

Tagungsband



Magdalène Lévy-Tödter

Konferenz zum 2. Hamburg Welcome Day Hamburg | 13. Juni 2013

Metropolregion Hamburg:
Auf dem Weg zu mehr Internationalität?

Konferenz zum 2. Hamburg Welcome Day

Metropolregion Hamburg:
Auf dem Weg zu mehr Internationalität?

Essen 2013

© 2013 by



**Akademie
Verlags- und Druck-
Gesellschaft mbH**

MA Akademie Verlags-
und Druck-Gesellschaft mbH
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen
Tel. 0201 81004-351
Fax 0201 81004-610

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung der MA Akademie Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen. Oft handelt es sich um gesetzlich geschützte eingetragene Warenzeichen, auch wenn sie nicht als solche gekennzeichnet sind.

Vorwort

Die Konferenz 2. Hamburg Welcome Day hat am 13. Juni 2013 von der FOM Hochschule und von dem HWC (Hamburg Welcome Center) in Hamburg stattgefunden und setzt die erfolgreiche 1. Hamburg Welcome Days von 2011 fort.

Die Konferenz, die sich diesmal dem Thema "Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität?" widmete, richtete sich zum einen an Vertreterinnen und Vertretern regionaler Verwaltungen, norddeutscher Unternehmen und der Wissenschaft, die sich mit diversen Aspekten der Internationalisierung theoretisch und praktisch befassen. Sie wendete sich zum anderen an allen Interessierten, die Erfahrungen zu dieser Thematik sammeln wollten.

Der Konferenzschwerpunkt lag auf den Informationsaustausch über Chancen und Herausforderungen bei den aktuellen Erleichterungen für die Zuwanderung von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften in der Metropolregion Hamburg. Im Zentrum der Konferenz standen Beiträge zu aktuellen Initiativen und zukünftigen Projekten.

Diese Aspekte der Willkommenskultur in der Metropolregion Hamburg wurden u.a. in Form von Vorträgen, Workshops und einer Podiumsdiskussion behandelt. Als Vortragende und Referenten konnten Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Verwaltung gewonnen werden, die über aktuelle Bemühungen zur Etablierung einer Willkommenskultur in der Metropolregion Hamburg und in anderen Städten wie z.B. Osnabrück berichtet haben. Dadurch konnte zum zweiten Mal eine anregende Diskussion zwischen den Teilnehmern und Teilnehmerinnen stattfinden, die den Einzelnen die Gelegenheit gab, ihre Arbeit vorzustellen, zu diskutieren und Anregungen einzuholen.

Derzeit ist in der Metropolregion Hamburg und auch in anderen Bundesländern eine Sensibilisierung für die Vereinfachung der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte zu beobachten. Im Februar 2013 wurde das Hamburg Integrationskonzept verabschiedet. Am Donnerstag, den 06. Juni 2013 fand die zweite Konferenz des Deutschen Städtetages in der Reihe „Städte l(i)eben Vielfalt“ in Hamburg statt. Am Dienstag, den 11. Juni 2013 wurde der erste deutsche Diversity Tag zelebriert. Unsere Konferenz bot in diesem Kontext eine weitere Plattform für den Austausch unter Mitgestaltern und Mitgestalterinnen dieser soziopolitischen Entwicklung.

Zum Abschluss möchten wir uns bei dem Staatsrat Wolfgang Schmidt der Senatskanzlei Hamburg ganz herzlich für seine anregende Eröffnungsrede bedanken. Allen Referenten und Referentinnen gilt ebenfalls unser Dank. Frau Dr. Ute-Marie Metje, Frau Dr. Silvia Stiller und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der FOM und der HWC möchten wir an dieser Stelle unseren Dank für ihre freundliche und fachliche Unterstützung bei der Planung und Durchführung der Konferenz aussprechen.

Wir möchten allen Referenten und Referentinnen für ihre Beiträge danken, ohne die eine Erstellung der Tagungsdokumentation nicht möglich gewesen wäre und auch allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre engagierte Beteiligung und vielfältige Anregungen. Wir hoffen, dass Sie mithilfe dieser Tagungsdokumentation weitere nützliche Anregungen aus den verschiedenen Bereichen gewinnen können.

Hamburg, im November 2013

Das Organisationsteam

Birte Steller, Hamburg Welcome Center

Prof. Dr. Willi Küpper, FOM Hochschule

Prof. Dr. Magdalène Lévy-Tödter, FOM Hochschule

Inhaltsverzeichnis

Handlungsempfehlungen und Ergebnisse aus den Workshops

1	Interkulturelle Öffnung von Gesellschaft und Verwaltung Moderation: Birte Steller	1
2	Internationalisierung von Unternehmen und Arbeitskräften Moderation: Silvia Stiller	5
3	Internationalisierung von Hochschulen und Forschung Moderation: Magdalène Lévy-Tödter	7

Beiträge der Referenten und Referentinnen

4	Der Willkommenskultur in Hamburg: Eine Bestandsaufnahme Simon Fellmer / Birte Steller	11
5	Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Beitrag Zur Internationalisierung Hamburgs Michael Gwosdz	27
6	Städtische Integrationsarbeit in Osnabrück und deren Verknüpfung mit dem Projekt „Osnabrück und Du“ – kofinanziert vom Europäischen Integrationsfonds (EIF) Ralf Sabelhaus	37
7	Begleitung des interkulturellen Öffnungsprozesses eines Bezirksamtes der Freien und Hansestadt Hamburg Ute Marie Metje	41
8	Hamburgs Internationalität – Eine chinesische Perspektive Huiwen Zhang-Dirks	51

Anhang

Folien der Impulsvorträge zum Thema der Konferenz	65
Die Referenten	89
Darstellung der Projektpartner - Hamburg Welcome Center (HWC) - FOM Hochschule	95
Auszug aus dem Tagungsprogramm	

1 Interkulturelle Öffnung von Gesellschaft und Verwaltung

Moderation: **Birte Steller**

Die Arbeitsgruppe begann nach einer Vorstellungsrunde mit drei Inputvorträgen zur Thematik. Herr Sabelhaus stellte für die Stadt Osnabrück vor, welche Strategie dort in Hinsicht auf Diversity Management verfolgt würde. Frau Metje schilderte ihre Erfahrungen hinsichtlich der Durchführung von Workshops zur interkulturellen Öffnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamtes Hamburg-Altona. Interkulturelle Öffnung als Leitprozess im eigenen Haus, dazu berichtete Frau Gesine Kessler-Mohr von der Handwerkskammer Hamburg. Die Erfahrungsberichte kamen zu sehr unterschiedlichen Bewertungen in Hinsicht auf Bereitschaft zum Mitmachen und den Erfolg der Instrumente.

1 Kriterien und Herausforderungen im Prozess der Interkulturellen Öffnung

Auch vor diesem Hintergrund wurden dann gemeinsam im Brainstorming Kriterien und Herausforderungen für Prozesse der Interkulturellen Öffnung von Gesellschaft und Verwaltung erarbeitet:



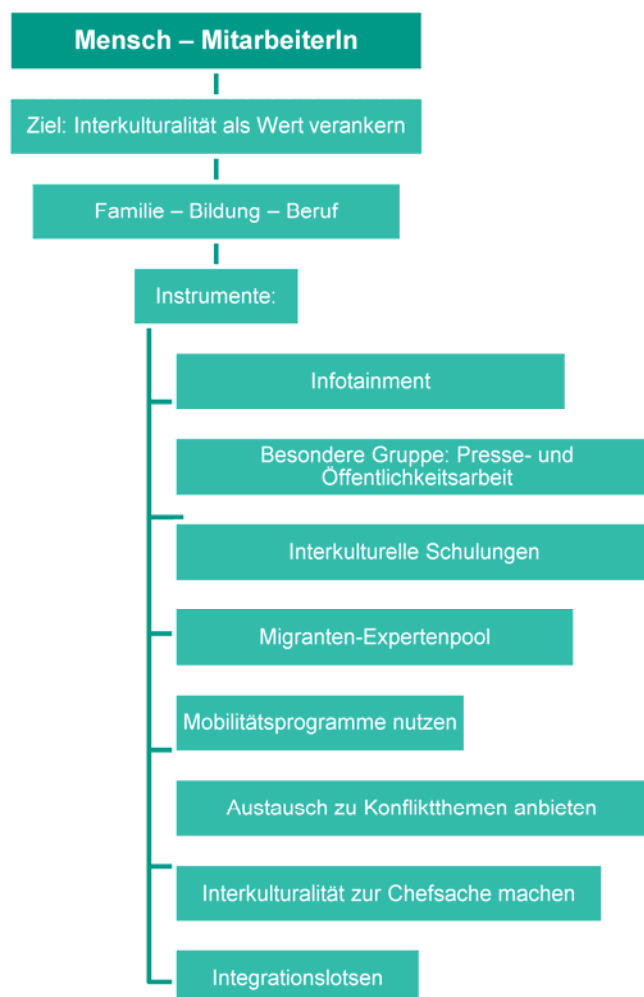
2 Handlungsfelder und Hebel für die Interkulturelle Öffnung

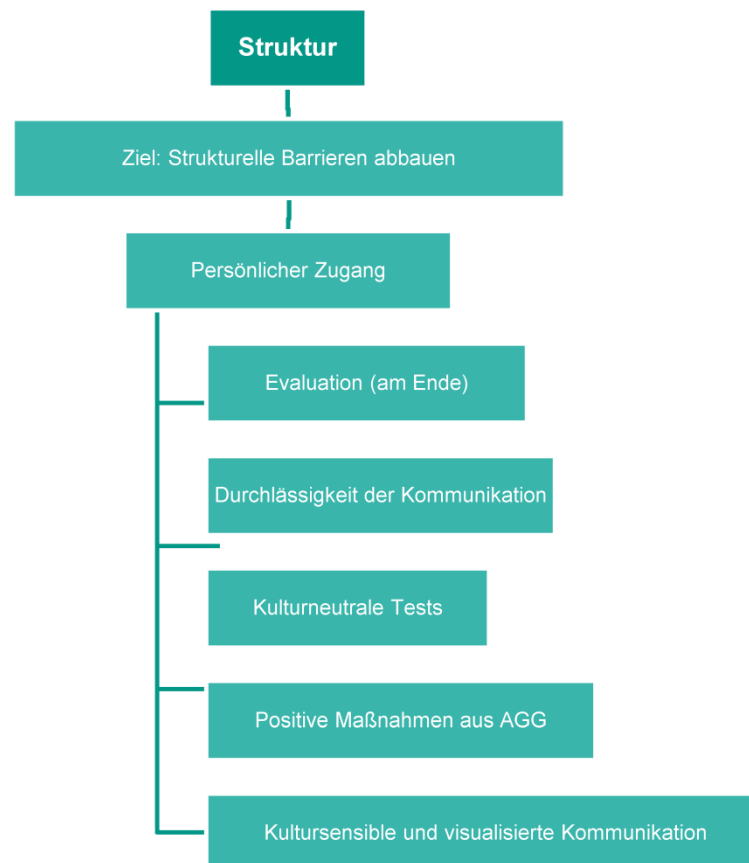
Nachdem wir die Kernaussagen festgehalten haben (s.o. 1.), bestimmte die Gruppe gemeinsam die relevanten Handlungsfelder (2.). Herausgearbeitet wurden zwei „Ansatzhebel“ unter Berücksichtigung der Kompatibilität sowohl für Gesellschaft als auch für Verwaltung.

- den Mensch an sich, als Person, aber auch als MitarbeiterIn als wesentlichen Akteur in den Mittelpunkt zu stellen. Herausgearbeitet wurde, dass ein serviceorientiertes Arbeiten und eine interkulturelle Offenheit wesentlich von der persönlichen Einstellung der Person abhängig sind.
- sowie die Frage, inwieweit Strukturen gestaltet werden können, die eine Serviceorientierung und ein Willkommensgefühl für den Kunden ermöglichen

3 Maßnahmen und Instrumente für eine nachhaltige Interkulturelle Öffnung

In einem dritten Schritt (3.) wurden mögliche Maßnahmen und Instrumente herausgearbeitet.





Es wurde verabredet, dass ein Follow-up stattfinden soll, in dem konkret zu weiteren Prozessen nun gearbeitet werden kann. Ein Themengebiet wird die Interkulturelle Öffnung der Arbeitsvermittlung in der Freien und Hansestadt Hamburg im Rahmen der Umsetzung eines Auftrages aus der Hamburger Fachkräftestrategie 2013 sein. Dieses ist im Herbst 2013 geplant.

2 Internationalisierung von Unternehmen und Arbeitskräften

Moderation: **Silvia Stiller**

Deutschlandweit sind besonders Metropolregionen aufgrund ihrer vielfältigen Strukturen intensiv in das internationale Wirtschaftsgeschehen eingebunden. Auch die Metropolregion Hamburg hat mit ihren mehr als 5 Millionen Menschen, 2,5 Millionen Arbeitsplätzen und einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts um 25 % seit dem Jahr 2000, als internationalisierte Dienstleistungs-, Industrie- und Logistikregion überregionale und internationale Bedeutungen. Die Unternehmen der Metropolregion Hamburg nehmen, gemessen an ihren Absätzen auf den Auslandsmärkten, kontinuierlich an den Prozess der Internationalisierung teil. So werden beispielsweise rund 50 % der Umsätze der Hamburger Industrieunternehmen auf Auslandsmärkten realisiert. Und die Internationalität der Belegschaften in der Hansestadt steigt kontinuierlich. So hat beispielsweise die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Hansestadt Hamburg seit Mitte der 1980er-Jahre um rund 40 % zugenommen, während die Beschäftigung insgesamt im gleichen Zeitraum um rund 17 % gestiegen ist. Im Jahr 2012 gab es in Hamburg etwa 70.000 Beschäftigte mit ausländischer Nationalität.

Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland

Neben der besseren Integration der ausländischen Arbeitskräfte vor Ort, gewinnt die Entwicklung von Strategien für die Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland an Bedeutung. Während die großen Unternehmen in der Metropolregion hier bereits vergleichsweise gut aufgestellt sind und auch über einen höheren Bekanntheitsgrad im Ausland verfügen, stellt die internationale Akquise für die zahlreichen KMUs in der Metropolregion eine größere Herausforderung dar. Die Unterstützung und Beratung von KMUs dazu ist deshalb ein wichtiger standortpolitischer Aspekt, um die Position der Metropolregion Hamburg als Arbeitsort für internationale Arbeitskräfte zu fördern. Dazu kann auch die Unterstützung bei der Internationalisierung durch Branchenverbände beitragen. Generell ist die Netzworkebildung seitens der Unternehmen zu Universitäten im Ausland ein Ansatz, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Förderlich für den Zugang zu ausländischen Arbeitskräften sind auch direkte Kontakte über ehemalige ausländische Mitarbeiter, die nach einer gewissen Zeit in der Metropolregion in ihr Herkunftsland zurückgegangen sind.

Bindung von Arbeitskräften aus dem Ausland

Eine große Herausforderung für die Unternehmen ist es, zuwandernde Arbeitskräfte an ihr Unternehmen und die Metropolregion Hamburg zu binden. Praktische Erfahrungen zeigen, dass hierfür kulturelle Faktoren zu berücksichtigen sind. Häufig zieht es Fachkräfte nach ein paar Jahren in der Metropolregion Hamburg zurück in ihr Heimatland. Erfolgt die Vorbereitung auf die deutsche Kultur bereits im Ausland, beispielsweise über die weltweit präsenten Goethe-Institute, dann fällt den zuwandernden Fachkräften der Start in der Umgebung häufig leichter. Firmen bieten auch „Look-and-see-Trips“ an, während derer Arbeitskräften aus dem Ausland die Attraktivität der Metropolregion Hamburg und des neuen Arbeitsplatzes vermittelt werden sollen. Sprachförderung und spezifische Kinderbetreuungsangebote zur Verbesserung der Lebensbedingungen gehört in vielen Unternehmen, besonders den größeren, bereits zum Standardangebot für ausländische Arbeitskräfte. Wichtig für die Funktionsfähigkeit von national-ethnisch diversen Teams ist es zudem, dass die Arbeitssprache Englisch ist.

Die Ergebnisse der Konferenz haben gezeigt, dass die Attraktivität der Unternehmen in der Metropolregion Hamburg für Mitarbeiter aller Nationalitäten ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist. Dabei resultiert die Anziehungskraft der Hamburg Unternehmen nicht nur aus interessanten Jobangeboten, beispielsweise betreffend realisierbarer Einkommen und Arbeitsplatzflexibilität, sondern auch aus der Gestaltung der sonstigen Rahmenbedingungen auf Ebene der Unternehmen und der Metropolregion insgesamt. Deshalb stehen die Verwaltungen und die Gesellschaft in der Metropolregion Hamburg vor der Aufgabe, sich interkulturell weiter zu öffnen, um diese Entwicklungen in den Unternehmen noch besser zu unterstützen. Im Rahmen des 2. Hamburg Welcome Day wurden auch Handlungsansätze diskutiert, welche die Weiterentwicklung der Willkommenskultur fördern. Dazu zählen beispielsweise die weitere Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Bewerber aller Nationalitäten und der weitere Abbau bürokratischer Hemmnisse, beispielsweise betreffend die Anerkennung von im Ausland erworbener Berufs- und Studienabschlüsse.

3 Internationalisierung von Hochschule und Forschung

Moderation: **Magdalène Lévy-Tödter**

Mit unserem Workshop wollten wir eine Reflexion über Probleme und Perspektiven der Internationalisierung Hamburger Hochschulen vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die unsere Referentinnen in den letzten Jahren in ihren Institutionen gesammelt hatten, initiieren.

Frau Dr. Andrea Schultze, Leiterin der Abteilung Internationales an der Universität Hamburg, hat im Jahre 2011 den Auftrag erhalten, im Anschluss an den Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz Empfehlungen für die Universität Hamburg zu unterbreiten. Die Praxisfelder, die im Mittelpunkt des Vortrags von Frau Schultze und der anschließenden Diskussion standen, waren u.a. die Entwicklung einer Willkommenskultur an der Universität Hamburg, die Entstehung eines internationalen Campus und der Aufbau von Auslandserfahrungen bei angestellten Mitarbeitern.

Mittlerweile kann die Universität Hamburg nachweisen, dass durch Integrationsbemühungen wie PIASTA eine zunehmende Anzahl an Austausch zwischen internationalen und deutschen Studierenden stattgefunden hat. Weitere Projekte zur Ergänzung der Welcome Kultur betreffen die weitere Entwicklung von Servicestellen für internationale Doktoranden und Gastwissenschaftler, die Übersetzung zentraler Verwaltungstexte ins Englische sowie die Förderung eines internationalen Campus.

Wie können ausländische Doktoranden am sinnvollsten unterstützt werden, so dass sie für ihre Forschungstätigkeit „den Rücken frei“ haben? Diese Frage gehört mit zu den zentralen Herausforderungen des internationalen Doktorandenprogramms am Max-Planck-Institut für Meteorologie in Hamburg. In ihrem Beitrag stellt uns Frau Dr. Antje Weitz, Koordinatorin der IMPRS-ESM einzelne Maßnahmen vor, die in den letzten Jahren an ihrem Institut in Hamburg umgesetzt wurden.

Hohe Standards bei der Auswahl der Doktoranden und die Einbindung bzw. das Bonding der Doktoranden in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen sind, dem Ansatz des Max-Planck-Instituts folgend, eng miteinander verknüpft. Die Handlungsziele orientieren sich daran, die Interessen der drei Hauptakteure zu beachten: Den Doktoranden wird ein hohes Ausbildungsniveau, die Teilnahme an Konferenzen/Workshops und den Aufbau eines akademischen Netzwerkes angeboten. Die wissenschaftlichen Betreuer erhalten gut ausgebildete Doktoranden, ein hohes Forschungsniveau und die Möglichkeit, weiter auf hohem Niveau zu veröffentlichen. Das Institut verfügt über hohe Arbeitsqualität, externe Sichtbarkeit und aktive Alumni.

