! Gefunden!“)
 - ⇒ Zielsetzung: Profilierung der Ressorts im Rahmen der Dachkampagne
- ⇒ Jährliches Monitoring
 - ⇒ Zielsetzung: Verständigung über die Bewertung der Ergebnisse der vergangenen Einstellungssaison und der daraus abzuleitenden Maßnahmen für das Folgejahr (Controlling)



Öffentlichkeitsarbeit - I



**Wir sind Hamburg!
Bist Du dabei?**

Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung



**Мы – гамбург!
Ты с нами?**

Вы хотели бы, чтобы Ваш ребенок получил у нас специальное образование?

Свяжи: Детство и образование через границы
Организируй



**Hamburg biziz!
Katilir misin?**

Kızınıza veya oğlunuza meslek eğitimi versek ne dersiniz?

Hamburg Eyaleti
Servisleri
Personnel Dairesi

Hamburg
fth.hamburg.de

**Vielfalt
als Chance**



Öffentlichkeitsarbeit - II



Für mehr kulturelle Vielfalt in der hamburgischen Verwaltung!

Wussten Sie schon, dass die deutsche Staatsangehörigkeit nicht zwingend ist, um Beamtin oder Beamter der hamburgischen Verwaltung zu werden?



Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Für mehr kulturelle Vielfalt in der hamburgischen Verwaltung

- Ausbildungsbereiche
- ⊙ Allgemeine Verwaltung
 - ⊙ Steuerverwaltung
 - ⊙ Polizei
 - ⊙ Feuerwehr

Hamburg, das Tor zur Welt, bietet Menschen aus vielen unterschiedlichen Ländern eine attraktive Lebensqualität und wird durch sie bereichert. Die hamburgische Verwaltung erbringt unzählige Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt - rund 1,7 Millionen Menschen.

Es geht um Wirtschaft und Kultur, Wissenschaft und Gesundheit, um Umwelt, innere Sicherheit, Finanzen und vieles mehr – Behörden befassen sich mit allen Geschäftsfeldern des öffentlichen Bereiches und verstehen sich als Dienstleister.

Hierfür brauchen wir Sie – wir benötigen Ihre Erfahrungen, Ihre Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen in einer Gesellschaft von Menschen unterschiedlichster Herkunft. Die kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft soll sich gerade auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes widerspiegeln.

Professionelles Webportal!

Erfahrungsberichte	Infos für Eltern	Fachinformationen
Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund stellen sich vor. >	Flyer speziell für Eltern in deutscher, russischer und türkischer Sprache. >	Die Kampagne "Wir sind Hamburg! Bist du dabei?" im Detail erläutern. >
<p>Sie wollen es genauer wissen? Kein Problem!</p> <p>Kontaktmöglichkeit</p> <p>Zentrum für Aus- und Fortbildung Stefan Müller Normannenweg 26 20537 Hamburg</p> <p>Tel.: 040 42931-1447 Fax: 040 427931-472 E-Mail: stefan.mueller@zaf.hamburg.de</p> <p>Homepage > Stadtplan > HVV-Verbindung ></p>		

Homepage „Bist du dabei?“



- erweiterte Downloadangebote mit Links zu den ausbildenden Behörden
- eingebunden in den Ausbildungsauftritt FHH
- Kurzportraits vieler Nachwuchskräfte
- Informationen für Eltern
- Fachinformationen
- Veranstaltungshinweise
- Kurzfilme und
- direkte weiterführenden Kontakte

Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen in den Behörden und Ämtern



Seminarangebote zu Themen der interkulturellen Fortbildung:

- „Interkulturelle Fortbildungen für Ausbildungs- und Personalverantwortliche“ (z. B. Lehrkräfte, Ausbildungsleitungen, Personalleitungen)
- „Interkulturelle Öffnung als Führungsaufgabe“
- „Wahrnehmung – Kommunikation – Kultur“
- „Islam im Arbeitsalltag“
- „Verstärkung der Sprachfortbildung: Englisch, Spanisch (verschiedene Zielgruppen); Türkisch, Russisch und Polnisch im Kundenkontakt
- Weitere spezifische Fortbildungen für Dienstleistungsbereiche der Behörden und Ämter

Erfahrungen in der Umsetzung



- **Zugangswege für effektives Marketing:**

Informationen zu den Bevölkerungsgruppen, Herkunftsländern, Motivationslagen, Imageaspekten des öffentlichen Dienstes und zu Fragen der Erreichbarkeit erforderlich.