Schlüsselemente des Doktorandenprogramms beim Max-Planck-Institut sind, neben dem strukturierten Auswahlverfahren, die Unterstützung des „Bonding“, die intensive Supervision und das Mentoring, die schlanken Leistungsstrukturen und die Unterstützung bei Publikationen und dem Ausbau von wissenschaftlichen Netzwerken.

Eingeleitet wurde der Beitrag von Frau Dr. Valérie Le Vot, Hochschulreferentin am Institut Français, mit der Frage nach den Qualitätsansprüchen der Internationalisierungsprogramme an Hochschulen. Sollen diese Programme den internationalen Forschern und Studenten nur signalisieren, dass sie zu uns kommen sollen, weil wir sie möchten oder womöglich nur brauchen? Gibt es einen geeigneten Ansatz für die Betreuung von Forschern oder Doktoranden aus allen Arten von Wissenschaften? Kann der interkulturelle Dialog zwischen europäischen Hochschulen nur auf die Zusendung von internationalen Studenten reduziert werden? Diskutiert wurde die Frage des persönlichen Engagements der Einzelnen in diesem Internationalisierungsprozess. Einzelne Gesten wie die private Einladung eines Gastprofessors oder Gastprofessorin und deren Familie durch Mitarbeiter eines Instituts kann bereits das Gefühl des Willkommen-seins erwecken.

In diesem Zusammenhang wurde die Dual-Career-Problematik erwähnt. Wie Unternehmen tun sich Hochschulen bzw. rekrutierendes Lehrpersonal schwer, die Problematik des begleitenden Partners in die Integrationspolitik einzubeziehen. Internationale Spitzenforscher werden nur nach Deutschland kommen und hier bleiben wollen, wenn ihre Partner/Partnerinnen eine Aussicht auf eine Fortführung ihrer beruflichen Laufbahn haben werden. Deshalb sollten die Themen Arbeitssuche und Weiterbildungsmöglichkeiten des Partners in die Entwicklung des Employer Branding miteinbezogen werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt in der Diskussion war das Thema Sprachkompetenzen. Englisch ist eine Grundvoraussetzung, kann aber nicht als ausreichend betrachtet werden, um einen Auslandsaufenthalt als einen Erfolg bezeichnen zu können. Es sollte auch im Interesse der Gastdozenten und Studierenden sein, nach einem mehrjährigen Aufenthalt in Deutschland mit guten Kenntnissen der deutschen Sprache in ihre Heimat zurückzukehren. Wissenstransfer setzt einen Austausch voraus. In dieser Hinsicht bringen Studierende mit Migrationshintergrund und ihre häufig vorhandene Mehrsprachigkeit viel Potential, um einen Austausch zwischen den Kulturen zu fördern. Als Anregung in der Diskussion führte eine Teilnehmerin an, dass man die linguistischen und interkulturellen Ressourcen ausländischer Studierender ermitteln sollte, um diese besser in den tatsächlichen Unterricht einbinden zu können. Die Forderung einer positiven Diskriminierung wurde auch erwähnt.

Aus eigener Erfahrung brachte eine Diskussionsteilnehmerin ein, dass die Veränderung von Arbeitsprozessen ein zäher Prozess ist, der stark von den einzelnen Hochschullehrenden und von der Institution abhängt. Die Zunahme an Belastung bei Hochschullehrenden (Lehre, Beantragung von Drittmitteln und Durchführung von Projekten) ließe kaum Zeit für die notwendige Betreuung von ausländischen Studierenden und den Empfang von Gastprofessoren übrig.

Folgende Ansatzpunkte für eine Förderung der Internationalisierung wurden in der Diskussion genannt

- Entlastung der Abteilung Internationales durch die teilweise Übertragung der Betreuung von Gastprofessoren auf die einzelnen Fakultäten oder auf externe Institutionen (z.B. Welcome Center)
- Frühzeitige Einbindung aller Hochschullehrenden in die Betreuung der GastwissenschaftlerInnen (z.B. Private Einladungen, persönliche Weiterleitung von Newsletters). Die Einrichtung von „Buddy-Programms“ kann viel zum Gefühl des „Angekommen zu sein“ beitragen.
- Erstellung von Listen von ausländischen GastwissenschaftlerInnen.
- Einrichtung eines Mentoringprogramms für GastwissenschaftlerInnen, um den Wissensaustausch zwischen internationalen und deutschen WissenschaftlerInnen und HochschullehrerInnen zu fördern.
- Bessere Anerkennung von Auslandspraktika. Die Anerkennung von Bescheinigungen von Auslandspraktika bereitet nach wie vor große Schwierigkeiten.
- Das Thema „Was können wir von den internationalen Studierenden und Hochschullehrenden lernen?“ sollte stärker als bisher in die Diskussion um die Internationalisierung von Hochschulen einbezogen werden. Nur so könnte ein Wissenstransfer im Sinne des interkulturellen Lernens wirklich stattfinden.

4 Willkommenskultur in Hamburg: Eine Bestandsaufnahme

Simon Fellmer / Birte Steller¹

Deutschland hat nach jahrzehntelang zögerlicher Haltung in jüngster Zeit eine rasante Öffnung für die Zuwanderung ausländischer Arbeits- und insbesondere Fachkräfte vollzogen. Begleitet wurde dieser Prozess von der Erkenntnis, dass rechtliche Reformen allein nicht genügen, um ausreichend qualifizierte Zuwanderer zu gewinnen. Einer besseren Willkommenskultur wird daher eine immer größere Bedeutung zugemessen. Bislang fehlt es allerdings an einem Konsens, was unter Willkommenskultur zu verstehen ist. Diese Erkenntnis nimmt der Aufsatz zum Anlass, Überlegungen für eine Annäherung an den Begriff anzustellen und einen Bogen zur Praxis in Hamburg zu schlagen. Kapitel 1 beschreibt die Entwicklung der deutschen Zuwanderungspolitik. In Kapitel 2 werden die verschiedenen Dimensionen von Willkommenskultur und ihre möglichen inhaltlichen Ausprägungen herausgearbeitet. Kapitel 3 stellt die willkommenspolitische Praxis in der Freien und Hansestadt Hamburg vor. Anhand des Gerüsts in Kapitel 2 wird im Fazit (Kapitel 4) bewertet, welche Teilstrecke Hamburg mit den in Kapitel 3 beschriebenen Maßnahmen auf dem Weg zu einer umfassenden Willkommenskultur bislang zurückgelegt hat.

1 Entwicklung der deutschen Zuwanderungspolitik

Deutschlands Verhältnis zur Arbeitsmigrationspolitik kann als lange Zeit zwiespaltig beschrieben werden. In den 1950er Jahren, als die Aussicht auf Vollbeschäftigung bestand und zunehmend Mängel an Arbeitskräften sichtbar wurden, warb die Bundesrepublik Arbeitnehmer aus süd- und südosteuropäischen Staaten an. Erwartet wurde, dass diese sog. Gastarbeiter nach einiger Zeit das Land wieder verlassen und in ihre Heimat zurückkehren würden. Befristung und Rotation waren die unterliegenden Prinzipien, nicht die Dauerhaftigkeit der Aufenthalte. Allerdings verkehrte die Realität diese Planungen ins Gegenteil. Zunächst blieben immer mehr der angeworbenen Arbeitnehmer im Land. Zudem wuchs die Wirtschaft nicht mehr so rasant wie zuvor. 1973 wollte die Bundesregierung daher mit dem sog. Anwerbestopp die Zuwanderung unterbinden und versuchte, die Angeworbenen zur Rückwanderung zu bewegen. Begleitet wurde diese Politik von der öffentlich vorgetragenen Losung, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei. Da für die Zuwanderer aber mit dem Anwerbestopp nicht länger die Aussicht auf eine erneute Möglichkeit auf Zuwanderung bestand, verfestigte sich die Situation vielmehr. Viele Familien aus den Heimatstaaten zogen nach. Das ursprüngliche Anliegen des Anwerbestopps hatte sich ins Gegenteil verkehrt (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) 2011: 64). Obwohl die

¹ Dieser Aufsatz gibt die persönliche Meinung der Autoren wieder.

offizielle politische Haltung war, keine Zuwanderung zu Erwerbszwecken zuzulassen, wurde der Anwerbestopp zunehmend ausgehöhlt und immer mehr Berufsgruppen und Qualifikationen zugelassen. Während dies in der Öffentlichkeit nicht zum Thema gemacht wurde, waren die Zahlen der zu Erwerbszwecken Zuwandernden dennoch beträchtlich und lagen teils bei mehreren 100.000 Personen. Erst mit der sog. Green Card aus dem Jahr 2000 wurde wieder öffentlich das Signal gegeben, dass auch Deutschland auf die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte angewiesen war (SVR 2011: 65–66).

Die Green Card kann als Initialzündung für die dann folgende Neuausrichtung der Arbeitsmigrationspolitik gesehen werden. Vorläufiger Höhepunkt dieser Entwicklung war das Zuwanderungsgesetz, das im Jahr 2005 in Kraft trat. Zwar schlug sich hierin noch immer das Bedürfnis nieder, Zuwanderung generell zu begrenzen und nur in Ausnahmefällen zuzulassen (Steller 2012: 180). Dennoch wurde mit ihm die Hoffnung verbunden, im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte bestehen zu können. Das Gesetz brachte vor allem für drei Gruppen Erleichterungen: Der Zuzug von ausländischen Selbständigen wurde neu geregelt, ebenso der Verbleib von ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen nach dem Ende ihres Studiums. Der Wandel in der Haltung Deutschlands gegenüber Zuwanderung zeigte sich aber besonders in den neuen Regelungen für Hochqualifizierte. Dieser Gruppe, die anfangs zumeist über eine Mindestgehaltsgrenze von über 86.000 Euro im Jahr definiert wurde, konnte von Beginn an eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Zum ersten Mal gab die Politik damit die dauerhafte Zuwanderung von Arbeitskräften als Ziel aus (SVR 2011: 66).

Die tatsächlichen Zuwanderungszahlen hielten allerdings mit den geweckten Erwartungen nicht Schritt. Zwar folgten weitere, partielle Erleichterungen für die Zuwanderung von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften (SVR 2011: 67) oder auch Optimierungen beim Verwaltungsverfahren (Kolb/Fellmer 2012). Der sich immer stärker abzeichnende Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Branchen (SVR 2011: 47) erhöhte aber den Druck zu einer grundlegenden Öffnung für Zuwanderung. Diese erfolgte schließlich in Form der ‚Blauen Karte EU‘. Deutschland nutzte die Pflicht zur Umsetzung der europäischen Hochqualifiziertenrichtlinie als Chance, großzügige Änderungen beim Zuwanderungsrecht für Akademiker vorzunehmen.² So wurde etwa die notwendige Gehaltsmindestgrenze für hochqualifizierte Akademiker auf 44.800 Euro abgesenkt. Zudem kann diese Gruppe seitdem auch ohne ein konkretes Arbeitsangebot sechs Monate in Deutschland auf Arbeitssuche gehen. Für ausländische Studierende an deutschen Hochschulen wurde die Möglichkeit erweitert, neben dem Studium zu arbeiten; zudem wurde die Frist zur Arbeitssuche nach dem Studium auf 18 Monate aufgestockt (Steller 2013; Kolb 2013).

² Dies erstaunt zunächst angesichts der Skepsis, welche das Land noch einige Jahre zuvor bei der Verhandlung der Richtlinie auf europäischer Ebene an den Tag legte (Fellmer [2013]: Kapitel 13.2). Eine Interpretation ist, dass der Reformdruck seit den Verhandlungen stark angewachsen war und die ohnehin bestehende Umsetzungspflicht als Chance wahrgenommen wurde, dem nachzukommen.

2 Willkommenskultur: Ein Systematisierungsversuch

Für die Zuwanderung von Akademikern bedeuten die mit der Blauen Karte vorgenommenen Änderungen nahezu einen Meilenstein (Steller 2013: 8). So hält etwa die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2013: 19) fest, dass für hochqualifizierte Zuwanderer „kaum noch rechtliche Beschränkungen“ existieren und „den meisten Zuwanderern mit einem Arbeitsplatzangebot, für das eine Qualifikation auf Hochschulniveau erforderlich ist, eine Zulassung erteilt“ wird.

Der Anwerbestopp war von der Annahme ausgegangen, dass allein die Änderung von Gesetzen ausreichen würde, Migration zu unterbinden. Faktisch hatte sich aber gezeigt, dass auch abseits der politischen Programmatik Migration beeinflussende Faktoren existieren und diese dennoch stattfindet (vgl. Haug 2000: 17–20). Gleiches zeigte sich unter umgekehrten Vorzeichen in Bezug auf die Öffnung für Arbeitskräfte: Die gesetzlichen Liberalisierungen seit 2005 allein bewiesen sich als nur bedingt wirkungsvoll (vgl. SVR 2011: 70) und führten nicht dazu, dass Deutschland gemessen an seinen Bedürfnissen ausreichend Zuzug von Fachkräften erfuhr. Es ist daher kein Zufall, dass parallel zu den Debatten über die Notwendigkeit weiterer Reformen der Zuwanderungspolitik eine Diskussion entstand, ob Deutschland eine ausreichende Willkommenskultur habe.

Die Aufmerksamkeit, die dieser Begriff seitdem erfährt, ist ebenso groß, wie die (politischen) Hoffnungen, die damit verbunden werden. Projekte oder Veranstaltungen zur Thematik wurden oder werden etwa vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bertelsmann Stiftung zusammen mit dem British Council, der Metropolregion Rhein-Neckar, dem Ministerium des Innern in Sachsen oder dem Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung der Universität Duisburg-Essen durchgeführt. Auch das Bundesministerium des Innern oder Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt sprechen sich für eine Stärkung der Willkommenskultur aus (Steller 2012: 183–186).

Eine klar umrissene, konsensfähige Definition des Begriffs fehlt bislang allerdings (Steller 2012: 186).³ Die folgenden Abschnitte wollen hierzu einige Anregungen ohne den Anspruch auf Vollständigkeit oder Endgültigkeit geben. Im Unterschied zu bisherigen Umschreibungen versucht sich dieser Aufsatz weniger an einer Definition, sondern nähert sich dem Begriff nach dem Ausschlussprinzip. Es werden zwei unterschiedliche Weisen vorgeschlagen, Willkommenskultur zu erfassen: Zunächst als Neu-Codierung zuwanderungs- und integrationspolitischer Maßnahmen. Dies wird allerdings als in der Praxis wenig handhabbar zurückgewiesen. Anschließend wird vorgestellt, wie Willkommenskultur zu umschreiben ist, wenn sie

³ Am eindeutigsten formuliert sind folgende Definitionen, wenngleich sie noch nicht als Konsens gelten können. Fachstelle Diversity Management des Netzwerkes Integration durch berufliche Bildung: „Willkommenskultur betrifft alle. Sie steht für den Gedanken, dass Integration, egal ob gesellschaftlich oder arbeitsmarktbezogen, nicht nur eine Leistung der Migrantinnen und Migranten ist, sondern auch eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, mit all ihren bereits in Deutschland lebenden Menschen und Institutionen.“; Hamburg Welcome Center: „Willkommenskultur meint das wertschätzende Begrüßen eines neu zuwandernden Menschen unter Ernstnahme all seiner mit dem Neuankommen verbundenen Bedürfnisse.“ (zitiert nach Steller 2012: 186–187).

als eigenständiges Konzept begriffen wird und wie sie sich gegenüber den etablierten Kategorien von Zuwanderungs- und Integrationspolitik abgrenzen lässt.⁴

2.1 Willkommenskultur als Neu-Codierung von Zuwanderungs- und Integrationspolitik

Die Ausführungen einiger Autoren legen es nahe, Willkommenskultur als Schlagwort zu begreifen, unter dem sich die inhaltliche Neuausrichtung von Zuwanderungs- und Integrationspolitik fassen lässt. Zuwanderungspolitik wäre demnach, wenn sie unter dem Schlagwort Willkommenskultur firmiert, wahlweise generöser, konzeptioneller, effektiver, offener oder weniger bürokratisch; Integrationspolitik umfassender, weniger projekt- und stärker linienorientiert, fallbezogener oder innovativer. Willkommenskultur fungiert in dieser Sichtweise wie ein Meta-Programm, mit dem sich die bisherige Zuwanderungs- und Integrationspolitik hin zu einem noch zu definierenden „besser“ umcodieren ließe. Das Verhältnis des neuen Begriffs der Willkommenskultur zu den bekannten Kategorien von Integrations- und Zuwanderungspolitik würde sich wie in Abb. 1 festgehalten darstellen.

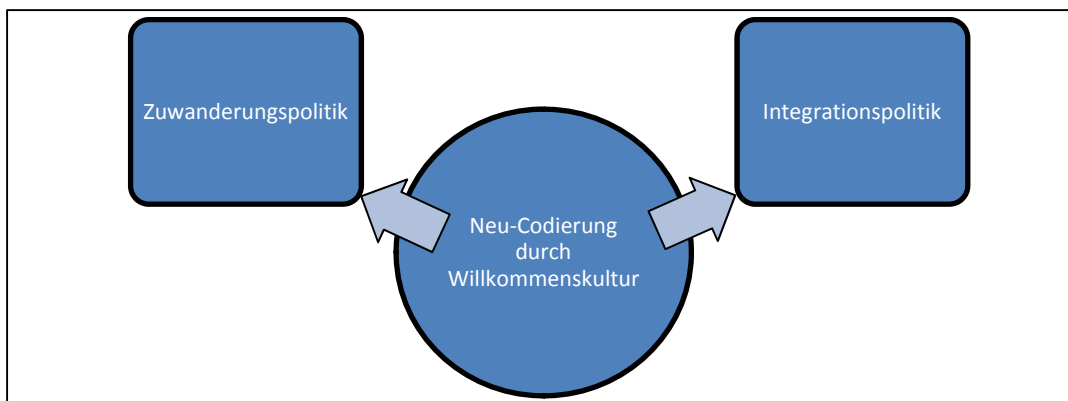


Abbildung 1: Neu-Codierung durch Willkommenskultur.

Das Problem einer solchen Perspektive ist ihre Selbstreferenz. Solange keine Verständigung darüber stattfindet, welche inhaltliche Gestalt die Neu-Codierung von Zuwanderungs- und Integrationspolitik haben soll, bleibt auch der Begriff der Willkommenskultur selber leer. Hat eine solche Verständigung stattgefunden ist fragwürdig, ob für diese überhaupt eine neue Begrifflichkeit notwendig war. Sehr viel konkreter lässt sich der Begriff der Willkommenskultur bestimmen, wenn er als eigenständiges Konzept aufgefasst wird und so gegenüber den Kategorien der Zuwanderungs- und Integrationspolitik abzugrenzen ist. Hierfür werden folgend einige Überlegungen angestellt.

⁴ Die Ausführungen in den Kapiteln 2.1 und 2.2 lehnen sich an Fellmer (2013) an.

2.2 Willkommenskultur als eigenständiges Konzept

2.2.1 Ziele

Erhellend für eine erste Annäherung ist der Entstehungskontext des Begriffs. Die zu Beginn dieses Kapitels dargestellte Entwicklung verdeutlicht, dass Willkommenskultur als eine Maßnahme oder ein Bündel von Maßnahmen angesehen wird, die dazu gedacht ist, die Zuwanderungsabsicht von potentiellen, vorrangig (hoch-)qualifizierten Zuwanderern oder deren Bleibeabsicht, sofern sie bereits zugewandert sind, zu erhöhen.

Notwendig ist über diese erste Einzäunung hinaus aber auch, die damit umschriebenen Maßnahmen in Beziehung zu den Politikfeldern ‚Zuwanderung‘ und ‚Integration‘ zu setzen.