Grunderkenntnis: Junge Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere auch ihre Familien sind über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes und über schulische/berufliche Bildungswege häufig nicht hinreichend informiert.

- **Kooperationen als unverzichtbares Element:**

Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, Zugang zu Eltern, die für die berufliche Orientierung ihrer Kinder eine gravierende Rolle einnehmen, Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern für Berufsorientierung als Multiplikatoren

Mitwirkung engagierter Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund an Veranstaltungen, Messen, im Internet (Kurzbiographien), in Printmedien, auf Plakaten, in der U/S-Bahn-Werbung, etc.

Fortsetzung der Kampagne



- Senat hat sich in seinem Regierungsprogramm 2011 ausdrücklich dafür ausgesprochen, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung fortzusetzen
- Senat hat im Juni 2012 die Fortsetzung der Kampagne beschlossen
- Zielsetzung: Bisherige Zielerreichung und Integrationserfolge in der interkulturellen Öffnung der Verwaltung verstetigen
- Senat beschließt neues Integrationskonzept und mit ihm das Themenfeld Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (Februar 2013)



- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
„Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“
durch den Ersten Bürgermeister der FHH im November 2008
- Berichterstattung über „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ als eines der personalpolitischen Schwerpunktthemen des Personal-managements in den Personalberichten (2009, 2010, 2012, 2013)
- Ermutigung von Menschen mit Migrationshintergrund, sich auf Stellenausschreibungen der FHH zu bewerben
- Aufnahme interkultureller Kompetenzen in das Anforderungsprofil
- Pilotierung einer interkulturellen Selbstbewertung als Instrument der Organisationsentwicklung
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als eigenständiges Themenfeld im neuen Integrationskonzept des Senats (Februar 2013)

***Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***

Kontakt:

Stefan.Mueller@zaf.hamburg.de

www.hamburg.de/bist-du-dabei

Münster: Interkulturelle Personalentwicklung – ein Gemeinschaftsprojekt der Städte Münster, Bielefeld und Hamm

Michael Willamowski, Leiter des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Münster

Ausgangslage:

In Münster leben ca. 295.000 Einwohnerinnen und Einwohner, von denen am 31.12.2011 61.539 Personen (20,76 %) eine Migrationsvorgeschichte aufwiesen. 22.343 Menschen hiervon sind Ausländerinnen und Ausländer. Prägend für Münster ist, dass es dabei keine dominierende ausländische Bevölkerungsgruppe gibt, sondern vielmehr eine große Vielfalt feststellbar ist.

2008 wurde das Migrationsleitbild einstimmig vom Rat der Stadt Münster beschlossen. Für den Bereich Personalentwicklung/-fortbildung wurde folgendes Leitziel mit Teilzielen beschlossen:

Leitziel:

- Wir setzen uns zum Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe und Integration aller Menschen in Arbeits- und Bildungsprozessen voranzutreiben. Dazu wollen wir unter anderem auch Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz finanzieren und durchführen.

Teilziele:

- Wir wollen die Stadtverwaltung stärker als bisher als Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationsvorgeschichte öffnen.
- Wir beabsichtigen, durch permanente und obligatorische Fortbildungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die interkulturelle Offenheit und Kompetenz der Stadtverwaltung zu fördern.
- Innerhalb der Stadtverwaltung sollen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, um Wissen über interkulturelle Kompetenz, Migration und Integration auszutauschen und in diesen Bereichen voneinander zu lernen.
- Wir streben eine Zertifizierung von Betrieben und Einrichtungen im Hinblick auf ihre interkulturelle Kompetenz an und werden solche Initiativen aktiv unterstützen.

2010 und 2012 wurde über die Umsetzung der im Migrationsleitbild genannten Ziele in einem Monitoring dem Rat berichtet. Zu dem Bereich der interkulturellen Personalentwicklung und Fortbildung ist leider nur in Teilbereichen empirisch belastbare Daten vorhanden. So wurde zwar vor einigen Jahren in Münster eine Geburtsortecodierung eingeführt, es liegen jedoch nur für ca. 50 % der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Datensätze mit den Geburtsorten vor. Von dieser Gruppe verfügen 5,37 % über eine Migrationsvorgeschichte. Bei den Auszubildenden und Anwärtern haben bereits 13 % Migrationserfahrung.

Gemeinschaftsprojekt zur Interkulturellen Personalentwicklung

2010 und 2011 haben die Städte Münster, Bielefeld und Hamm mit Unterstützung des Landes NRW ein Gemeinschaftsprojekt zur Interkulturellen Personalentwicklung durchgeführt. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Bereiche Ausbildung und Fortbildung gelegt. Folgende Fragen waren für das Projekt leitend:

- Wo bestehen Erfahrungen zum Bereich Ausbildung?
- Wie können wir Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsvorgeschichte gewinnen?
- Was macht Städte als attraktiver Arbeitgeber aus?
- Welche Formen interkultureller Fortbildung praktizieren wir?

- Was haben damit erreicht?
- Wie sollte ein Lernansatz aussehen?
- Von wem können wir lernen?

Als Ergebnisse konnten festgehalten werden:

- Die klassische Fortbildung im Sinne einer Wissensvermittlung hat nur eine geringe Wirkung. Interkulturelle Kompetenz ist eine Frage der Haltung, die unterschiedlich nach Aufgabenbereichen und Organisationen gebildet oder ausgebildet werden muss.
- Der Ausbau interkultureller Kompetenz braucht eine positive Aus- und Denkrichtung – sie ist nicht problembehaftet.
- Auszubildende haben ein zu geringes Wissen über Kommunen als Ausbildungsbetrieb.
- Unsere Internetangebote sind nicht ausreichend.
- Hilfreich ist, Eltern als Zielgruppe von Informationen zu sehen.
- Einige Unternehmen und Behörden setzen zunehmend auf persönliche Vorstellungsgespräche und weniger auf Tests.

Jede Stadt hat am Ende des Erfahrungsaustausches und der Zusammenarbeit eigene Handlungsempfehlungen entwickelt. Münster hat sich folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

- Im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung besteht die Möglichkeit, im Zielbereich Kundenorientierung Ziele zur interkulturellen Kompetenz zu vereinbaren.
- Schülerinnen und Schülern werden besser über städtische Ausbildungsangebote informiert.
- Praktika nehmen zukünftig eine Schlüsselrolle im kommunalen Arbeitgebermarketing ein.
- Den ausländischen Vereinen, Treffpunkten etc. werden regelmäßig die Stellenausschreibungen zur Verfügung gestellt.
- Eltern von Auszubildenden werden zu Informationsabenden eingeladen.

Fortführung der Arbeiten zur Interkulturellen Personalentwicklung notwendig

Die Münsteraner "Koordinierungsstelle für Migration und interkulturelle Angelegenheiten" hat die Befassung mit dem Thema der interkulturellen Personalentwicklung in verschiedenen Veranstaltungen, Workshops und Projekten fortgeführt.

2011 gab es einen Austausch unter dem Motto "Personal gewinnen, sichern, entwickeln" mit dem Integrationsrat der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, weiteren Städten und örtlichen Betrieben.

2012 wurden in einem gemeinsamen Austausch mit der Fachhochschule Münster und der Wirtschaftsförderung Münster für Unternehmen, städtische Gesellschaften und andere Interessierte "Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Personalwesen" diskutiert. Besondere Bedeutung kommt hier dem allgemeinen Gleichstellungsgesetz, anonymisierten Bewerbungsverfahren und erfolgreicher Netzwerkarbeit zu.

Die Stadt Münster wird sich weiter für eine gleichberechtigte Teilhabe und Integration aller Menschen auch in Arbeits- und Bildungsbereichen einsetzen.