2.2.2 Verhältnis zur Zuwanderungspolitik

Wenn Intention der Willkommenskultur einerseits ist, die Zuwanderungs- und Bleibeabsicht zu erhöhen, sie aber – wie im Kapitel 2.1 gefordert – andererseits keine Neu-Codierung der inhaltlichen Gestalt von Zuwanderungspolitik sein soll, lässt sich ihr Verhältnis zu Letzterer zumindest wie folgt umreißen:

Abstrakt umschreibt Willkommenskultur jene Maßnahmen, welche der Zuwanderungsgesetzgebung flankierend zur Seite stehen bzw. vor- oder nachgelagert sind. Die Instrumente der Willkommenskultur (folgend: willkommenspolitische Instrumente) verfolgen damit zwangsläufig dieselbe Intention wie die Zuwanderungsgesetzgebung und können deren Zielen nicht zuwiderlaufen. Vielmehr sollen sie helfen, die in den Gesetzen angelegte Intention in reale Zuwanderungstatbestände zu übersetzen. Im Ergebnis wäre folgende Formel festzuhalten: Willkommenskultur versucht mit vorrangig nicht-gesetzlichem Instrumentarium die Lücke zwischen der Intention der Zuwanderungsgesetzgebung und der sich tatsächlich einstellenden Realität zu schließen. Dieses Verhältnis ist in Abb. 2 dargestellt. Das Politikfeld ‚Zuwanderung‘ wird somit durch rechtliche Instrumente ebenso aufgespannt wie durch willkommenspolitische, wobei Letztere erst in jüngster Zeit als politisches Aktionsfeld entdeckt wurden.



Abbildung 2: Verhältnis von Willkommenskultur zur Zuwanderungspolitik.

Es lassen sich verschiedene praktische Beispiele anführen, die dieser abstrakten Definition genügen:

- Eine bessere i.S.v. einfachere Verständlichkeit der Zuwanderungsgesetzgebung, gerade auch für Ausländer. Diese kann z.B. auch durch eine übersichtlichere Ordnung und Straffung der Zuwanderungsgesetzgebung erzielt werden oder auch Übersetzungen und Anwendungshilfen.
- Eine bessere Informationsbreite und -tiefe über die Zuwanderungsmöglichkeiten sowie die damit verbundenen Rechte und Pflichten.
- Der Umgang von Verwaltung mit Personen im zuwanderungspolitischen Verfahren (z.B. die Gesprächsatmosphäre) bzw. die Begleitung der Antragsteller während der Verfahren.

2.2.3 Verhältnis zur Integrationspolitik

Integrationspolitik wurde in Deutschland lange Zeit vor allem unter dem Aspekt des „Förderns“ betrieben. Personen, die bereits zugewandert waren und teils schon seit Jahren in Deutschland lebten, sollten durch gezielte Angebote dazu befähigt werden, selbständig an den „zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ (SVR 2012: 17) (schulische und berufliche Bildung, Erwerbstätigkeit, soziale Sicherung, politische Partizipation, soziale Kontakte, Gesundheit, Wohnen, Medien, Recht) in Deutschland teilzunehmen bzw. zu diesen beizutragen (s. die „Dimensionen der Partizipation“ in SVR 2010: 10–11). Kennzeichnend für diesen Ansatz ist eine Defizitorientierung, die sich u.a. aus der historischen Erfahrung der Zuwanderung sog. Gastarbeiter und zeitlich später auch Asylsuchender speiste: diese nur bedingt oder gar nicht unter dem Aspekt ihres ‚Beitragspotentials‘ (zu den zentralen Bereichen gesellschaftlichen Lebens) ausgesuchten Zuwanderer, bei denen auch eine langfristige Bleibeperspektive nicht von vornherein mit einbezogen worden war, sollten durch Integrationspolitik zu einer höheren ‚Beitragsfähigkeit‘ geführt werden.⁵

Mit der seit dem Zuwanderungsgesetz 2005 vorgesehenen Möglichkeit, dass Erwerbszuwanderer dauerhaft in Deutschland bleiben, haben sich größere Spielräume eröffnet: Mit der so vom Gesetzgeber angelegten Intention einer dauerhaften Bleibeperspektive von Beginn an geraten nun schon bei der Zuwanderung integrationspolitische Fragen in das Blickfeld. So wird es erstmals möglich, Zuwanderungs- und Integrationspolitik aufeinander zu beziehen und als sich ergänzende Politikfelder wahrzunehmen. Dies eröffnet neue Möglichkeiten auch unter dem Gesichtspunkt ‚Willkommenskultur‘. Denn integrationspolitische Maßnahmen kön-

⁵ Je weniger Zuwanderung anhand von vorab festgelegten Kriterien gesteuert wird, desto wahrscheinlicher wird die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen. Denn Steuerung zielt ja gerade auf eine hohe Beitragsfähigkeit in unterschiedlichen Bereichen (durch Vor-Erfahrungen im Land, Sprache, Qualifikation, ...) ab. Dies bedeutet nicht, dass alle Formen der Zuwanderung beliebig anhand von Kriterien gesteuert werden dürfen; Kennzeichen der Flüchtlingspolitik ist richtigerweise gerade eine gewisse „Blindheit“ für wirtschaftliche Kriterien der so Zuwandernden. Noch bedeutet es, dass Personen, die anhand nur weniger Kriterien ausgesucht wurden (wie z.B. Flüchtlinge) zwingend ein geringes Beitragspotential vorweisen müssen; sie können nur nicht vorab hierzu „befragt“ werden (s. Fellmer [2013]: Kapitel 7.1.4.3 sowie Bade 2007: 72).

nen fortan auch gezielt eingesetzt werden, um die Zuwanderungs- oder Bleibeabsicht zu steigern. Politik und Verwaltung werden sich also unter dem Schlagwort ‚Willkommenskultur‘ an Maßnahmen bedienen, die bislang exklusiv im Politikfeld Integration Verwendung fanden. Unter dem Blickwinkel eines Systematisierungsversuches ist diesbezüglich die Frage relevant, wie und ob sich derartige Maßnahmen trennscharf entweder der Willkommenskultur oder der Integrationspolitik zuordnen lassen und welche Kriterien für eine solche Unterscheidung existieren. Denn gibt es derartige Kriterien nicht, geriert Willkommenskultur lediglich zu einer Umbenennung des Felds Integrationspolitik.

Ein mögliches Kriterium für die Einordnung bestimmter Maßnahmen ist schon in der oben vorgestellten Historie des Begriffs angelegt: deren intendierte Zielgruppe. Auf der einen Seite besteht die Option, Angebote für all jene Zuwanderer vorzusehen, denen eine langfristige Bleibeabsicht unterstellt wird und bei denen ein wie auch immer gelagerter Förderbedarf diagnostiziert wird. Dies ist die aus dem Feld ‚Integrationspolitik‘ bekannte Vorgehensweise. Hingegen werden Maßnahmen, die unter dem Schlagwort Willkommenskultur firmieren, derzeit nur selektiv unterbreitet, nicht allgemein. Nach derzeitiger politischer Intention werden sie vor allem qualifizierten bzw. hochqualifizierten Zuwanderern angeboten, eben mit der Absicht, deren Zuwanderung bzw. Verbleib wahrscheinlicher zu machen.

Wenn mit Maßnahmen also willkommens- und nicht integrationspolitische Ziele verfolgt werden, werden sie derzeit also exklusiv auf die Gruppe der Erwerbsmigranten beschränkt und finden keine Anwendung bei anderen Zuwanderungsformen⁶, wie z.B. im Bereich der Flucht-migration.⁷ Dies erscheint in Hinsicht auf die unter Kapitel 2.2.2 getroffene Feststellung, dass Instrumente der Willkommenskultur die Ziele der Zuwanderungsgesetzgebung unterstützen sollen, nur konsequent. Denn in der bundesdeutschen Zuwanderungsgesetzgebung lässt sich derzeit eine deutliche Öffnung für Erwerbsmigranten ersehen, während eine vergleichbare Liberalisierung für Flüchtlinge noch nicht erzielt wurde (SVR 2011: 185–186). Das bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass Maßnahmen der Willkommenskultur künftig auch auf weitere Zielgruppen ausgeweitet werden könnten, sofern zuvor eine Öffnung für weitere Zuwanderungsgruppen erfolgte.⁸

Die vorige Wortwahl „angeboten“ leitet über zu einem weiteren Kriterium: Maßnahmen unter dem Schlagwort der Willkommenskultur werden von den Zugewanderten freiwillig wahrgenommen. Das Feld der Integrationspolitik agiert seit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 verstärkt im Modus des „Förderns und Forderns“, wie er seit den Hartz-Reformen generell für das Verhältnis von Wohlfahrtsstaat und Leistungsempfängern kennzeichnend ist (Bommes

⁶ Grob lassen sich die Formen Erwerbsmigration, Familienmigration, Flucht, ethnische Migration (z.B. Spätaussiedler) sowie irreguläre Migration unterscheiden (s. etwa Angenendt 2009; vgl. auch Fellmer [2013]: Tabelle 7.3).

⁷ So zumindest die Kenntnislage der Autoren.

⁸ Im Widerspruch hierzu steht folgende Beobachtung: Mit den Erwerbsmigranten konzentriert sich Willkommenskultur derzeit auf jene Zuwanderungsform, die im Unterschied zu anderen als staatlich weitgehend ‚steuerbar‘ gilt (kritisch dazu: Kolb 2013). Eine Ausweitung auch auf andere Zuwanderungsformen macht aus dieser Perspektive keinen Sinn, denn bei nicht-steuerbaren Formen würden durch willkommenspolitische Maßnahmen Zuwanderung und Verbleib nicht wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher.

2010: 39). Dies geht auch einher mit der bereits zuvor erwähnten Defizitorientierung. Werden willkommenspolitische Maßnahmen unterbreitet, wird aber nicht davon ausgegangen, dass Defizite zu beheben sind; mit diesen sollen vielmehr vorhandene Potenziale gestützt und ausgebaut werden, um so die Zuwanderungs- und Bleibeabsicht zu erhöhen und aus Sicht des Aufnahmelandes zu optimieren. Für die Willkommenskultur ist also ein Potenzialansatz kennzeichnend, keine Defizitorientierung. Dieser Perspektivwechsel findet seine Legitimation in dem zugewanderungspolitischen Richtungswechsel von 2005, dass Zuwanderung nicht länger als Risiko, sondern als Chance für Deutschland zu begreifen ist.

Einzuwenden ist, dass die vorigen Ausführungen eine Trennschärfe zwischen integrations- und willkommenspolitischen Maßnahmen erwarten lassen, die sich in der Realität nicht immer vollständig einfinden wird. Beispielhaft zu erwähnen sind etwa Einbürgerungskampagnen. Diese tragen einerseits zum integrationspolitischen Anliegen bei, der angesprochenen Zielgruppe eine bessere Teilhabe im Aufnahmeland zu ermöglichen. Andererseits können sie mit der willkommenspolitischen Intention erfolgen, die Bleibeabsicht der Zielgruppe zu stärken. Eine beliebige Maßnahme kann also für integrations- als auch für willkommenspolitische Ziele eingesetzt werden. Ihr Einsatz in einem Feld schließt die Verwendung im anderen Feld nicht aus. Dieses Verhältnis ist in Abb. 3 dargestellt.

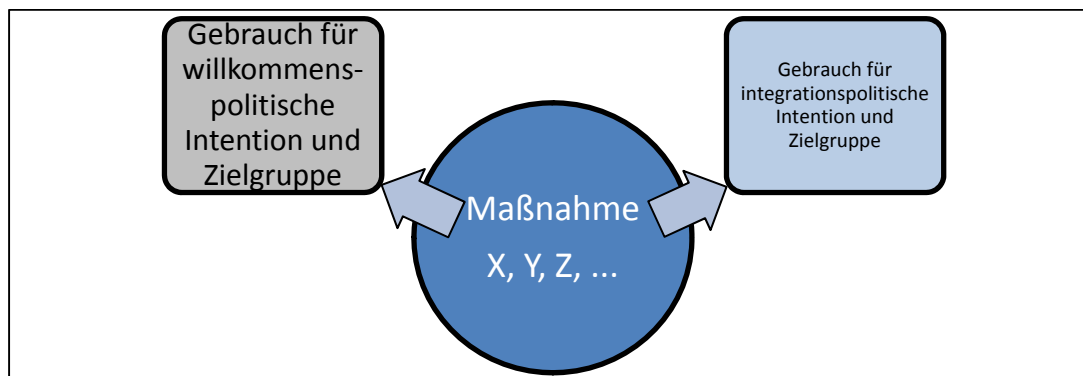


Abb. 3: Verhältnis von Willkommenskultur zu Integrationsmaßnahmen.

2.2.4 Zusammenfassung: Dimensionen der Willkommenskultur

Die zuvor unter 2.2.2. und 2.2.3 genannten Aspekte umschreiben die thematischen Dimensionen von Willkommenskultur. Demnach soll Willkommenskultur Zuwanderungspolitik flankierend, nach- oder vorgelagert zur Seite treten bzw. es existieren Maßnahmen aus dem integrationspolitischen Instrumentarium, die auch für willkommenspolitische Zwecke eingesetzt werden können. Letztgenannte können noch weiter ausdifferenziert werden, nämlich entlang der bereits erwähnten zentralen Bereiche gesellschaftlichen Lebens (s. SVR 2010: 10–11).

Um ein umfassendes Bild von Willkommenskultur zu erhalten, sind allerdings weitere Dimensionen mit zu beachten:

- Die zeitliche Dimension lässt sich am besten anhand verschiedener Zuwanderungsphasen erfassen. Dabei hat sich inzwischen die Vorstellung eines Drei-Phasen-Modells herauskristallisiert. In die Phase vor der Einreise bzw. der Zuwanderungsentscheidung fallen Maßnahmen der sog. Vor-Integration. Die Phase des Ankommens und der ersten Zeit vor Ort wird mit Maßnahmen der Erst-Integration abgedeckt. Personen mit einer langfristigen Bleibeabsicht werden Maßnahmen der Anerkennungsintegration angeboten (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011; Steller 2012: 190).⁹
- In Bezug auf die ausführenden oder initiiierenden Akteure von Willkommenskultur kann zwischen staatlichen Stellen (Politik, Verwaltung), Wirtschaft sowie Privatpersonen bzw. der Bürgergesellschaft (Initiativen, Stiftungen, ...) unterschieden werden.
- Unter Abschnitt 2.2.3 wurde bereits angerissen, dass im derzeitigen Diskurs die Zielgruppe von Willkommenskultur Fach- bzw. Arbeitskräfte sind. Dieser Kreis ließe sich aber um weitere Zuwanderergruppen erweitern (Familiennachziehende, Flüchtlinge, Geduldete, ...). Letztlich kann er alle ausländischen Zuwanderer umfassen oder sogar alle Neubürger.¹⁰

Die verschiedenen Dimensionen von Willkommenskultur und ihre inhaltliche Ausgestaltung sind in Abbildung 4 zusammengefasst. Die Abbildung spannt damit einen theoretischen ‚Möglichkeitsraum‘ der Inhalte von Willkommenskultur auf. Im folgenden Kapitel wird die willkommenspolitische Praxis der Freien und Hansestadt Hamburg vorgestellt.¹¹

⁹ Klaus J. Bade hatte bereits 2006 eine Unterteilung in „präventive“, „begleitende“ und „nachholende Integrationspolitik“ vorgeschlagen, wobei Letztere nicht auf eine Phase, sondern die Gruppe bereits lange Zeit in Deutschland lebender Zuwanderer abzielen sollte.

¹⁰ Entsprechend stand eine Tagung zum Thema unter der Frage, ob „Willkommen ist, wer kommen will!“. Implizit wirft diese Überschrift die Frage auf, ob Willkommenskultur der Gesamtheit oder Teilen der Zuwanderer zugutekommen soll (s. Hunger 2012).

¹¹ Es werden somit Maßnahmen von Politik und Verwaltung und damit nur einer Akteursgruppe aus Abbildung 4 vorgestellt, nicht auch die von privaten Akteuren sowie Wirtschaft/Unternehmen.

Zuw.-Phase	Thematik	Akteur	Zielgruppe
<ul style="list-style-type: none"> • Vor-Integration • Erst-Integration • Anerkennungs-Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Zuwanderungspolitik flankierende / vor- oder nachgelagerte Maßnahmen • Integrationsbereiche <ul style="list-style-type: none"> • Schulische und berufliche Bildung • Erwerbstätigkeit • Soziale Sicherung • Politische Partizipation • Soziale Kontakte • Gesundheit • Wohnen • Medien • Recht 	<ul style="list-style-type: none"> • Politik / Verwaltung • Wirtschaft / Unternehmen • Bürgergesellschaft / private Akteure 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte / Hochqualifizierte • Familien-nachziehende • Weitere Zuwanderergruppen (Flüchtlinge, Geduldete, ...) • Alle ausländischen Zuwanderer • Alle Neubürger

Quelle: Eigene Darstellung, aufbauend auf SVR (2010: 10–11) und Steller (2012: 190).
Zuw.-Phase. = Zuwanderungsphase.

Abb. 4: Dimensionen von Willkommenskultur.

3 Willkommenskultur in Hamburg¹²

Anfang des Jahrtausends und damit früher als andere Städte hat sich die Freie und Hansestadt Hamburg dafür entschieden, auf die absehbar ungünstige demographische Entwicklung zu reagieren und der durch Alterung, sinkende Geburtenraten und Abwanderung drohenden rückgängigen Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotential aktiv entgegenzutreten. In den Leitdrucksachen „Hamburg, Wachsende Stadt“ und „Hamburg – Wachsen mit Weitsicht“ wurden strategische Maßnahmenpakete zur quantitativen und qualitativen Sicherung des Bevölkerungswachstums verabredet. Ein wesentlicher Baustein hiervon war das neu zu gründende Hamburg Welcome Center (HWC). Die Stadt sieht im HWC eine wesentliche Säule der Willkommenskultur in Hamburg (s. dazu Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (Senat FHH) 2013: 46–49), wenngleich die Begrifflichkeit zur Gründungszeit noch nicht derart geprägt war. Während die Arbeit des HWC, die in Kapitel 3.1 beschrieben wird, vorrangig den Bereichen der Vor- und Erstintegration zuzurechnen ist, zählen die Aktivitäten Hamburgs für eine verbesserte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie Einbürgerungskampagnen (s. Kapitel 3.2) zum Bereich der Anerkennungsintegration.

¹² Für die Einleitung von Kapitel 3 sowie Kapitel 3.1. wurden Passagen aus Steller (2012), für die Angaben zur Anerkennung in Kapitel 3.2 Passagen aus Copur/Steller (2013) zusammengefasst. Für die entsprechenden Belege s. dort.

3.1 Das Hamburg Welcome Center

Das Hamburg Welcome Center ist als neunte Ausländerdienststelle dem Bezirksamt Hamburg-Mitte zugeordnet. Allerdings erstreckt sich seine Zuständigkeit für aufenthaltsrechtliche und melderechtliche Leistungen und allgemeine Beratung auf ganz Hamburg, während die übrigen Ausländerdienststellen in den sieben Hamburger Bezirken dezentral organisiert sind. Das HWC bietet seine Dienste mit einem Team von zehn Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern an fünf Werktagen mit wöchentlich 32 Stunden Öffnungszeit allen Zuwandernden an, die neu nach Hamburg kommen.

Das mit der Einrichtung des HWC verbundene Ziel war und ist, Neubürgerinnen und Neubürgern die Ankunft und das Ankommen in Hamburg so angenehm wie möglich zu gestalten. Mit dem im Folgenden Leistungsangebot der Einrichtung soll die Entscheidung von Zuwandernden für Hamburg als nachhaltiger Lebensmittelpunkt befördert werden.