OSNABRÜCK®
DIE | FRIEDENSTADT

**Mit Herz und Verstand –
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung im Dialog**

Elke Kölpin und Hülliye Zengin
FB Personal und Organisation
Stadt Osnabrück




OSNABRÜCK®
DIE | FRIEDENSTADT

Unsere Stadt - Daten, Fakten, Zahlen

- Kreisfreie, mittelgroße Stadt: ca. 160.000 Einwohner
- Ausländeranteil: 9,3% (2010)
- Migrantanteil gesamt: ca. 25%
- Migrantanteil Kinder unter 6 Jahre: ca. 41%
- Zuwanderung pro Jahr: ca. 2000 Migrant/-innen

- Stadtverwaltung (inkl. Eigenbetriebe): ca. 2500 Mitarbeiter/-innen
- Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ab A9/E9: ca. 3%

06.06.2013 Stadt Osnabrück

Osnabrück - Stadt des Friedens

- Mehr als 50 Einrichtungen setzen sich aktiv für den **Friedensgedanken** ein
- Friedenspolitische Arbeit ist kein Auftrag, sondern **Selbstverständnis**



Felix Nussbaum
"Selbstbildnis mit Judenpass"



Ledenhof, Sitz der Deutschen Stiftung Friedensforschung



Friedensvertrag von 1648

06.06.2013

Stadt Osnabrück

Wir werden weniger, älter und **bunter!**

Verbindend!

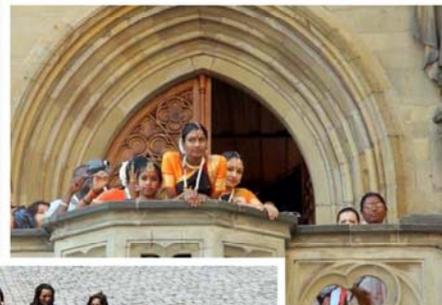
Osnabrück setzt sich seit Jahrzehnten für die Integration aller Bürger/-innen ein und beteiligt die Zuwanderer bereits seit der Gründung des Ausländerbeirats (1972)

Bereichernd!

Die unterschiedlichen Mentalitäten und Begabungen sind Erfolgsfaktoren für die Herausforderungen gesellschaftlichen und beruflichen Zusammenlebens

Belebend!

Die vielfältigen Veranstaltungen sorgen für eine pulsierende interkulturelle Szene



charta der vielfalt



06.06.2013

Stadt Osnabrück

OSNABRÜCK®
DIE | FRIEDENSTADT

Interkulturelles Personalmanagement

Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung der Daseinsvorsorge • Erhalt/Ausbau der Leistungsfähigkeit der Verwaltung • Erhöhung der Servicequalität • Erhöhung der Innovationsfähigkeit (Diversity)
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Akquise von Personal • Interkulturelle Öffnung • Qualifizierung und Bindung von Personal • Dialog als Haltung
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Personalentwicklung • Befragung/Beteiligung von Experten und Institutionen
Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring • Interkulturelle Trainings • IQ-Zirkel • After Work Partys • Multiplikatoreninfos, Flyer, Imagefilm

06.06.2013 Stadt Osnabrück

OSNABRÜCK®
DIE | FRIEDENSTADT

Mit Herz und Verstand interkulturelle Vielfalt in der Ausbildung



06.06.2013 Stadt Osnabrück

Menschen ansprechen und Marketing betreiben

- Multiplikatorenengespräche
- Kontakt zu ausländischen Kulturvereinen
- Film- und Flyergestaltung
- Berufsinformationstage
- Messepräsenz



06.06.2013

Stadt Osnabrück

Begabungen aufspüren und Potenziale gewinnen

- Kulturfairer Eignungstest
- Individuelle Termingestaltung bei Anreise aus dem Ausland
- Differenziertes Assessmentcenter
- Diversität der Bewerber im Blick
- Interkulturelles Gespür als Auswahlkriterium



06.06.2013

Stadt Osnabrück

Entwicklung begleiten und Ausbildung betreiben

- Interkulturelle Kompetenz-Trainings
- Individuelle Beratung und Förderung
- Lernpatenschaften
- Sprachförderung
- Mentoring-Programme
- Schulkooperation „Muslimische Mädchen“