Beratung und Lotsenfunktion: Alle Neubürger können im HWC ein umfangreiches Informationsangebot rund um den Start in Hamburg erhalten, bei dem sie zu allgemeinen und individuellen Fragestellungen und unter Berücksichtigung ihrer Lebenslage beraten werden. Schwerpunkte der Beratungsleistungen bilden die Themen Wohnen, Jobsuche, Kinderbetreuung und Schulwesen sowie Fragen zum Sozialversicherungs- und Steuersystem. Letztlich kann aber bei Bedarf die gesamte Infrastruktur von Stadt und Staat erläutert werden. Ebenso werden Fragen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen geklärt. Ratsuchende werden hierfür insbesondere an die 2010 etablierte ‚Zentrale Anlaufstelle zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen‘ bei der Diakonie Hamburg vermittelt. (s. dazu Kapitel 3.2). Fragen werden auch bereits vor der Einreise per E-Mail und per Telefon von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beantwortet.

Ausländerrechtliche Dienstleistungen: Zuwanderer aus Drittstaaten, die zur Aufnahme eines Studiums oder Ausbildung, zur Absolvierung eines Sprachkurses, für einen Schulaufenthalt, eine Geschäftstätigkeit, eine unselbstständige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit nach Hamburg kommen (grundsätzlich §§ 16 bis 21 des Aufenthaltsgesetzes) sowie ihre Familienangehörigen können im HWC darüber hinaus ihre Aufenthaltserlaubnis erhalten. Für Studenten, Auszubildende und Schüler ist dies aus Ressourcentechnischen Gründen auf die erste Erteilung nach der Einreise beschränkt. Zudem kann von diesen Personen im HWC auch gleich der Wohnsitz angemeldet werden. Der beschriebene Kundenstamm kann für diese Leistungen zwischen dem HWC und der für den Wohnsitz zuständigen bezirklichen Dienststelle wählen.

Besondere Dienstleistungsorientierung: Das Hamburg Welcome Center möchte Neubürgern darüber hinaus mit einer besondere Dienstleistungsorientierung entgegenkommen. Diese drückt sich bereits in den hellen und transparenten Räumen der Einrichtung aus, in welcher die Kunden bereits am Eingang mit freundlichen Botschaften empfangen werden.

Die Beratungsleistungen des HWC erfolgen je nach Wunsch in deutscher oder englischer Sprache. Daneben pflegt das HWC eine deutsch-englischsprachige Website (www.welcome.

hamburg.de), auf der erste Informationen über Hamburg recherchiert und Formulare sowie englischsprachige Arbeitshilfen heruntergeladen werden können. Hier wird auch die Möglichkeit zu einer ersten, direkten Kontaktaufnahme angeboten. Besonderes Augenmerk wird auf die Erläuterung administrativer Verfahren und Bedingungen gelegt, um den Behördenbesuch von ausländischen Neubürgern gezielt vorzubereiten.

Neben den Öffnungszeiten kann das HWC stets per E-Mail kontaktiert werden, eine Antwortzeit von nicht mehr als 48 Stunden ist das Ziel. Ebenso können Termine per Mail oder auch telefonisch vereinbart werden. Grundsätzlich gilt, dass für die Leistungen des HWC Termine vereinbart werden müssen. Entsprechend beträgt die Wartezeit vor Ort nicht mehr als fünf Minuten.

Daneben organisiert das Team des HWC verschiedene Veranstaltungen. Je nach Entwicklungen werden Vorträge über Neuigkeiten im Ausländerrecht gehalten. Monatlich findet ein sog. Hamburg Welcome Club statt, in dem Neubürger eine besondere Seite von Hamburg kennen lernen können. Die Veranstaltungen können auch unter Facebook/Hamburg Welcome Center eingesehen werden.

Die Ausführungen verdeutlichen, dass der Schwerpunkt der Arbeit des HWC auf jenen Zuwanderungs-Phasen liegt, die als Vor- bzw. Erstintegration bezeichnet wurden. Da das HWC seine Aufgabe aber ebenso darin sieht, Zuwanderer eingehend zu alltäglichen Fragen zu beraten und je nach Anliegen an entsprechende Stellen innerhalb der Stadt weiter zu verweisen, wird bereits die Schwelle zur Anerkennungsintegration betreten. Bezüglich dieser sind in Hamburg mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie der Einbürgerungskampagne zwei weitere Vorhaben zu erwähnen, wie das folgende Kapitel zeigt.

3.2 Maßnahmen der Anerkennungsintegration

Hamburg hat früh auf die Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen gesetzt und schon im November 2010 eine eigene Beratungsstelle ins Leben gerufen, die ‚Zentrale Anlaufstelle zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen‘ (ZAA). Ergänzt wird dieses Vorhaben durch ein Landes-Stipendienprogramm für qualifizierende Maßnahmen, wie z. B. Lehrgänge, Sprachkurse und Übersetzungen. Mit gleicher Intention startete die Handwerkskammer Hamburg ihr Pilotprojekt ‚Anpassungsqualifizierung im Handwerk‘. Dieses ermöglicht Zuwanderern, sofern bei ihnen Unterschiede zum inländischen Referenzberuf festgestellt wurden, diese praxisnah in Betrieben des Handwerks auszugleichen. Ende 2012 trat in Hamburg als erstem Bundesland zudem ein Länderanerkennungsgesetz in Kraft. Diese sieht einen Beratungsanspruch im Anerkennungsverfahren vor. Geregelt sind hierin Bereiche, die in die Zuständigkeit der Länder fallen, wie etwa Ingenieure, Erzieher und Lehrer.

Hohe Bedeutung für die Verbesserung der Willkommenskultur misst die Freie und Hansestadt Hamburg auch einer gezielten Förderung der Einbürgerung bei (s. etwa Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2013)). Hamburg hat hierzu im Jahr 2011 die bislang umfangreichste Einbürgerungsinitiative in der Geschichte der Stadt ins Leben gerufen.

Rund 137.000 in der Stadt lebende Ausländer werden seitdem vom Ersten Bürgermeister Olaf Scholz angeschrieben und eingeladen, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen (Hamburger Abendblatt 2011). In regelmäßigen Abständen lädt er zudem Eingebürgerte und ihre Angehörigen zu sog. Einbürgerungsfeiern ins Rathaus ein (Senatskanzlei 2013).

4 Auf dem Weg zu einer umfassenden Willkommenskultur in Hamburg?

Unter einer umfassenden Willkommenskultur kann ein Angebot verstanden werden, das sämtliche inhaltliche Ausprägungen der in Abb. 4 beschriebenen Dimensionen bespielt. Werden die Ausführungen in Kapitel 3 mit der Abbildung 4 kontrastiert zeigt sich, dass die Freie und Hansestadt Hamburg bereits ein gutes Stück der Wegstrecke zu einer umfassenden Willkommenskultur zurückgelegt hat. Hinsichtlich der Zuwanderungsphasen lässt sich festhalten, dass sowohl Maßnahmen der Vor-, Erst- als auch der Anerkennungsintegration vorhanden sind. Mit dem umfassenden Beratungsangebot des HWC für alle Neubürger werden die grundlegenden Thematiken wie Wohnen, Erwerbstätigkeit, Recht oder Schule abgedeckt. Auf den Bereich der beruflichen Bildung wird durch die in Hamburg laufenden Projekte zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen noch einmal besonders fokussiert.

Hinsichtlich der Zielgruppen zeigt sich, dass ein Schwerpunkt der Angebote der Willkommenskultur bislang noch auf fertig ausgebildeten Fachkräften liegt. Zwar kommen das Beratungsangebot des HWC sowie dessen besondere Dienstleistungsorientierung sämtlichen Neubürgern zugute. Ausländerrechtliche Dienstleistungen sind allerdings der ausgewählten Gruppe von Fachkräften sowie ihren Familienangehörigen vorbehalten. Hier lässt sich also durchaus im Sinne von Kapitel 2.2.2 zeigen, dass Maßnahmen der Willkommenskultur in Hamburg helfen sollen, zuwanderungspolitische Ziele zu unterstützen. Allerdings sind Änderungen bereits absehbar. In der Fachkräftestrategie für Hamburg (Senat FHH 2013: 48–49) werden nicht nur Überlegungen angestellt, wie durch eine stärkere Verzahnung des HWC mit bestehenden Initiativen eine tiefergehende Leistungsdichte erzielt und die Betreuungsmaßnahmen noch individueller zugeschnitten werden können.¹³ Auch soll die Zielgruppe des HWC künftig um Auszubildende und Studierende grundlegend erweitert werden. Darüber hinaus wird ein Dual-Career-Service-Netzwerk aufgebaut, mit dem die berufliche Perspektive von mitziehenden Ehe- und Lebenspartnern und -partnerinnen verbessert werden soll.

Dennoch macht der Kontrast zwischen Abbildung 4 und den Ausführungen in Kapitel 3 deutlich, dass Hamburg noch einen Abschnitt auf dem Weg zu einer umfassenden Willkommenskultur zurücklegen kann. Es könnten nämlich auch weitere Personen als die in der Fachkräftestrategie angedachten Auszubildenden und Studierenden als Zielgruppe in Betracht kommen. Theoretisch ist, wie bereits diskutiert, denkbar, Maßnahmen der Willkommenskultur auf sämtliche Zuwanderergruppen, also auch Familienangehörige von Nicht-Fachkräften oder

¹³ So soll die Beratung der ZAA in Zukunft in den Räumen des HWC angeboten und ein Kooperations-Netzwerk errichtet werden, das die bestehenden Anwerbeinitiativen von Kammern oder Verbänden koordiniert.

Flüchtlinge, auszuweiten. Was wäre die Konsequenz einer solchen Ausweitung? Auf der einen Seite steht sicher die Befürchtung, hiermit den zuwanderungspolitischen Anspruch aufzugeben, besonders Fachkräfte zur Zuwanderung und zum Bleiben zu bewegen. Dem ist allerdings entgegenzuhalten, dass nicht ersichtlich ist, warum eine besonders einladende Haltung für alle Zuwanderergruppen dazu führen sollte, dass Fachkräfte sich weniger zum Bleiben eingeladen fühlen.¹⁴ Das Gegenteil könnte der Fall sein: Das Wissen darüber, dass der aufgrund von Verfolgung Zuwandernde aus einem Staat X in Hamburg erst einmal grundlegend willkommen geheißen wird, erhöht auch gegenüber der zuwandernden Fachkraft aus demselben Staat X sicher erst einmal die Glaubwürdigkeit, dass die Freie und Hansestadt Hamburg es mit dem Bild einer zuwanderungsfreundlichen Stadt wirklich ernst meint.

Träte der Fall ein, dass Hamburg die Angebote der Willkommenskultur stärker auch auf weitere Zuwanderergruppen ausweiten würde, ließe sich für die Stadt tatsächlich von einer umfassenden Willkommenskultur sprechen. Das Integrationskonzept der Stadt (Freie und Hansestadt Hamburg / Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2013) lässt sich in diese Richtung interpretieren. Es soll auf eine „verstärkte Willkommenskultur hinwirken“ auch durch die „Interkulturelle Öffnung der Hamburger Verwaltung“ (S. 9). Im Konzept wird auch den Gruppen „Flüchtlingen mit Bleibereichtsperspektive“ sowie „Illegalen“ eine besondere Bedeutung zugemessen (S. 10–11).

¹⁴ Wohl aber ist anzunehmen, dass es eine Frage organisatorischer und finanzieller Ressourcen und damit letztlich der politischen Prioritäten ist.

Literatur

- Angenendt, Steffen (2009): Formen der Migration, in: Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Migration, Berlin (<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56611/migrationsformen>). Zuletzt aufgerufen am 30.7.2013).
- Bade, Klaus J. (2006): Die Trias der Integrationspolitik: Präventive, begleitende und nachholende Interventionen, in: Kulturpolitische Mitteilungen, Nr. 112, I/2006, S. 29–35.
- Bade, Klaus J. (2007): Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik, in: Bade/ Hiesserich (Hrsg.) (2007), S. 21–95.
- Bade, Klaus J./Hiesserich, Hans-Georg (Hrsg.) (2007): Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsperspektiven der Integrationspraxis, Göttingen.
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2013): Senator Scheele wirbt für mehr Willkommenskultur, Pressemitteilung vom 21.3.2013, Hamburg (<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/3895530/2013-03-21-basfi-willkommenskultur.html>). Zuletzt aufgerufen am 3.7.2013).
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern, Gütersloh.
- Bommes, Michael (2010): Kommunen: Moderatoren im Prozess der sozialen Integration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 46–47, S. 36–41.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Willkommenskultur und Anerkennungskultur, Nürnberg (<http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html>). Zuletzt aufgerufen am 30.7.2013).
- Copur, Burak/Steller, Birte: Etablierung von Willkommensstrukturen im Verfahren und in der Organisation der Zuwanderung, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Jg. 33, Nr. 2, S. 58–66.
- Fellmer, Simon [Herbst 2013]: Vergemeinschaftung von Zuwanderungspolitik in der Europäischen Union. Anreize und Widerstände aus Sicht der Mitgliedstaaten. Theorie und Empirie für die Zeit nach dem Vertrag von Amsterdam, Münster.
- Fellmer, Simon (2013): Two new Momentums of Welcome Culture, in: Network Migration in Europe e.V.: Migration Citizenship Education, Berlin. (<http://www.migrationeducation.org/57.1.html?&rid=232&cHash=1108ff342eddfb6c06b572a9db0a23e4>). Zuletzt aufgerufen am 3.7.2013).
- Freie und Hansestadt Hamburg / Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2013): Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt. Hamburger Integrationskonzept, Hamburg.
- Hamburger Abendblatt (2011): Bürgermeister Scholz will 137.000 Migranten einbürgern, 23.11.2011.
- Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration, Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 30, Mannheim.
- Hunger, Uwe (2012): Willkommenskulturen in modernen Einwanderungsgesellschaften: Ursprünge, gegenwärtige Maßnahmen und Perspektiven, Fachtagung „Willkommen ist, wer kommen will!? – Wie steht es um die Willkommenskultur?“, Osnabrück, 1. Dezember 2012 (http://www.nds-integrationsrat.de/pdf/121201_Vortrag_Hunger.pdf). Zuletzt aufgerufen am 3.7.2013).

- Kolb, Holger (2013): Vom „Außenseiter“ zum „Musterschüler“. Die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland im internationalen Vergleich. Vortrag auf dem 2. Hamburg Welcome Day: „Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität?“ am 13.6.2013.
- Kolb, Holger/Fellmer, Simon (2012): Auf dem Weg zur Willkommenskultur im Arbeitsgenehmigungsrecht? Die Vorrangprüfung, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012), S. 75–92.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland, Paris.
- Senat FHH (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, Hamburg.
- Senatskanzlei (2013): Bürgermeister Olaf Scholz begrüßt eingebürgerte Hamburgerinnen und Hamburger, Pressemitteilung vom 15.2.2013, Hamburg (<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/3832998/2013-02-15-sk-einbuengerungsfeier.html>). Zuletzt aufgerufen am 3.7.2013).
- Steller, Birte (2012): Willkommen in Hamburg – über die Willkommenskultur und das Welcome Center der Hansestadt, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012), S. 177–206.
- Steller, Birte (2013): Deutschland auf dem Weg zu einem Willkommensrecht? Zur Umsetzung der EU-Hochqualifiziertenrichtlinie in deutsches Recht zum 1.8.2012, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Jg. 33, Nr. 1, S. 1 – 11.
- SVR (2010): Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten mit Integrationsbarometer, Berlin.
- SVR (2011): Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer, Berlin.
- SVR (2012): Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen. Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer, Berlin.

5 Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Beitrag zur Internationalisierung Hamburgs

Michael Gwosdz

Wer mit einer Qualifikation nach Hamburg kommt, die außerhalb Deutschlands erworben wurde, steht vor der Frage: wird meine Qualifikation anerkannt? Kann ich im erlernten Beruf in Deutschland überhaupt arbeiten? Wie Deutschland, wie Hamburg mit der Antwort auf diese Frage umgeht, ist eine wichtige Voraussetzung für die jemanden, der nach Hamburg kommen will, um in seiner erlernten Qualifikation zu arbeiten. Doch auch für Menschen, die primär aus anderen Gründen wie Liebe, Familienzusammenführung oder Flucht nach Hamburg kommen, ist die Anerkennung von Qualifikationen oft von entscheidender Bedeutung.

Lange Zeit war in Deutschland das Thema der Anerkennung ausländischer Abschlüsse sträflich vernachlässigt worden.¹ Erst die Studie „Brain Waste“² schaffte 2007 ein bundesweites Bewusstsein dafür, wie sehr in Deutschland ein sprichwörtlicher Anerkennungsdschungel aus einem Wust unterschiedlichster gesetzlicher Regelungen, tausender zuständiger Stellen und oft überhaupt fehlender Anerkennungsmöglichkeiten entstanden war. Zur selben Zeit hatte sich auch das Diakonische Werk Hamburg 2006 im Rahmen des Projekts „Integrationslotse“ das erste Mal systematisch der Frage der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gewidmet.³

Seitdem hat sich die politische Aufmerksamkeit auf das Thema deutlich geändert. Praktisch jede handelnde politische Kraft hat sich das Ziel gesetzt, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verbessern. Der Bundestag hat ein Gesetzespaket mit dem „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ an der Spitze verabschiedet, das am 1. April 2012 in Kraft trat.⁴ Nur kurz darauf folgte die Hamburgische Bürgerschaft und beschloss auch für Hamburg ein Gesetzespaket mit dem „Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“, das zum 1. August 2012 in Kraft trat.⁵

¹ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin 2010, hier: Seite 178.

² Bettina Englmann, Martina Müller : Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007.

³ Vgl. Diakonisches Werk Hamburg: Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Hamburg, 1. Auflage, Oktober 2006.

⁴ Vgl. Diakonisches Werk Hamburg: Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Hamburg, 1. Auflage, Oktober 2006.

⁵ Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (HmbABQG) vom 19. Juni 2012, in: Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Teil I, Nr. 28, Dienstag, den 3. Juli 2012, Seiten 254 bis 262.

Die Notwendigkeit, die Möglichkeiten zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verbessern, wurde und wird in der bundesweiten Debatte vor allem als Problem schlechter Ressourcenausschöpfung betrachtet. Dabei geht es um den volkswirtschaftlichen Nutzen, der in Form qualifizierten Fachpersonals aus einer besseren Anerkennung geschöpft werden kann. In den Hintergrund tritt dabei aber ein noch wesentliches Problem: Wenn jemand die Anerkennung seines Abschlusses und seiner Qualifikation versagt wird, trifft das auch eine Aussage darüber, wie sehr die Lebensleistung eines Menschen respektiert und gewertschätzt wird. Deswegen hat die Frage der Anerkennung ausländischer Abschlüsse auch etwas mit der Wertschätzung von Zuwanderinnen und Zuwanderern zu tun und damit auch mit der Frage, wie offen und integrationsbereit eigentlich unsere Gesellschaft ist. Die Antwort auf diese Frage ist als auch ein Indiz für die Internationalität eine Stadt und eines Landes.

Was bringen diese neuen rechtlichen Regelungen für (die anfangs erwähnten) Menschen mit Qualifikationen aus dem Ausland, die nach Hamburg kommen oder kommen wollen? Hat sich der Anerkennungsdschungel gelichtet? Ist er gar gerodet worden? Diesen Fragen geht der vorliegende Beitrag in fünf Schritten nach:

1. Notwendigkeit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen
2. der rechtliche Rahmen für die Anerkennung
3. Analyse der Wirkungskraft der neuen Gesetze
4. Hamburger Besonderheiten
5. Fazit und Vorschläge für die Zukunft

1 Notwendigkeit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Eigentlich ist die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland ganz einfach geregelt. Jede und jeder darf jeden Beruf ausüben. Wen ein Arbeitgeber einstellt, entscheidet dieser alleine. Ob jemand also ausreichend qualifiziert ist, ist schlicht eine Sache der Arbeitgeber. Die Grundlage hierfür ist die im Grundgesetz verankerte Berufsfreiheit. Artikel 12 des Grundgesetzes bestimmt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.“ Dieses Prinzip bildet die Grundlage dafür, dass auch Menschen mit ausländischen Qualifikationen in Deutschland jederzeit ihren Beruf ausüben dürfen – vorausgesetzt, dass sie eine Aufenthalts- und eine Arbeitserlaubnis erhalten. Aber das ist ein anderes Thema. Wir beschäftigen uns hier erst einmal nur mit der Frage, darf der Beruf ausgeübt werden.