06.06.2013

Stadt Osnabrück

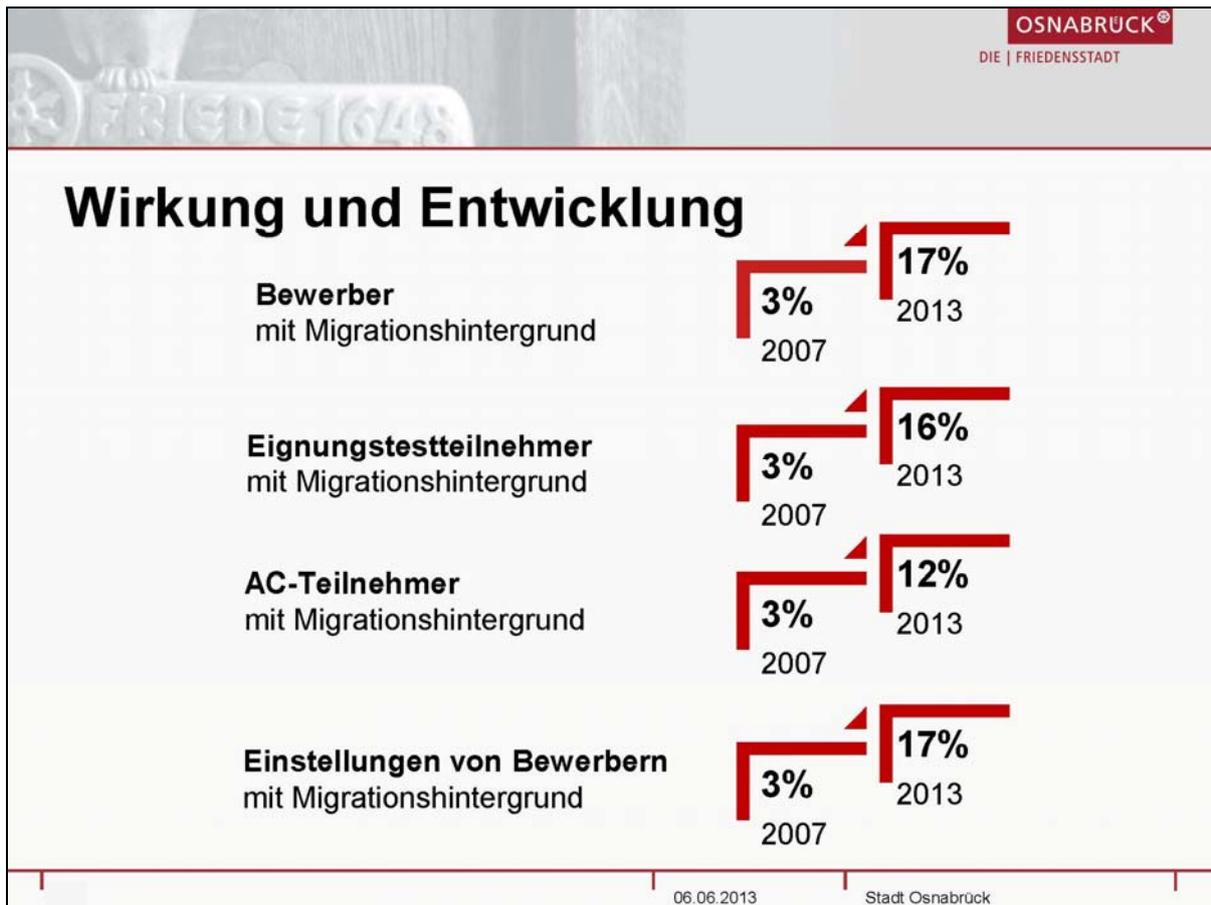
Erlebnisse ermöglichen und Kompetenzen erweitern

- Austauschprogramme
- Auslandspraktika
- Betreuung ausländischer Studierender
- Interkulturelle Afterwork-Partys
- Interkulturelle Workshops



06.06.2013

Stadt Osnabrück



OSNABRÜCK®
DIE | FRIEDENSTADT

Wirkung und Entwicklung

Gelebte Vielfalt unterschiedlicher Talente in einer bunteren Verwaltung

Vorbehalte werden geringer – Junge Migranten überzeugen durch Qualität und Sympathie