Doch während sich der Akteur Staat grundsätzlich bei der Frage der Berufsausübung heraushält, wird der Akteur Arbeitgeber für Menschen mit ausländischen Qualifikationen zur Hürde. Denn wie gut qualifiziert sind deutsche, sind hamburgische Arbeitgeber darin, ausländische Qualifikationen zu beurteilen? Schon das deutsche Bildungssystem mit seinen vielfältigen Abschlüssen und Zertifikaten im Blick zu behalten ist eine große Herausforderung. Aber die Bildungssysteme von rund 200 Staaten der Erde auch noch einschätzen zu

können, ist für die meisten Arbeitgeber nicht möglich. Und so benötigen Arbeitgeber einerseits, ihre Bewerberinnen und Bewerber andererseits Hilfe dabei, ausländische Abschlüsse auch dann zu bewerten und einzuordnen, wenn der Beruf ohne staatliche Genehmigung ausgeübt werden kann. Bei Berufen, bei denen dies der Fall ist, wird in der Fachsprache auch von den nicht-reglementierten Berufen gesprochen. Nicht-reglementiert bezieht sich dabei aber nur auf die fehlende gesetzliche Vorgabe, mit welcher bestimmten Qualifikation ein Beruf ausgeübt werden darf. Staatlich anerkannte Ausbildungs- und Prüfungsordnungen gibt es aber natürlich trotzdem für die nicht reglementierten Berufe. Nur regeln sie den Ausbildungsgang, aber meistens ohne Vorschrift, dass man diese Ausbildung absolviert haben muss, um den Beruf auszuüben.

Aber zurück zur Berufsfreiheit, wie sie im Grundgesetz verankert ist. Der schon zitierte Artikel 12 beinhaltet noch einen zweiten Satz: „Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.“ Dieser Zusatz ist ursächlich für einen Teil der Problematik bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Im Laufe der Zeit hat der Gesetzgeber für verschiedene einzelne Berufe unterschiedliche Vorschriften zur Berufsausübung entwickelt. Jede dieser Vorschriften ist eine Ausnahme in Bezug auf die Berufsfreiheit in unterschiedlicher Art und Weise. Man spricht in diesen Fällen von reglementierten Berufen. In den meisten Fällen gibt es diese Ausnahmen immer dann, wenn es zu einem Konflikt zwischen der Berufsfreiheit und anderen Rechten kommt, die im Grundgesetz verankert sind. Um zu verstehen, wann es zu einer Reglementierung eines Berufs kommt, hier ein praktisches Beispiel: Den Beruf des Arztes oder der Ärztin darf niemand ohne geeigneten Qualifikationsnachweis ausüben, denn die Patientinnen und Patienten können für sich das Grundrecht „auf Leben und körperliche Unversehrtheit“ (Artikel 2 Grundgesetz) in Anspruch nehmen. Deshalb haben sie auch das Recht, dass nicht einfach jemand ausprobiert, ob er genug Talent hat, eine Operation durchzuführen. Hier steht das Grundrecht auf Berufsfreiheit im Konflikt mit dem erwähnten Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Letztlich lässt sich bei jedem Beruf, für den eine Anerkennung des Abschlusses gesetzlich notwendig ist, ein solcher Grundrechtskonflikt erkennen.

2 Der rechtliche Rahmen für die Anerkennung

Die im vorigen Abschnitt erwähnten Ausnahmen von der Berufsfreiheit sind nie logisch entwickelt worden, sondern immer auf den konkreten Beruf bezogen. Die Zugangsvoraussetzungen zu einem Beruf sind in den konkreten einzelnen Berufsgesetzen verankert. Ebenso verstreut in den einzelnen Berufsgesetzen waren auch die Möglichkeiten verankert, mit ausländischen Qualifikationen einen Zugang zum Beruf zu erhalten. Wenn es diese Möglichkeiten überhaupt gab – denn in vielen Berufen fehlten sie lange Zeit oder sie waren auf Abschlüsse aus der EU beschränkt bzw. waren diese abhängig von der Staatsbürgerschaft. In Deutschland kommt der Föderalismus noch erschwerend hinzu, der die Gesetzgebungskompetenz für einzelne Berufe mal auf der Bundesebene verankert, mal in Länderhoheit belässt. So gibt es zwar eine bundesweit geltende „Bundesärztleordnung“ oder auch nur ein

„Gesetz über den Beschlag von Hufen und Klauen“, aber dafür sechszehn Landesgesetze für Lehrkräfte, Ingenieure oder auch Lebensmittelchemikerinnen und -chemiker.

Erst ab 2009 begann auf Bundesebene, ausgelöst durch die Studie „Brain Waste“, die Arbeit an einem „Anerkennungsgesetz“, das die Regelung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen vereinheitlichen und auch vereinfachen sollte. Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ trat zum 1. April 2012 ein Gesetzespaket in Kraft, das die Anerkennung ausländischer Abschlüsse tatsächlich für alle Berufe in Zuständigkeit des Bundes neu ordnete. Das Herzstück bildet dabei das „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“ oder kurz „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG). Das BQFG beinhaltet vor allem in fünf Bereichen Neuerungen gegenüber der bisherigen Rechtslage:

Erstens gibt es einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, wenn eine im Ausland mit einem offiziellen Ausbildungsnachweis abgeschlossene berufliche Qualifikation vorliegt. Diesen Rechtsanspruch gab es vorher in vielen Berufen nicht – so fehlte er zum Beispiel in allen Ausbildungsberufen des dualen Systems.

Zweitens ist dieser Rechtsanspruch unabhängig von der Staatsangehörigkeit. Damit hängt die Anerkennung nur noch von der Qualifikation ab. Praktisch heißt das: Alle in Deutschland lebenden Menschen mit ausländischen Abschlüssen dürfen Anträge auf Anerkennung stellen, während vorher zum Beispiel die deutsche Staatsbürgerschaft Voraussetzung für eine Approbation als Arzt oder Ärztin war.

Drittens sorgt das Gesetz für relativ einheitliche Kriterien und Verfahren. Entscheidend für die Anerkennung ist, ob „wesentliche Unterschiede“ zwischen der Ausbildung im Herkunftsland und der vergleichbaren Ausbildung in Deutschland bestehen. Geringfügige Unterschiede in diesem Bereich dürfen daher keine Rolle bei der Anerkennung spielen. Außerdem wird künftig auch die Berufserfahrung bei der Bewertung des Abschlusses berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wurde eine neue Regelung geschaffen, dass die zuständige Stelle beim Vorliegen von vollständigen Unterlagen eine Entscheidung über die Anerkennung innerhalb von drei Monaten treffen muss. Für viele Anerkennungssuchende bringt dies einen erheblichen Fortschritt mit sich, scheiterten sie früher doch an formalen Unterschieden oder es zogen sich die Verfahren mitunter über Jahre hin.

Viertens gibt es erstmals ein Verfahren für Menschen, die keine Unterlagen über ihre Berufsausbildung vorlegen können. Das ist vor allem für Flüchtlinge ein großer Vorteil. Für diese Gruppe sind spezielle Anerkennungsverfahren gemäß § 14 des BQFG anzuwenden. Im Bereich des Handwerks ist mit der Qualifikationsanalyse bereits ein Musterverfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen entwickelt worden. Diese Verfahren ist auch bereits erfolgreich angewandt worden und hatten ersten Betroffenen den Weg zur Anerkennung eröffnet.

Fünftens gibt es die Neuerung, dass eine Antragstellung auch vom Ausland aus möglich ist. In der Vergangenheit mussten Menschen, die in Deutschland arbeiten wollten, erst nach Deutschland ziehen und konnten dann vor Ort feststellen lassen, ob sie überhaupt ihren Be-

ruf ausüben dürfen. Für eine internationale Mobilität war dies ein besonderes Hemmnis, das nun aufgehoben wurde.

Allerdings gehören zum Gesetzespaket auch Änderungen von 61 Berufsgesetzen und -verordnungen, in denen die Anwendung des BQFG ausgeschlossen wird und davon abweichende Anerkennungsverfahren verankert werden. Das gilt insbesondere für das Verfahren zur Anerkennung bei fehlenden Dokumenten, das in vielen Berufen dann doch keine Anwendung findet.

Hamburg hat als erstes der sechzehn Bundesländer ein eigenes Anerkennungsgesetz verabschiedet. Dieses dient nicht, wie oft irrtümlich berichtet wird, der Umsetzung des Bundesgesetzes sondern der Ergänzung. Das Bundesgesetz gilt seit dem 1. April 2012 für alle bundesrechtlich geregelten Berufe und ist damit auch von Landes- und Kommunalbehörden anzuwenden. Ein eigenes Landesgesetz ist notwendig, damit auch für die in Länderhoheit liegenden Berufe vergleichbare Anerkennungsregeln geschaffen werden. In Hamburg wurde ein Gesetzespaket mit dem Namen „Hamburgisches Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ geschaffen. Sein Herzstück trägt den Titel „Hamburgisches Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen“, kurz auch Hamburgisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HmbBQFG). Dieses entspricht fast vollständig dem BQFG des Bundes und beinhaltet ebenfalls die oben erwähnten Neuerungen. Das Gesetzespaket beinhaltet auch noch das „Anerkennungsberatungsgesetz“, das einen Beratungsanspruch für alle Menschen mit ausländischen Abschlüssen verankert. Auch in Hamburg gibt es außerdem noch Änderungen von Berufsgesetzen und -verordnungen, in denen die Anwendung des HmbBQFG ganz oder teilweise ausgeschlossen wird, allerdings nur in fünf Fällen.

3 Analyse der Wirkungskraft der neuen Gesetze

Das neue Anerkennungsrecht lichtet den Dschungel nur teilweise, teilweise schafft es sogar neues Dickicht. Die Vorteile, die im vorigen Abschnitt schon erwähnt wurden, entfalten tatsächlich Wirkung. Besonders deutlich wird dies beim Wegfall des Staatsangehörigkeitserfordernisses bei den ärztlichen Berufen. Viele Menschen nutzten die Chance, nun endlich eine Approbation beantragen zu können. Auch im Bereich der dualen Ausbildungsberufe gibt es bereits positive Erfahrungen, bei denen die neue Möglichkeit der Gleichwertigkeitsfeststellung mit einem deutschen Abschluss den Berufszugang ermöglicht hat oder auch einfach eine bessere Bezahlung als nun mehr qualifizierte Fachkraft und nicht mehr nur angelernter Mitarbeiter mit sich brachte.

Doch bei all den positiven Beispielen fällt auf: das neue Recht entfaltet vor allem eine Wirkung für Menschen, die schon länger in Deutschland sind. Wer dagegen überlegt, mit seinem Abschluss neu nach Deutschland zu kommen, kann auch mit dem neuen Anerkennungsrecht in vielen Fällen nicht gleich in Deutschland durchstarten.

Denn der Weg zur Anerkennung wird zwar mehr Menschen ermöglicht, einfacher wird er aber deshalb noch lange nicht. Denn es wird nicht, wie oft geglaubt wird, der ausländische Abschluss als solcher anerkannt. Stattdessen wird der Abschluss immer mit einem bestimmten deutschen Referenzberuf verglichen. Strenggenommen muss man also davon sprechen, dass ein ausländischer Abschluss als gleichwertig mit einem deutschen Abschluss anerkannt wird. Wenn nun weder die mitgebrachte Qualifikation noch die mitgebrachte Berufserfahrung ausreichen, gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen, ist der Berufszugang in den reglementierten Berufen nur dann möglich, wenn die Gleichwertigkeit durch Anpassungsmaßnahmen nachgewiesen wird. Das können praktische oder theoretische Anpassungslehrgänge von bis zu drei Jahren Dauer sein oder auch Prüfungen entweder nur in den Gebieten, in denen Unterschiede festgestellt wurden oder auch über alle Gebiet der deutschen Abschlussprüfung. Letzteres ist zum Beispiel bei Ärzten der Fall. Das kann dann zu der Situation führen, dass ein ausländischer Arzt zwar seine Facharztqualifikation in Deutschland erworben hat, aber trotzdem nicht als Arzt arbeiten darf, weil sein eigentliches Medizinstudium nicht als gleichwertig gilt. Wenn dann die notwendige Kenntnisprüfung, die die Inhalte des zweiten medizinischen Staatsexamens abprüft, nicht bestanden oder nicht angetreten wird, kann trotz Facharztqualifikation nicht dauerhaft praktiziert werden. Und für die Menschen, die vom Ausland aus einen Antrag auf Anerkennung stellen, stellt sich die Frage, wie sie Zugang zu einer Anpassungsmaßnahme in Deutschland bekommen. Zwar ist das theoretisch möglich, aber es setzt meistens voraus, dass ein konkretes Stellenangebot für die Zeit nach der erfolgreichen Absolvierung der Anpassungsmaßnahme vorliegt. Aber wer stellt jemand ein, der erst noch ein, zwei oder gar drei Jahre Zeit benötigt, bis sein Abschluss anerkannt wird?

Gerade die Anpassungsmaßnahmen sind für viele betroffene Menschen eine große Hürde. Das Anerkennungsrecht gibt nur vor, dass diese bis zu drei Jahre dauern können. Wer sie anbietet, wie viel sie kosten, wie Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer solchen Maßnahme ihren Lebensunterhalt bestreiten können, dazu regeln die Gesetze nichts oder nur wenig. Zwar gibt es Möglichkeiten, dass die Agentur für Arbeit oder die Jobcenter hier finanzieren. Fehlende Zertifizierungen der Maßnahmen oder der falsche Rechtsstatus der Betroffenen in der Maßnahme (z.B. Studierende) verhindern dies jedoch in der Praxis ebenso wie auch der teilweise fehlende Wille, den Ermessenspielraum positiv zu nutzen.

Der Anerkennungsdschungel wird durch das neue Anerkennungsgesetz auch insofern nur sehr eingeschränkt gelichtet, als dass das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz mit seinen eigentlich guten und fortschrittlichen Regelungen in vielen konkreten Berufsfachgesetzen auf der Bundesebene durch eigene Regelungen ersetzt wurde, die vorrangig gelten. Dabei wird im schlimmsten Fall der Zugang zum Beruf auch weiterhin von der Staatsangehörigkeit abhängig gemacht, bestenfalls wird je nach Herkunft des Abschlusses bei Art und Umfang der Anpassungsmaßnahmen differenziert.

Erschwerend hinzukommt, dass den Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren nicht alle Menschen wahrnehmen können, die eine ausländische Qualifikation haben. Der Rechtsanspruch gilt nur für diejenigen, die tatsächlich im Ausland eine Berufsqualifikation durch

Ausbildungsnachweis erworben haben und darüber „Prüfungszeugnisse und Befähigungsnachweise, die von verantwortlichen Stellen für den Abschluss einer erfolgreich absolvierten Berufsbildung ausgestellt werden“ (§ 3 Abs. 2 BQFG) vorlegen können oder zumindest glaubhaft machen können, dass es diese einmal gegeben hat. So selbstverständlich das klingen mag, schließt dies eine Reihe von Personen aus:

Erstens kann keine Qualifikation anerkannt werden, die einfach nur durch „Learning by doing“ erworben wurde.

Zweitens kann kein Prüfungszeugnis oder ein Befähigungsnachweis über eine Ausbildung anerkannt werden, der nicht eine staatliche legitimierte Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu Grunde liegt. Wer diese komplett bei einem privaten Anbieter nach dessen Vorschriften absolviert hat, scheidet aus. Sowohl „Learning by doing“ als auch das Fehlen staatlich abgegebener Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ist jedoch in vielen Staaten gegeben.

Drittens hat dies auch zur Folge, dass Ausbildungen, die nicht für eine konkrete berufliche Tätigkeit qualifizieren, ebenfalls ausgeschlossen sind. Dies gilt damit auch für die allermeisten Studienabschlüsse – weder ein Studium der Betriebswirtschaftslehre noch der Physik noch der Informatik noch der Soziologie oder der Psychologie qualifizieren für eine konkrete berufliche Tätigkeit. Für Studienabschlüsse bleibt nur der Ersatz einer Zeugnisbewertung durch die „Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen“ (ZAB) in Bonn. Diese ordnet ausländische Studienabschlüsse aber nur auf der formalen Ebene inländischen Abschlüssen wie einem Bachelor, Master oder Diplom zu. Praktisch bedeutet dies: man erfährt zwar, ob ein ausländischer Abschluss in Deutschland z.B. einem Bachelor entspricht. Ob mit diesem Abschluss aber die gleichen Kenntnisse erworben wurden wie mit einem Abschluss derselben Fachrichtung aus Deutschland bleibt offen. Die Frage, ob der iranische Physiker das gleiche kann wie ein deutscher Physiker, ob die brasilianische Betriebswirtin dasselbe weiß wie eine deutsche Betriebswirtin oder ob die australische Informatikerin so fit ist wie ein deutscher Informatiker bleibt ohne Antwort.

4 Hamburger Besonderheiten

Gerade beim vielzitierten Arzt, der nicht mehr Taxifahrer sein soll, zeigt sich, dass mit dem neuen Anerkennungsgesetz auf Bundesebene versäumt wurde, zahlreiche begleitende Fragen zu regeln. Wenn sich dieser taxifahrende Arzt aufmacht, doch noch seine Qualifikation anerkennen zu lassen und als Nachweis der Gleichwertigkeit eine umfangreiche Prüfung ablegen soll, die er nur dann bestehen kann, wenn er noch einmal Theorie und Praxis in einer einjährigen Prüfungsvorbereitung nachholt, steht er vor drei Problemen: Erstens kosten Kurs und Prüfung einen fünfstelligen Betrag, den sich ein Taxifahrer meist nicht leisten kann. Zweitens kann er während dieser Vollzeitmaßnahme nicht mehr Geld durch Taxifahren verdienen. Geht er drittens zur Agentur für Arbeit oder zum Jobcenter, um die Übernahme der Kursgebühren oder die Finanzierung seines Lebensunterhaltes zu erbitten, werden diese ihm mitteilen, dass das bei jemand, der als Taxifahrer bislang erfolgreich seinen Lebensun-

terhalt bestreitet, nicht in Frage kommt. Am Ende hilft dem Taxifahrer das neue Anerkennungsgesetz nichts, er ist in den Regelungslücken gefangen.

Es sei denn, er lebt in Hamburg! Hier kann das Anerkennungsrecht bessere Wirkung erzielen, da die Stadt Hamburg seit 1. November 2010 durch das STIPENDIENPROGRAMM, das bei der Hamburgischen Investitions- und Förderbank angesiedelt ist, dann einspringt, wenn es keine anderen Mittel zur Finanzierung der Anerkennung gibt – angefangen von den Gebühren für die Anerkennungsverfahren bei Behörden und Kammern von bis zu 600 EUR über begleitende Kosten wie z.B. für Übersetzungen und Beglaubigungen bis hin zu den Gebühren für Anpassungsmaßnahmen, die oft einen fünfstelligen Betrag einnehmen können. Hinzu kommt die Möglichkeit, einen Beitrag zum Lebensunterhalt zu erhalten, wenn bei Vollzeitmaßnahmen keine Zeit mehr bleibt, zu arbeiten oder auch Arbeitslosengeld I oder II wegen der Teilnahme an Anpassungsmaßnahmen entfallen.