- Bürokauffrauen sind trotz anfänglicher Sprachschwierigkeiten und Akzente gefragte Vorzimmerkräfte
- Junge Migranten trotz kurzen Aufenthalts in Deutschland unter den besten Absolventen ihres Jahrgangs im Bereich der Verwaltungsfachangestellten
- Aufstiege in den gehobenen Verwaltungsbereich durch erfolgreiche Teilnahme am Angestelltenlehrgang
- Erste Bachelor-Studenten mit Migrationshintergrund starten durch

06.06.2013 Stadt Osnabrück

Zusammenfassung der Konferenz – Thesen aus der Diskussion

Petra Lotzkat, Leiterin des Amtes für Arbeit und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg

1. Wir stellen einen Paradigmenwechsel fest. Im Wettbewerb der Städte und Regionen werden die Gestaltung der „Willkommenskultur“ und der „Anerkennungskultur“ zu zentralen städtischen Strategien – und zugleich zu Wettbewerbsfaktoren. Während die Anerkennungskultur auf die bereits bei uns lebenden Menschen aus anderen Herkunftsländern ausgerichtet ist, umwirbt die Willkommenskultur die neu zugewanderten Menschen oder auch die Menschen, um deren Zuwanderung wir uns aktiv bemühen (müssen). Willkommenskultur und Anerkennungskultur sind somit zwei Seiten der Interkulturellen Öffnung der Städte.
2. Willkommenskultur, Anerkennungskultur zu gestalten, ist eine gesamtstädtische Aufgabe, ist Aufgabe der Zivil-/Bürgergesellschaft. Nur so erfüllen wir ein „Wir-Konzept“ tatsächlich mit Leben. Integrationsleistungen sind somit sowohl von denen zu erbringen, die „immer schon“ in unseren Städten gelebt haben, als auch von denen, die neu in unsere Städte kommen und sich hier ihre Zukunft aufbauen wollen.
3. Teilhabe zu ermöglichen und Vielfalt zu leben, setzt den Dialog voraus. Nur im Dialog können wir Wissen austauschen, Verständnis entwickeln, Haltungen überprüfen. Sprache verbindet hierbei. Menschen früh und nachhaltig zu ermöglichen, die Ankunftssprache zu erlernen und sich in dieser auch niedrigschwellig zu erproben, ist Grundvoraussetzung für den Dialog und die Teilhabe am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben. Ein (finanzielles) Engagement der Städte und des Bundes ist hier nach wie vor erforderlich.
4. Interkulturelle Öffnung braucht Promotoren, braucht Botschafter. Menschen mit und ohne Migrationshintergrund übernehmen diese Funktion in Projekten oder in den Regeldiensten (z.B. Einbürgerungslotsen, Mitglieder von Integrationsbeiräten). Um diese Rolle bzw. diese Mittlerfunktion gut ausüben zu können, ist eine entsprechende Qualifizierung auch und gerade der vielen ehrenamtlich Tätigen erforderlich.
5. Wir können von den Projekten und den Erfahrungen anderer Städte lernen. Dennoch braucht jede Stadt ihre eigene Strategie der Interkulturellen Öffnung, die anknüpft an die Geschichte und das Selbstverständnis des Gemeinwesens. In Hamburg ist dies beispielsweise der Hafen, und in Osnabrück der Friedensvertrag.
6. Die Interkulturelle Öffnung der Städte bedarf nicht nur einer an die eigene Geschichte anknüpfende Strategie und Philosophie sondern auch klare Ziele und Maßstäbe. Nur so kann Verbindlichkeit des Handelns aller für das Gemeinwesen Verantwortlichen erzeugt werden. Dies kann im internationalen Vergleich beispielsweise die Auseinandersetzung mit dem MIPEX (migrant integration policy index) oder auch die Auseinandersetzung mit selbst gestellten Zielwerten und Indikatoren (Hamburg). Auch die Einbindung dieses Themas in das Beurteilungswesen (München) oder in die Leistungsorientierte Bezahlung (Münster) fördert die Verbindlichkeit.
7. Interkulturelle Öffnung braucht neben verbindlichen Strukturen kleine, „bodenständige“ Projekte, in denen das Miteinander gelebt werden kann.