Neben dem Stipendienprogramm hat Hamburg schon sehr früh auch auf eine qualifizierte Beratung gesetzt, da der Politik sowohl auf Seiten der Regierung wie auch des Parlamentes klar war, dass viele Menschen mit ausländischen Abschlüssen nicht ohne Hilfe durch den Anerkennungsdschungel finden werden.⁶ Die „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“ (ZAA) im Diakonischen Werk Hamburg bietet seit dem 1. Oktober 2010 diese umfassende Beratungsleistung an. Zunächst für 39 Monate als Projekt durch den Europäischen Sozialfonds und die Stadt Hamburg finanziert, wird diese ab 1. Januar 2014 in eine von der Stadt finanzierte Regelberatungsstelle übergehen. Mit dem schon erwähnten Anerkennungsberatungsgesetz ist diese Beratungsleistung kein Angebot mehr, sondern es besteht für die Betroffenen ein Rechtsanspruch auf diese Beratung. Mit Stand 1. September 2013 haben bereits über 3.000 Menschen aus 118 Ländern die Beratung der ZAA genutzt.

Hamburg hat, wie schon oben ausgeführt, als erstes Bundesland ein eigenes Landesanererkennungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz ist insbesondere deshalb erfreulich, weil nur in sehr wenigen Berufen vom Hauptgesetz – dem „Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ - abgewichen wird. Insbesondere zeigt sich dies bei den pädagogischen Berufen, die allesamt nach dem HmbBQFG anerkannt werden. Damit haben z.B. auch Lehrkräfte aus sogenannten Drittstaaten – sei es Russland, die Türkei oder andere Staaten – dieselben Rechte wie Lehrkräfte aus der EU. Und sie können sogar schon arbeiten, wenn sie nur ein Unterrichtsfach haben. Da in vielen Staaten nur ein Unterrichtsfach der Standard ist, hatten früher ausländische Lehrkräfte immer auch das Studium eines zweiten Unterrichtsfaches nachholen müssen. Dies ist jetzt nicht mehr zwingend nötig. Hinzu kommt, dass ausländische Lehrkräfte bei fehlender Praxis natürlich einen Anpassungslehrgang absolvieren müssen. Dieser kostet jedoch nichts – im Gegenteil, die Lehrkräfte werden wie Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst⁷ bei der Stadt angestellt und vergütet.

⁶ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/5948 vom 20. April 2010: Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft : Konzept zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund . Hier: Seite 19ff.

⁷ Umgangssprachlich wird dies immer noch als „Referendariat“ bezeichnet.

Hamburg ist damit auf dem Weg, sich internationalen Qualifikationen ernsthaft zu öffnen, schon deutlich näher gekommen. Diese Möglichkeiten werden auch genutzt – das zeigt sich nicht nur in der Beratung sondern auch bei der Zahl der gestellten Anträge. So haben im Zeitraum 1. August 2012 bis 30. Juni 2013 bereits 357 Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen einen Antrag auf Anerkennung gestellt.⁸ Im Jahr 2010 waren dies noch 155, in 2009 erst 147 und in 2008 gar nur 142 Personen.⁹ Aber auch bei bundesrechtlich geregelten Berufen gibt es einen deutlichen Anstieg der Anträge: bei Ärzten stieg die Anzahl der Approbationsanträge von 6 in 2008 über 18 in 2009 und 17 in 2010 auf 167 allein im Zeitraum 1.4.2012 bis 31.01.2013. Bei den Gesundheitsfachberufen gab es einen Anstieg von 86 Anträgen in 2008, über 82 Anträge in 2009 und 2010 auf jetzt 158 im Zeitraum 1.4.2012 bis 31.01.2013.¹⁰

5 Fazit und Vorschläge für die Zukunft

Die Anerkennungsgesetze des Bundes und des Landes öffnen vielen Menschen mit ausländischen Abschlüssen in Hamburg die Tür zum Arbeitsmarkt. Es bleibt niemandem mehr der Weg zur Anerkennung seiner durch Ausbildungsnachweis erworbenen ausländischen Berufsqualifikation verwehrt. Allerdings hängt eine erfolgreiche Anerkennung noch von der Überwindung verschiedener Schwellen ab, wie oben gezeigt wurde.

Für einen wirklich internationalen Arbeitsmarkt fehlt noch einiges.

Erstens benötigen viele Arbeitgeber sowie Bewerberinnen und Bewerber eine wirkliche Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse. Die Einstufung auf einer formalen Ebene wie Bachelor oder Master reicht oftmals nicht aus, um die inhaltliche Aussagekraft eines konkreten Studienabschlusses erfassen und bewerten zu können. Besonders deutlich zeigt sich dies bei ausländischen Ingenieurinnen und Ingenieuren, bei denen weder die Zeugnisbewertung durch die ZAB noch die Genehmigung des Führens der Berufsbezeichnung, die lediglich voraussetzt, ein dreijähriges abgeschlossenes Studium mit technischen Inhalten gehabt zu haben, eine Aussage liefert, ob diese Ingenieurinnen und Ingenieure auch vergleichbare inhaltliche Fähigkeiten haben wie nach einer Ausbildung in Deutschland.

Zweitens bleibt eine Reihe von Menschen mit ausländischen Abschlüssen an der Schwelle hängen, dass eine passende deutsche Referenzqualifikation gefunden werden muss. Das

⁸ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 20. Wahlperiode, Drucksache 20/8691 vom 23. Juli 2013: Schriftliche kleine Anfrage des Abgeordneten Kazim Abaci (SPD) vom 17.07.13 und Antwort des Senats. Betr: Anerkennung ausländischer Abschlüsse (II). Hier: Seite 9.

⁹ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 20. Wahlperiode, Drucksache 20/11 vom 15. März 2011: Schriftliche kleine Anfrage des Abgeordneten Nikolaus Haufler (CDU) vom 08.03.11 und Antwort des Senats. Betr: Anerkennung ausländischer Abschlüsse in reglementierten Berufen. Hier: Seite 14.

¹⁰ Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 20. Wahlperiode, Drucksache 20/6875 vom 19. Februar 2013: Schriftliche kleine Anfrage des Abgeordneten Kazim Abaci (SPD) vom 12.02.13 und Antwort des Senats. Betr: Anträge zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Hier: Seite 12.

System der Anerkennung basiert immer noch darauf, ausländische Qualifikationen an die deutschen Abschlüsse anzupassen. Was noch nicht gelungen ist, ist eine ausländische Qualifikation als solche in ihrer inhaltlichen Qualität und Aussagekraft zu würdigen. So könnten ausländische Qualifikationen der beruflichen Bildung auch als solche anerkannt werden und einer inländischen Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung gleichgestellt werden, auch wenn es keinen passenden deutschen Referenzberuf gibt.

Drittens wäre denkbar, auf Grundlage einer ausländischen Qualifikation auch den partiellen Zugang zu einem deutschen Beruf zu ermöglichen, wenn beispielsweise gleichwertige Kenntnisse in bestimmten Teilbereichen nachgewiesen werden wie z.B. bestimmten Behandlungsmethoden bei Gesundheitsberufen oder zu Arbeit mit bestimmten Altersgruppen wie bei Erzieherinnen und Erziehern. Bislang sehen die Gesetze eine solche teilweise Berufserlaubnis nicht vor – wenn für die komplette Berufserlaubnis aber noch langjährige Anpassungsmaßnahmen oder umfangreiche Prüfungen absolviert werden müssen, verzichten eine Reihe von Menschen entweder darauf, überhaupt nach Hamburg zu kommen, oder darauf, ihre Qualifikation hier auszuüben. Dies ist vor allem dann ein Problem, wenn eigentlich nur eine vorübergehende Arbeitsmobilität von zwei oder drei Jahren geplant ist. Hier ist nicht nur der Arbeitsmigrant oder die Arbeitsmigrantin selbst im Blick zu halten, sondern auch begleitende Familienangehörige. Hier kann der Weg zur notwendigen vollen Anerkennung über lange Maßnahmen abschreckend wirken.

Viertens ist unabdingbar, dass alle Ausnahmen von der Anwendung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, die in verschiedenen Berufsrechten verankert sind, aufgehoben werden – es sei denn, die Anerkennungsmöglichkeiten sind in einzelnen Berufen weitgehender als im BQFG. Nur so wird der Anerkennungsdschungel wirklich gelichtet und das Verfahren für Betroffene mit ausländischen Abschlüssen wie auch für die Arbeitgeberseite durchschaubarer.

In einem wirklich international orientierten Arbeitsmarkt sollten diese Punkte eigentlich selbstverständlich möglich sein. Ohne diese Änderungen bleibt das neue Anerkennungsrecht vor allem in den Fällen praktikabel, in denen der Lebensmittelpunkt für immer nach Deutschland verlagert werden soll oder bereits dauerhaft verlagert wurde.

6 Städtische Integrationsarbeit in Osnabrück und deren Verknüpfung mit dem Projekt „Osnabrück und Du“ – kofinanziert vom Europäischen Integrationsfonds (EIF)

Ralf Sabelhaus

Bereits 2007 hat der Rat der Stadt Osnabrück ein Leitbild zur Integration von Zuwanderern verabschiedet. Sowohl das Leitbild als auch die unterzeichnete Charta der Vielfalt, einer Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen, setzen wichtige politische Zeichen. Die Symbolik mit Leben zu füllen, ist eine Herausforderung für alle, die interkulturelle Prozesse anstoßen wollen. Die Stadtverwaltung Osnabrück hat auch ein Eigeninteresse daran: Zum einen sollte sich mittel- und langfristig die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung auch in der Beschäftigtenstruktur im Sinne von Chancengleichheit widerspiegeln. Zum anderen wird es aufgrund des demografischen Umbruchs auch für die städtische Verwaltung immer schwieriger, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen.

Momentan haben von ca. 2.450 städtischen Beschäftigten 300 Personen einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Anteil von 12,2 Prozent. Die städtische Personalentwicklung – ergänzt mit einem interkulturellen Faktor - fördert sowohl die berufliche Entwicklung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund als auch die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten. Seit rund 10 Jahren stärken Mentoring-Programme, Austausch-Foren und Kompetenztrainings die persönlichen Fähigkeiten der Beschäftigten im Dienstleistungsbetrieb Stadtverwaltung, in dem Menschen mit unterschiedlichen Werten, Verhaltensmustern und Interessen vorurteilsfrei kommunizieren sollen. Nach Angaben des hiesigen Fachbereichs Personal und Organisation wurden 4 Bewerber/-innen „mit kulturellem Hintergrund“ bei der Stadt Osnabrück zum 01. August 2013 eingestellt, bei 23 Einstellungen insgesamt in acht Berufsfeldern ergibt das eine Quote von 17,4 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ab den Vergütungsgruppen A9 bzw. E9 und höher hat sich bei etwa gleichbleibender Anzahl der Beschäftigten innerhalb der letzten 5 Jahre verdoppelt und liegt heute bei ca. 3,3 Prozent.

Der Fachbereich Stadtentwicklung und Integration setzt 2013 das interkulturelle Projekt „Osnabrück und Du – kulturelle Vielfalt ist unsere Stärke“ um. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat hierfür Fördermittel des Europäischen Integrationsfonds für Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung – hier insbesondere zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur – bewilligt.



Das Logo zum Osnabrücker Projekt „Osnabrück und Du“ zur Stärkung der Willkommens- und Anerkennungskultur in Osnabrück, kofinanziert vom Europäischen Integrationsfonds (EIF)

Das Team Integration im Fachbereich Stadtentwicklung und Integration wird zur besseren Bündelung der Integrationsangebote für Zuwanderer zielgruppennahe und mehrsprachige Angebote, in Kooperation mit dem Fachbereich Personal interkulturelle Trainings sowie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen entwickeln, um sowohl bei den Zugewanderten als auch bei den Deutschen einen positiven Umgang mit kultureller Vielfalt in der Stadt unter dem Motto "Osnabrück und Du - kulturelle Vielfalt ist unsere Stärke" zu fördern.

Mehr als jeder vierte Einwohner in Osnabrück hat einen Migrationshintergrund (42.000 Personen/26,5 Prozent der Bevölkerung), bei unter sechsjährigen Kindern sind es bereits etwa 36 Prozent. Integration ist gelebte Realität – sie findet im Kindergarten genauso statt, wie auf dem Fußballfeld oder bei der Arbeit.

Im Sinne von Integration sind sowohl Deutsche als auch Zugewanderte zur Zielgruppe des Projekts. Die Projektinhalte selbst werden in enger Kooperation mit Osnabrücker Migrantenorganisationen umgesetzt, hierzu zählen vor allem vorbereitende Maßnahmen zur möglichen Einrichtung eines Welcome-Centers, interkulturelle Workshops und öffentliche Veranstaltungen zum Thema interkulturelle Öffnung. Ein Starterpaket für Neuzuwanderer sowie eine Porträtserie über Osnabrückerinnen und Osnabrücker mit Migrationshintergrund werden ebenfalls entwickelt. 2013 trifft sich auf Einladung des Teams Integration erstmals das „Integrationsforum“ der Verwaltung, das Angelegenheiten der interkulturellen Öffnung und deren Schnittstellen zur Verwaltung betrachtet und deren Optimierung beansprucht. Beispielsweise beschäftigt sich das Integrationsforum - mit den zuständigen Fachdiensten am Tisch – mit der fachdienst- und behördenübergreifenden Umsetzung des neuen Konzepts zur Wohnraumversorgung von Flüchtlingen. Dabei steht im Fokus, die ca. 280 im Herbst 2013 neu ankommenden Flüchtlinge in der Öffentlichkeit nicht als Bedrohung zu kommunizieren und sie im Bereich Wohnen und Bildung möglichst umfangreich zu unterstützen. Aufgabe des städtischen Integrationsteams unter der Leitung von Seda Rass-Turgut ist es, das Projekt „Osnabrück und Du“ mit den bestehenden Strukturen und Aktivitäten der Osnabrücker Integrationsarbeit zu verknüpfen.

Im Team Integration befindet sich die Geschäftsstelle des Osnabrücker Migrationsbeirates, der sich aus 16 Mitgliedern und je einer/eines Entsandten der im Rat vertretenen Parteien zusammensetzt und Teil des Osnabrücker Partizipationskonzepts für Migrantinnen und Migranten ist. Aufgabe ist die Interessenvertretung der Einwohner/-innen mit Migrationshintergrund. Ähnelt der Migrationsbeirat von heute in vielen Bereichen seinen Vorgängern, so unterscheidet er sich doch in anderer Perspektive erheblich: Der Migrationsbeirat ist nicht darauf beschränkt, „Ausländer als Kultur- oder Sozialproblem“ zu verhandeln, wie es in den 1970er und 1980er Jahren der Fall war, sondern ist gehalten, das kommunale Feld der (Integrations-)Politik als Ganzes in den Blick zu nehmen. Dabei helfen ihm die örtlichen Instru-

mente, z.B. die durch Ratsbeschluss bestätigte Entsendung von Mitgliedern in verschiedene Fachausschüsse des Rates. Der Osnabrücker Migrationsbeirat ist vernetzt mit dem Niedersächsischen Integrationsrat (damals Arbeitsgemeinschaft Kommunale Ausländervertretungen Niedersachsen), zu dessen Gründungsmitgliedern er im Jahr 1984 zählte, sowie mit dem Bundesintegrations- und Zuwanderungsrat, der 1998 in Osnabrück gegründet wurde (damals Bundesausländerbeirat).

Ferner ist die Kategorie „Integrationspolitische Auswirkungen“ in Beschlussvorlagen für die Ausschüsse und den Rat als Instrument kommunaler Integrationspolitik zu verstehen. Seit der letzten Kommunalwahl sind von der jeweiligen Fachverwaltung die „integrationspolitischen Auswirkungen“ in Beschlussvorlagen für den Rat der Stadt Osnabrück zu beschreiben. Inwieweit dies angemessen Anwendung findet, wird vom Team Integration evaluiert.

Teil des Teams Integration ist die „Leitstelle für Integration“ – eine vom Land Niedersachsen und der Stadt Osnabrück kofinanzierte Einrichtung, die sich im Wesentlichen um die Qualifizierung der Migrantenorganisationen in der Stadt Osnabrück und um das Projekt der Integrationslotsen (ILOS) kümmert. Das ILOS-Projekt gründet auf zwei Säulen, einerseits ist dies die Qualifizierung der ehrenamtlichen Lotsinnen und Lotsen, andererseits trägt die Netzwerkarbeit zum Gelingen bei. Die I-Lotsentätigkeit passgenau zu vermitteln ist eine Herausforderung. Deshalb unterstützt das Team Bürgerberatung – Freiwilligenagentur Osnabrück – des Fachbereichs Stadtentwicklung und Integration die Akteure und stellt Strukturen und Routinen der Freiwilligenagentur für die Arbeit zur Verfügung. Regelmäßig wird die Arbeit der ILOS auch im Osnabrücker Arbeitskreis Integration (AKI) beraten. Der AKI setzt sich neben dem geschäftsführenden Team Integration aus Vertretern des Caritasverbandes, der Arbeiterwohlfahrt und des eingetragenen Vereins Exil zusammen, der von der Stadt Osnabrück und dem Land Niedersachsen kofinanziert wird und hauptsächlich Flüchtlingsberatung anbietet und mit bis zu 300 Beratungen im Jahr die Regeldienste erheblich entlastet.

Das Team Integration bietet mit 2 Beschäftigten einen speziellen Dienst in Ergänzung anderer Einrichtungen der sozialen Versorgung: Die Integrationsberatung von Migrantinnen und Migranten. Auch schon lange hier lebende zugewanderte Menschen sehen sich häufig mit Situationen konfrontiert, für deren Bewältigung die migrationsspezifische Einrichtung als Angebot der nachholenden Integration wichtig und notwendig ist. Insbesondere Kenntnisse über Bedingungen im jeweiligen Herkunftsland spielen eine zentrale Rolle. Die Beratung leistet einen wichtigen Beitrag zur sozialen Integration, sie befähigt und motiviert unter anderem zur Inanspruchnahme anderer Dienste. Die Integrationsberatung erfolgt unter Berücksichtigung der Biografie, des Bildungsniveaus, der beruflichen Qualifikation und der persönlichen Ziele der oder des Einzelnen. Im Vordergrund stehen dabei eigene Ressourcen und eigenes Bemühen im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe. Zum Teil sind dabei komplexe und sehr individuelle Fragestellungen in enger Zusammenarbeit mit anderen Stellen zu bearbeiten. Vor allem bei mangelnder sprachlicher Ausdrucksfähigkeit ist häufig „vermittelndes“ Dolmetschen vor dem Hintergrund der Kenntnis der Kunden und ihrer sozio-kulturellen und/oder religiösen Lebenswelt erforderlich, um die Brückenfunktion zu anderen Verwaltungsstellen und Institutionen sicherstellen zu können. Die Integrationsberatung ist neben dem Büro für

Friedenskultur im Fachbereich Kultur gleichzeitig Ansprechpartnerin für die Belange der Osnabrücker Migrantenorganisationen und leistet auf Anfrage interkulturelle Fachberatung für andere Verwaltungsstellen.

Das Team Integration erstellt zzt. ein neues Integrationskonzept, das das seit 2008 angewandte Integrationsmonitoring enthalten und auch auf Berichte der Stadtverwaltung zur Integration von Zuwanderern aus mehr als vierzig Jahren zurückblicken wird. Die darin enthaltenen Aussagen belegen, dass die Stadt Osnabrück die Herausforderungen und Chancen, die sich mit der Zuwanderung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, Spätaussiedlern und Flüchtlingen verbinden, rechtzeitig erkannt hat und aktiv mit ihnen umgegangen ist. Die Stadt Osnabrück hat schon mit der Zuwanderung der Flüchtlinge und Vertriebenen in den 1950er Jahren Erfahrungen gesammelt und im Zuge der Zuwanderung von Arbeitsmigrant/-innen während des „Wirtschaftswunders“ früh verstanden, dass viele „Gastarbeiter/-innen“ nicht auf Zeit zuwanderten, sondern faktisch zu Einwanderern wurden, die bei ihrer Eingliederung Hilfe und Unterstützung bedurften. Die Berichte aus den vergangenen Jahrzehnten städtischer Integrationsarbeit sind ein Relikt der Osnabrücker Migrationsgeschichte und offenbaren, dass Migration und Integration komplexe und langfristige Prozesse sind, auf die nicht allein mit Beobachtung und Berichterstattung reagiert werden kann. Die Prozesse dokumentieren nicht zuletzt die bundesweiten Versäumnisse der Integrationspolitik einerseits, den niedrigen sozio-ökonomischen Status und die Bildungsferne vieler Zugewanderter andererseits. Neue Zuwandererströme und Integrationserfordernisse erfordern eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung der Integrationsangebote einer Stadt. Das neue Integrationskonzept wird zum Jahresende 2013 vorgestellt und die Osnabrücker Integrationsarbeit vollständig abbilden. Die interkulturelle Arbeit des Fachbereichs Kultur, des Fachbereichs Kinder, Jugendliche und Familien einschließlich der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien sowie die städtische Förderung des Vereins zur pädagogischen Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (VpaK) sowie die Beiträge weiterer städtischer Fachbereiche zur Integrationsarbeit werden in dem Konzept ihren angemessenen Raum finden.

Einmal jährlich wird der "Yilmaz Akyürek-Preis der Stadt Osnabrück" für Integration verliehen. Yilmaz Akyürek wurde in der Türkei geboren und kam 1965 als Arbeitsemigrant der ersten Generation nach Osnabrück. Sein Verständnis für die Lebensumstände der Migrantinnen und Migranten und sein großes Einfühlungsvermögen machten ihn für zahlreiche Osnabrücker Institutionen zum wichtigen Gesprächspartner. Mit dem Yilmaz Akyürek-Preis wird das Engagement von Personen gewürdigt, die sich im alltäglichen Leben um die Integration und Gleichberechtigung von Bürgerinnen und Bürgern ausländischer Herkunft sowie um die gegenseitige Anerkennung der Kulturen verdient gemacht haben. Der Preis wird vorrangig an Osnabrücker Einzelpersonen verliehen. Der im Jahr 2007 verstorbene Yilmaz Akyürek wäre wahrscheinlich ein großer Fan von „Osnabrück und Du – kulturelle Vielfalt ist unsere Stärke“ geworden, stehen die Projekthalte für Offenheit und Respekt, Persönlichkeitsmerkmale, mit denen die Osnabrücker Yilmaz Akyürek in Verbindung bringen und ihn in ehrwürdiger Erinnerung behalten.

7 Begleitung des interkulturellen Öffnungsprozesses eines Bezirksamtes der Freien und Hansestadt Hamburg

Ute Marie Metje

Externer Auslöser für den interkulturellen Öffnungsprozess in der Verwaltung ist der 2007 von der Bundesregierung vorgestellte nationale Integrationsplan, der mittlerweile mit dem Nationalen Aktionsplan Integration weiterentwickelt wurde: „Der Nationale Aktionsplan Integration macht die Integrationspolitik messbar und damit noch verbindlicher“, so die Staatsministerin Maria Böhmer in ihrer Eröffnungsrede des 5. Integrationsgipfels, der am 31. Januar 2012 stattfand. Insgesamt wurden in dem Nationalen Aktionsplan Integration elf Handlungsfelder festgelegt. Dazu gehören *Frühkindliche Förderung, Bildung, Ausbildung, Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Erwerbsleben, Migranten im öffentlichen Dienst, Gesundheit und Pflege, Integration vor Ort, Sprache – Integrationskurse, Sport, Bürgerschaftliches Engagement und Integration, Medien und Integration* und *Kultur*. Für diesen Beitrag ist das vierte Handlungsfeld relevant: Migranten im öffentlichen Dienst. Das strategische Ziel liegt hierbei in der „Erhöhung des Anteils der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen“. Um Menschen mit Migrationshintergrund für eine berufliche Tätigkeit in diesem Bereich zu gewinnen, bedarf es auf der anderen Seite auch der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen im Sinne des Managing Diversity. Dementsprechend liegt das operative Ziel in der Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt.¹ In der Konsequenz bedeutet die Verankerung der Integration als Querschnittsaufgabe in der öffentlichen Verwaltung eine Mitverantwortung der Kommunen an der Umsetzung dieser Vorgaben. Somit ist das Thema auf der Entscheidungsebene zu einem Muss geworden. Diese zusätzliche Aufgabe gilt es zeitgleich mit einer massiven Einsparungspolitik, die auch in Stellenkürzungen zum Ausdruck kommt, zu vereinbaren.

1 Das Integrationskonzept: Ziele und Umsetzung

Am Beispiel eines Hamburger Bezirksamtes soll der interkulturelle Öffnungsprozess vorgestellt werden, den ich von 2012 bis 2013 begleitet habe.² Nach einem intensiven Austausch zwischen der Kommunalpolitik und Führungskräften des Hamburger Bezirksamtes wurde 2011 ein „Integrationskonzept“ entwickelt, das an vielen Punkten an den Nationalen Aktionsplan Integration anknüpft. Das Bezirksamt nimmt damit in der Freien und Hansestadt Hamburg eine Vorreiterrolle innerhalb der öffentlichen Verwaltung ein. Das Ziel der Umsetzung liegt in der gleichberechtigten Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am wirtschaftlichen,

¹ Bundesregierung 2012a.

² Das Bezirksamt wird hier nicht explizit genannt. Wichtig ist aber die Tatsache, dass es eins der Bezirksamter in Hamburg ist, die diesen Prozess mit allen damit verbundenen Schwierigkeiten offensiv angehen bzw. das überhaupt ein Integrationskonzept vorgelegt hat.

gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben: „Beschäftigte mit Migrationshintergrund können dabei wichtige Brückenbauer zwischen Bürgern und Verwaltung sein. Der öffentliche Dienst stärkt durch die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten seine interkulturelle Kompetenz. Angesichts des demografischen Wandels und des sinkenden Erwerbspersonpotenzials mit einem absehbaren Fach- und Nachwuchskräftemangel profitieren die Verwaltungen zudem von einer Erweiterung des Kreises geeigneter Bewerberinnen und Bewerber“.³

Im Detail umfasst das Integrationskonzept des Hamburger Bezirksamtes die folgenden Maßnahmen:

- Bildung und Ausbildung (Sprachförderung aller Altersgruppen)
- Bildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Berufliche Integration von Einwanderinnen und Einwanderern
- Gesundheit bzw. Gesundheitsförderung, bspw. durch interkulturelle Öffnung von Gesundheitsangeboten (Alter und Migration)
- Perspektive für Flüchtlinge (in Bezug auf Gesundheitsversorgung)
- Integration im Stadtteil
- Sport, gemeint ist hier Integration durch Sport in Zusammenarbeit mit dem Hamburger Sportbund (IKÖ von Sportvereinen)
- Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund und
- Bürgerschaftliches Engagement durch vermehrte Initiierung von Projekten, die eine Integrationsförderung als Schwerpunkt haben.

In diesem Beitrag möchte ich nicht auf alle Handlungsfelder eingehen sondern lediglich auf das Vorhaben, das ich mit begleitet und in der Umsetzung beratend unterstützt habe. Dabei handelt es sich um Maßnahmen zur Umsetzung der Integrationsziele in den Fachämtern der Verwaltung des Bezirksamtes, die durch Fortbildungen der Beschäftigten im Bereich interkulturelle Kompetenzen bzw. interkulturelle Sensibilisierung erreicht werden sollen.

Auf welche Strukturen bin ich in dem Bezirksamt gestoßen und welche Kultur des Miteinanders bestimmt dort das Handeln? Die Initiative zur Entwicklung und Umsetzung des Integrationskonzeptes für dieses Hamburger Bezirksamt ging von der verantwortlichen Dezernentin aus, die in Kooperation mit der Kommunalpolitik und einigen Führungskräften das Konzept entwickelten. Leitungskräfte auf einer hierarchisch unteren Ebene wurden in die Debatte nicht eingebunden. Vielmehr wurde diesen das Konzept vorgelegt mit den entsprechenden umzusetzenden Maßnahmen. Das heißt, diese Leitungskräfte hatten keine Gelegenheit sich an dem Konzept zu beteiligen, ebenso wurden auch die Beschäftigten nicht in diesen Prozess eingebunden. Die Leitungskräfte der einzelnen Abteilungen bzw. Fachämter wiederum informierten dann ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und teilten ihnen mit, dass die Umsetzung nun verpflichtend sei. Dieses Vorgehen in dem Bezirksamt offenbart eine Kultur, die sich als „Hierarchie erübrigt Kommunikation“ charakterisieren lässt (Wimmer 2003:34). Das heißt, es ist nach wie vor üblich, Entscheidungen hierarchisch nach unten zu vermitteln, an-

³ Bundesregierung 2012b.

statt in einem direkten und persönlichen Gespräch Anliegen miteinander zu besprechen. Entscheidungen werden gefällt, nicht aber diskutiert. Wimmer zufolge haben solche Systeme gelernt, „Veränderungsimpulse in einer Weise aufzugreifen, dass man rasch wieder ins gewohnte Gleichgewicht der eingespielten Muster und Machtgegebenheiten zurückpendeln kann“ (2003:34). Wie ist das zu erklären?

Seit Anfang der 90er Jahre hat es eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung gegeben, die in einem intensiven Kundenkontakt stehen: „Dies betrifft insbesondere die Sozialen Dienste, die Sozialämter, Jugendämter, Wohnungsämter, Ausländerbehörden, also all diejenigen Ämter, die existenzsichernde Hilfs- und Leistungsangebote vermitteln sollen“ (Bentner/Brechtel 2007:113). Die Zunahme hilfebedürftiger Bürgerinnen bzw. Bürger bei gleichzeitiger Verschärfung der Gesetzgebung und – im Fall dieses Bezirksamtes finanziellen und personellen Kürzungen - verschärft das Konfliktpotenzial in der Verwaltung erheblich. In Übereinstimmung mit Bentner und Brechtel (2007) besteht tendenziell, und nicht von allen Beschäftigten in gleichem Maße ein verinnerlichtes Verhalten, das als „Gewohnheitswirklichkeit“ bezeichnet werden kann: „Sie ist im Falle des Verwaltungspersonals häufig von Überforderung, Stress, mangelndem Verständnis für Klienten sowie einem entsprechend unfreundlichen Umgangston geprägt“ (Bentner/Brechtel 2007:114, zitiert nach: Seifert 1996). Diese Gewohnheitswirklichkeit kam auch im Umgang mit mir während der ersten Schritte zur Umsetzung der interkulturellen Fortbildungen zum Ausdruck. Darauf gehe ich weiter unten ein.

2 Umsetzung der Maßnahme: Interkulturelle Fortbildungen

2.1 Vorbereitende Schritte zur Umsetzung

Dieses Hamburger Bezirksamts beschäftigt ca. 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf zehn Abteilungen bzw. Fachämter und auf drei Standorte verteilt tätig sind. Die erste Aufgabe für mich bestand in der Teilnahme an jeweils einer Dienstbesprechung der zehn Abteilungen bzw. Fachämter. Das Ziel lag in der Identifizierung der spezifischen Bedarfe in Bezug auf interkulturelle Fortbildungen für die einzelnen Abteilungen bzw. Fachämter. Die Ergebnisse gab ich dann an die Aus- und Weiterbildungsstelle der Freien und Hansestadt Hamburg zurück. Der Charme des Vorhabens bzw. das Besondere in dem Vorgehen war die Tatsache, dass keine Angebote von der Stange angeboten, sondern für die unterschiedlichen Abteilungen bedarfsorientierte Fortbildungen konzipiert werden sollten. Aus diesem Grund nahm ich an den Dienstbesprechungen teil und die Beschäftigten hatten die Möglichkeit, ihre Bedarfe konkret zu formulieren. Die Vorgabe lautete, dass alle diejenigen, die in den letzten drei Jahren keine interkulturelle Fortbildung besucht hatten, ein Grundlagenmodul verpflichtend zu absolvieren haben. Die Teilnahme an weiteren vertiefenden Angeboten sollte ebenfalls nicht freiwillig sein, die Beschäftigten haben aber die Möglichkeit zwischen den thematisch verschiedenen Modulen zu wählen. Immer wieder ist dieser Aspekt der freiwilligen oder verpflichtenden Teilnahme an solchen Veranstaltungen diskutiert worden und Erfahrungen in anderen öffentlichen Verwaltungen haben gezeigt, dass die Motivation zur aktiven und inte-

ressierten Teilnahme mit der Verpflichtung abnimmt und eher als lästige Pflichterfüllung angesehen werden. Die Grundlage zur Weiterbildung der Beschäftigten im Kontext des Integrationskonzeptes besteht also in der Verpflichtung die Angebote zu nutzen. Dies ist eine sehr problematische Voraussetzung, wie weiter unten noch aufgezeigt wird.

Während der Dienstbesprechungen bat ich die Beschäftigten zu Beginn – mittels einer Punktabfrage – um ihre Einschätzung: Einmal ging es mir darum zu erfahren, wie relevant für sie die interkulturellen Fortbildungen sind und zum anderen war mir wichtig zu wissen, wie kompetent sie sich fühlen. Diese Selbsteinschätzung machte deutlich, dass alle diejenigen, die sich bisher noch nicht mit diesem Thema beschäftigt hatten, ihre Kompetenz sehr hoch (von 70 % bis 90 % von 100 %) und die Bedeutung dagegen sehr niedrig einschätzten (von 10 % und 40 %). Diejenigen, die bereits eine oder mehrere interkulturelle Fortbildungsangebote wahrgenommen hatten, schätzten sich weniger kompetent ein (von 30 % bis 60 %) und halten diese Angebote für sehr relevant (von 70 % bis 100 %). Das ist kein wirklich überraschendes Ergebnis, denn wer sich noch nicht mit dem Thema interkulturelle Sensibilisierung oder interkulturelle Kompetenz auseinandergesetzt hat, kann auch das gesamte Spektrum der Themen in diesem Bereich nicht kennen. Deutlich wurde aber die Tatsache, dass sich ein hoher Anteil der Beschäftigten dieses Bezirksamtes bisher nur zwangsweise (verordnet von den Führungskräften) oder gar nicht mit dem Thema beschäftigt hat und deshalb die Selbsteinschätzung eine Überforderung war.

Im Ergebnis stellte sich heraus, dass knapp 1/4tel der Beschäftigten bereits solche Fortbildungen wahrgenommen hatten. Manche hatten bisher eine interkulturelle Fortbildung besucht und andere bis zu drei verschiedene Veranstaltungen zum Thema. Manche lagen schon viele Jahre zurück und wurden noch als „Länderkundeseminare“ angeboten, andere hatten aktuell interkulturelle Fortbildungen besucht. Die restlichen 3/4tel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten bisher weder interkulturelle Fortbildungen besucht noch halten sie diese für notwendig. Warum? Die Antwort auf diese meine Frage lautete immer wieder „Das Gesetz ist handlungsleitend für uns und alle Menschen mit denen Kundenkontakt besteht werden gleich behandelt.“

Aber entspricht das der Realität und ist ein Hinweis auf die fortschrittliche Einstellung der Angestellten, die alle Menschen gleich behandeln, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Alter und Geschlecht und ihrem Aufenthaltsstatus? Oder verbirgt sich dahinter eher Unsicherheit gegenüber solchen Fortbildungen, in denen, anders als in Computer- oder Arbeitssicherheitskursen eine Voraussetzung darin besteht, sich mit dem eigenen Handeln zu beschäftigen, eigenes Verhalten, Werte und Haltungen zu reflektieren und zu hinterfragen? Ich war von der massiven Abwehr vieler Beschäftigter in Bezug auf diese Fortbildungen ehrlich überrascht. Zwei den Widerstand begünstigende Faktoren auf struktureller Ebene liegen meinem Eindruck nach einmal in der Tatsache, dass den Angestellten das Konzept weder vermittelt noch mit ihnen diskutiert wurde und zum anderen darin, dass die Teilnahme an diesen Fortbildungen für alle verpflichtend ist.

Auf der individuellen Ebene verweist die Häufigkeit, mit der mir das „Gleichheitsargument“ vermittelt wurde auf ein spezifisches Reaktionsmuster der Beschäftigten, die damit auf Überforderung reagieren und die sog. „Gewohnheitswirklichkeit“ etablieren. Die Leugnung und Abwehr von Unterschieden, die zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen auftreten können, werden in der Fachliteratur als ethnozentristisch bezeichnet. Dagegen stehen die ethnorelativistische und differenzierte Haltung, die Ausdruck der Akzeptanz von kulturellen Unterschieden ist und diese Differenzen schließlich in die eigene Persönlichkeit integriert. Solche Entwicklungen benötigen aber vor allem ausreichend Zeit.

2.2 Interkulturelle Fortbildungen: Format und Themen

Nachdem ich im Jahr 2012 an allen Dienstbesprechungen teilgenommen hatte, zeichneten sich verschiedene Themen ab, die von den Beschäftigten unterschiedlicher Abteilungen bzw. Fachämter als wichtig oder interessant genannt wurden. Hierbei handelt es sich um fünf Aufbaumodule, von denen drei Familienstrukturen, Geschlechterrollen und Erziehung bei den Roma und Sinti sowie im ghanaischen und türkischen Kontext thematisieren. Zwei weitere Aufbaumodule behandeln einmal Wahrnehmung und Kommunikation im Kundenkontakt sowie Migrations- und Integrationsprozesse. Ferner sollte ein Grundlagenmodul für alle Beschäftigten konzipiert werden.

Zu diesem Zeitpunkt nahm das Vorhaben eine für mich bedenkliche Wendung, da die Verantwortlichen des Bezirksamtes eine Entscheidung herbeiführten, die allen bisherigen Anstrengungen zuwider lief. Möglich, dass knappe personelle und finanzielle Ressourcen mitverantwortlich sind, Tatsache ist jedoch, dass die sechs interkulturellen Fortbildungen auf jeweils drei Stunden Dauer reduziert wurden. Während die Aufbaumodule eine Teilnehmerbeschränkung von 20 Personen haben, sollte das Grundlagenmodul zweimal mit jeweils ca. 60 Personen durchgeführt werden. Dieses Vorgehen widerspricht allen bisherigen Erfahrungen interkultureller Fortbildungen, die unabdingbar Zeit benötigen und in denen es darum gehen muss, die Teilnehmenden emotional mitzunehmen, sie mittels Übungen und interaktiver Methoden einzubinden und ihnen einen Perspektivwechsel zu ermöglichen. Da ich im Vorfeld und ohne Kenntnis dieser jüngsten Entwicklungen zugesagt hatte drei Module als Dozentin zu übernehmen, war ich zunächst schockiert über diese Reduzierung und die größte Herausforderung bestand für mich darin, Themen und Methoden so zu wählen, dass die Teilnehmenden zumindest eine Idee davon bekommen, worum es bei den Fortbildungen geht.

Was verstehe ich unter interkultureller Fortbildung und welche Themen sollten unbedingt angesprochen werden? Und was ist interkulturelle Kompetenz? Zunächst muss festgehalten werden, dass interkulturelle Fortbildung kein geschützter Begriff ist, der in der Praxis mit sehr unterschiedlichen Inhalten gefüllt und auf vielfältige Weise angewendet wird. Interkulturelle Kompetenz ist eine zusätzliche soziale und kommunikative Kompetenz, die in der Beratungs- und Informationsarbeit in der Verwaltung zentral ist. Unter interkultureller Kompetenz verstehe ich die Sensibilisierung für Wahrnehmungs- und Veränderungsprozesse in der Interaktion

mit Menschen, die eine andere Art des In-der-Welt-Seins haben als man selbst. Diese Kompetenz ist erlernbar und daher auch veränderbar, benötigt aber Zeit. Folgende Inhalte halte ich für wichtig: Die eigene kulturelle Identität bewusst machen, Perspektivwechsel einüben und Unterschiede zwischen Beschreibung und Bewertung verdeutlichen, ausgewählte Kulturdimensionen verdeutlichen und für kulturelle Unterschiede sensibilisieren und schließlich die Bedeutung von Empathie betonen.

Ein Fallbeispiel

Am Beispiel eines der Aufbaumodule, das ich entwickelt und durchgeführt habe, möchte ich den Ablauf, die Inhalte und Methoden verdeutlichen. Dabei bestand - wie schon weiter oben erwähnt - die größte Herausforderung darin, die Inhalte auf drei Stunden zu reduzieren und die Teilnehmenden trotzdem aktiv einzubinden. Das Aufbaumodul hat den Titel: „Kannit-verstan! – Wahrnehmung und Kommunikation im Kundenkontakt“. Hierzu hatten sich zehn Personen angemeldet.

Am Anfang steht eine Übung: Die Skulptur. Dafür setze ich mich in die Mitte des Raums auf einen Stuhl, schlage die Beine übereinander und schaue mit dem Blick auf den Boden. Die Teilnehmenden werden gebeten auf Flipchart aufzuschreiben, was sie sehen. Diese Übung eignet sich sehr gut, um den Unterschied zwischen Beschreibung und Bewertung deutlich zu machen, denn meistens bewerten die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer die Skulptur: traurig, deprimiert, resigniert etc. anstelle zu beschreiben was sie sehen: eine Frau, die die Beine übereinandergeschlagen hat, den Blick nach unten gerichtet etc. Danach erhalten die Teilnehmenden einen kurzen Input, in dem ich intensiv auf Wahrnehmung, Formen der Kommunikation sowie Vorurteile und Stereotype eingehe und verdeutliche, dass unsere Wahrnehmung häufig mit einer Bewertung verbunden ist, aus denen sich Vorurteile und Stereotype speisen. Ein kurzer Filmclip auf You Tube über Vorurteile gegenüber Muslimen rundet diesen ersten inhaltlichen Teil ab.

Nach einer kurzen Pause erhalten die Teilnehmenden einen zweiten kurzen Input zu drei zentralen Kulturdimensionen: individualistische vs. kollektivistische Gesellschaften, Machtdistanz vs. Hierarchie und Regelsysteme vs. Struktur. Im Anschluss daran ermittle ich Fälle der Teilnehmenden, die gemeinsam priorisiert und dann in drei Kleingruppen bearbeitet werden. Die Teilnehmenden sind aufgefordert herauszuarbeiten, welche der Kulturdimensionen ggf. eine Rolle gespielt haben könnte und wie die Situation besser zu bewältigen gewesen wäre. Dabei wurde in einem Fallbeispiel deutlich, dass die Teilnehmerin nicht wusste, dass manche Migrantinnen und Migranten mit einer Beziehungserwartung zu ihr kommen, d.h. sie wünschen sich Blickkontakt und ein gemeinsames Gespräch. Aufgrund der knappen Zeitressourcen pro Kunde hat diese Angestellte ihren Blick während der Beratung auf den PC gerichtet, um den Fall so zügig wie möglich abzuarbeiten. Nachdem die Ergebnisse aller Fallbeispiele im Plenum vorgestellt und abschließend diskutiert wurden, endete diese Fortbildung mit einem schriftlichen und kurzen mündlichen Feedback.

3 Resümée und Ausblick

Meine Ausführungen haben gezeigt, dass das Integrationskonzept dieses Hamburger Bezirksamtes im Einklang steht mit den Anforderungen, wie im Nationalen Aktionsplan Integration formuliert. Das Vorgehen war nicht ideal, da das verwaltungsspezifische Verhalten „Hierarchie erübrigt Kommunikation“ mit Blick auf die interkulturellen Fortbildungen von den Verantwortlichen praktiziert wurde. Dies bewirkte massiven Widerstand bei den Beschäftigten und sie fühlten sich nicht ernst genommen. Diesen Widerstand bekam ich bereits in den Dienstbesprechungen zu spüren. Insbesondere die Angestellten, die seit vielen Jahren in Flüchtlingsheimen tätig sind und diejenigen, die sich bereits auf eigenen Wunsch interkulturell fortgebildet hatten sind davon besonders betroffen.

Die Verkürzung der Fortbildungen auf drei Stunden sind ein Ausdruck des Dilemmas, das öffentliche Verwaltungen gegenwärtig zu bewältigen haben: Integration ist eine politische Querschnittsaufgabe, die Kommunen tragen Mitverantwortung an der Umsetzung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung und gleichzeitig müssen sie Einsparungen hinnehmen.

Im Verlaufe meiner Begleitung dieses Prozesses erhielt ich den Eindruck, dass das Dilemma dieser Maßnahme des Integrationskonzeptes dadurch gelöst wurde, dass die Fortbildungen nun als erledigt und „abgehakt“ verbucht werden können – mit wenig Zeitaufwand, niedrigen Kosten und einer vorgegebenen Veranstaltungsstruktur, die die Angestellten nur kurzfristig von ihrem Arbeitsplatz fernhalten. Klar ist, dass die Beschäftigten von solchen Fortbildungen in diesem Format nur in Ausnahmefällen profitieren und etwas mitnehmen. Aber nach deren Abschluss haben sie diese Pflicht „abgesessen“ und damit erledigt. Die knappen Ressourcen und das Vorgehen stehen im Widerspruch zu den Zielen des Integrationskonzeptes. Alle, die sich schon einmal mit dem Thema beschäftigt haben wissen, dass Einstellungsänderungen und das Zulassen neuer Perspektiven a) Zeit und b) interaktiver Methoden bedürfen. Ich habe die Befürchtung, dass die Ablehnung derjenigen, die zur Teilnahme verpflichtet wurden, ihre Abwehr und ihr Desinteresse nun eher bestätigt finden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass mindestens zweitägige Veranstaltungen notwendig sind, um die Teilnehmenden einerseits theoretisch und andererseits auch sehr praxisbezogen und auf ihre Arbeitsfelder zugeschnitten, an das Thema heranzuführen.

Meinem Eindruck nach wurden die interkulturellen Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung von den Verantwortlichen trivialisiert. Das Vorgehen zeigt, dass auch dieses Hamburger Bezirksamte zwar nach außen gute Vorsätze hat, die Umsetzung jedoch noch ganz am Anfang steht. Solange nicht ausreichend finanzielle und personelle Mittel zur Umsetzung zur Verfügung stehen und solange Vorgesetzte selbst das Thema nicht ernst nehmen, d.h. entsprechende Ressourcen einfordern oder die Verantwortung für die Umsetzung ablehnen, solange solche Voraussetzungen nicht gegeben sind, solange kann der Öffnungsprozess nicht funktionieren und alle Anstrengungen sind umsonst. Ferner wird ein Veränderungsprozess erschwert durch die immer noch vorherrschende Maxime „Hierarchie erübrigt Kommunikation“. Erfolgreich kann ein solcher Prozess nur sein, wenn

- die Beschäftigten für Dimensionen struktureller Diskriminierung sensibilisiert werden und Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen, gemeint ist hier ein Bewusstseinsprozess für die Notwendigkeit, Verwaltungsstrukturen an die Bedarfe der Bevölkerung auszurichten und einzuleiten.
- Wenn anschließend ein Bewusstseinswandel stattfindet oder eingeleitet wird weg vom gönnerhaften und problemorientierten Handeln hin zur einem ressourcenorientierten Verständnis im Öffnungsprozess.
- Wenn ein Kompetenzaufbau durch interkulturelle Fortbildungen gelingt, und zwar sowohl der Beschäftigten als auch der Führungskräfte und weiterer Vorgesetzter.
- Wenn langfristig Strukturveränderungen bewirkt werden, bspw. durch die Einstellung oder Ausbildung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund etc.
- Wenn Nachhaltigkeit gesichert wird, bspw. durch die Anpassung von Angeboten an die (vielfältige) Bevölkerung (Flyer, Sprachkompetenzen etc.)
- Wenn sich die Organisationskultur wandelt, bspw. durch eine neue Führungskultur in der Verwaltung und eine neue Willkommenskultur im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern.
- Wenn ein Qualitätsmanagement installiert wird, um den Öffnungsprozess langfristig zu überprüfen, ggf. an einigen Stellen zu intervenieren und fortlaufend zu evaluieren.
- Und wenn die Maßnahmen systematisch in eine Gesamtstrategie eingebunden werden.

Verschiedene deutsche Städte sind schon mit gutem Beispiel vorangegangen wie bspw. Braunschweig, Osnabrück und München. Die Erfahrungen haben deutlich werden lassen, dass interkulturelle Trainings nicht als kurzfristige Interventionen verstanden werden dürfen, sondern Bestandteil eines langfristigen interkulturellen Öffnungsprozesses sind. Strukturelle Veränderungsprozesse im öffentlichen Dienst und in der Verwaltung verlaufen in der Regel sehr langsam. Gesellschaftliche Entwicklungen und die Bevölkerung ändern sich dagegen schneller und erfordern rasche Entwicklungen und einen Wandel in den Institutionen des öffentlichen Dienstes. „Diese Diskrepanz ist unter anderem verantwortlich für Unzufriedenheit und Konflikte zwischen der (kulturell vielfältigen) Kundschaft und dem (immer noch weniger vielfältigen) Personal“.⁴ Das eingangs erwähnte vierte Handlungsfeld des Nationalen Aktionsplans Integration *Migranten im öffentlichen Dienst* soll dieses Ungleichgewicht langfristig verändern.

⁴ Zitat: Tuschinsky, Christine (2012): „Was können interkulturelle Trainings im öffentlichen Dienst leisten? – Erfahrungen mit einem Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung“. In: Migration und Soziale Arbeit, 1 – 2012:83-88).

Literatur:

- Bentner, Ariane/Fritz Brechtel (2007): „Interkulturelle Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung – das Beispiel Kreisverwaltung Germersheim“. In: Otten, Matthias/Alexander Scheitza/Andrea Cnyrim (Hrsg.): a.a.O., S. 111-128.
- Bundesregierung (2012a) (Hrsg.): Beitrag der Länder zum Nationalen Aktionsplan Integration. Internet: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-01-31-anhang-beitrag-laender.pdf;jsessionid=633538CD79DC11E891B0393F3A1C4569.s1t1?_blob=publicationFile&v=1 (Stand: 04.08.2013), S. 124-142.
- Bundesregierung (2012b) (Hrsg.): Nationalen Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Internet: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf;jsessionid=AE377C05F5A66F9E30106B85781F8706.S3t1?_blob=publicationFile&v=5 (Stand: 06.08.2013), S. 9.
- Landeshauptstadt München, Sozialreferat/Sozialplanung (Hrsg.) (2002): Erfolgreiche Kommunikation in der interkulturellen Verwaltungspraxis. (Autorin: Uschi Sorg), Landeshauptstadt München: München.
- Otten, Matthias/Alexander Scheitza/Andrea Cnyrim (Hrsg.) (2007): Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Band: Ausbildung, Training und Beratung. IKO Verlag: Frankfurt a.M./ London.
- Stadt Braunschweig, Sozialreferat/Büro für Migrationsfragen (Hrsg.) (2012): Miteinander im Dialog. Eine interkulturelle Praxishilfe von Braunschweigern für Braunschweiger. (Projekt iko – offen für Vielfalt), Braunschweig.
- Tuschinsky, Christine (2012): „Was können interkulturelle Trainings im öffentlichen Dienst leisten? – Erfahrungen mit einem Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung“. In: Migration und Soziale Arbeit (1-2012), S. 83-88.

8 Hamburgs Internationalität – Eine chinesische Perspektive

Huiwen Zhang-Dirks

Weltoffenheit und Internationalität haben in Hamburg bereits eine lange Tradition. Die rasante Entwicklung der Globalisierung in den letzten Jahrzehnten stellt Hamburgs Gesellschaft, Politik und Wirtschaft jedoch immer wieder vor die Herausforderung, sich mit einer zunehmenden Internationalisierung und demzufolge einer notwendigen interkulturellen Öffnung der Stadt auseinanderzusetzen. Die Konferenz „2. Hamburg Welcome Day“ mit dem Motto „Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität?“ greift bewusst das Thema Internationalisierung als einen der wichtigsten Wettbewerbsfaktoren und Standortindikatoren auf und ermöglicht somit einen direkten Austausch zwischen Experten und Interessierten.

Im Folgenden wird eine chinesische Perspektive in diesen Austausch eingebracht: Mit dem wirtschaftlichen Aufstieg Chinas in den letzten Jahrzehnten ist dieses Land vielerorts viel präsenter geworden. Es wird als Partner umworben, als unverstandene Macht gefürchtet oder gar gehasst, trotz allem ist es jedoch als Globalplayer nicht mehr zu ignorieren. Gerade in Hamburg, das auf jahrhundertlange Beziehungen mit China zurückblicken kann, ist die chinesische Community ein wesentlicher Bestandteil, der zu Hamburgs Internationalität beigetragen hat und beiträgt.

1 Die chinesische Community – Eine lange Geschichte

1731 legte das erste direkt aus China kommende Schiff, die unter preußischer Flagge segelnde „Apollon“ im Hamburger Hafen an. 1797 schickten Berenberg, Gossler & Co. und Parish & Co. das erste Hamburger Handelsschiff nach Kanton. Zeitweise dominierte die jahrhundertelange Handelskonkurrenz zwischen Hamburg und der dänischen Krone, die durch ihren Hafen Altona mitten in Hamburg und direkt mit dem Hamburger Hafen im Streit stand, obwohl der bereits seit dem 17. Jahrhundert bestehende dänische Chinahandel überwiegend mit Kapital von Hamburger Kaufleuten finanziert wurde.

Erst nach der Französischen Revolution setzte mit der »Constance« und der »Catharina & Anna« unter französischer Flagge ein regelmäßiger und insgesamt beständig wachsender Handel zwischen Hamburg und China ein. Allein in den Jahren 1816 bis 1842 liefen mindestens 51 Schiffe aus China in den Hamburger Hafen ein. Bis 1871 stieg die Anzahl der jährlich aus China kommenden Schiffe durchschnittlich von drei auf vierzehn an. Seit dieser Zeit hat sich Hamburg zur Drehscheibe des Handelsverkehrs zwischen beiden Ländern entwickelt.

Mit der Zeit suchte China auch seinerseits den diplomatischen Verkehr mit Europa, entsandte Botschafter in die Hauptstädte, und schickte Delegationen auf Erkundungsreisen. Die erste Delegation kam Anfang Juli 1866 auf dem Weg von Holland nach Kopenhagen für zwei Tage auch nach Hamburg und sorgte mit ihrem exotisch anmutenden und prächtigen Gewand für einiges Aufsehen: „Sie trugen weiße und blaue Gewänder und nickten der stauenden Menge freundlich zu“. Der Leiter der Delegation, ein Beamter mittleren Ranges, wurde in der Hamburger Presse auf eine überschwängliche Weise als Prinz und Bruder des chinesischen Kaisers gefeiert.

Die Begegnungen in der Wirtschaft und im Handel waren damals weit weniger herzlich und gänzlich im Eigeninteresse der Hansestadt. Seit den 1890er Jahren begannen europäische Reedereien chinesische Heizer für ihre Dampfschiffe anzuheuern, u.a. deutsche Reedereien wie der Norddeutsche Lloyd, die Hapag und die Rickmers Reederei. Die Anzahl chinesischer Heizer war nicht unerheblich, 1902 kamen bei insgesamt 50.000 Beschäftigten in der deutschen Schifffahrt rund 3.000 Seeleute aus China, die wiederum überwiegend aus der Provinz Kanton und teilweise auch aus Ningbo und Shanghai stammten. Durch die Arbeit an Bord europäischer Dampfschiffe gelangten chinesische Seeleute in den Hamburger Hafen und besuchten auf Landgängen auch die hafennahen Viertel, insbesondere St. Pauli.

Während in den englischen Hafenstädten London und Liverpool bereits in den 1890er Jahren kleine „Chinatown“ entstanden, wollte Hamburg mit allen Mitteln eine chinesische Einwanderung verhindern. Das erste Gesuch von Chinesen, eine Unterkunft für chinesische Seeleute zu eröffnen, wurde von der Hamburger Behörde wegen der vorangegangenen verheerenden Choleraepidemie aus hygienischem Grund abgelehnt. Ungeachtet der im Vergleich mit anderen fremden Seeleuten kaum spürbaren chinesischen Präsenz in Hamburg vor 1914, erregten sie wegen ihres exotischen Aussehens ziemlich Aufsehen, bis Anfang 1919 die letzten chinesischen Seeleute nach dem ersten Weltkrieg, in dem China und Deutschland als Gegner gegenüber standen, Hamburg in Richtung China verließen.

Mit dem bilateralen Friedensabkommen beider Länder im Juli 1921 wurde eine chinesische Einwanderung, insbesondere nach Hamburg, in Gang gesetzt. Die älteste chinesische Organisation, der Chinesische Verein, ist dann in diesem Zuge am 10. Oktober 1929 gegründet worden. Nach und nach entstand in direkter Nähe zum Hafen ein Mini-Chinaviertel mit eigenen Geschäften und Lokalen, die das hafenstädtische Milieu von St. Pauli mitprägten. Trotz der geringen Zahl erzeugte das Chinaviertel jedoch eine beachtliche Aufmerksamkeit der direkt und indirekt benachbarten Einheimischen, die bei den Chinesen sagemumwobene Geheimnisse witterten.

Das Ende des Chinaviertels, eingeleitet von Diskriminierung und Verfolgung aus rassistischem Grund unter dem Nazi-Regime, erfolgte im Mai 1944 mit der „Chinesenaktion“, wobei alle Chinesen aus dem Viertel verhaftet und inhaftiert wurden. Bis zur Gründung der Volksrepublik beschränkte sich die chinesische Community in Hamburg auf eine kleine Gruppe von dreißig chinesischen Männern, die nach dem zweiten Weltkrieg im Gegensatz zu den meisten heimgekehrten Chinesen in der Hansestadt verblieben.

1.1 Was kennzeichnet diese Community in der heutigen Zeit?

Die chinesische Migration in den Zeiten bis in die Nachkriegszeit hinein war fast ausnahmslos männlich: Heizer, Wäscher, angeheuert von einer Reederei oder Restaurantbetreibern, Kellner im „Chinaviertel“, überhaupt ohne Absicht, in Hamburg ansässig zu bleiben. Die gemischte Ehe, chinesischer Ehemann und deutsche Ehefrau, prägte umso mehr das Bild von den einigen wenigen gebliebenen Chinesen.

In der Nachkriegszeit bis in die 1990er Jahren war die Community dominiert von der chinesischen Gastronomie, deren Zentrum in Deutschland Hamburg bildete. Einerseits hängt es damit zusammen, dass die kulinarische Landkarte dann seit den 1990er Jahre zusehends um Küchen aus anderen Ländern erheblich vervielfältigt wurde; andererseits hat sich auch die Zusammensetzung der chinesischen Einwanderer seitdem geändert: Im Zuge von Deng Xiaopings Reform entsandte nicht nur die chinesische Regierung seine junge Elite zum Studium und zur Forschung nach Westen, auch die privilegierte „Oberschicht“, die dank der Reform ein beträchtliches privates Vermögen erarbeitet hat, ermöglicht ihren Söhnen und Töchtern aus eigenen Finanzmittel ein Studium im Ausland. Die Anzahl der Studierenden wächst stetig und stellt – neben der Gastronomie, die bis dahin die Zentralgruppe der chinesischen Community bildet – eine neue Gruppe mit starkem Zuwachs dar.

In den 1960er und 1970er Jahren wurde das Zusammengehörigkeitsgefühl in der chinesischen Community zunehmend wegen der geopolitischen Spaltung Chinas gefährdet. Erst mit der Annäherung beider Länder in der diplomatischen und wirtschaftlichen Beziehung ändert sich langsam die chinesische Migration. Die Zahl chinesischer Migranten in Hamburg stieg kontinuierlich. Die Statistik zum 1. Januar 1971 umfasst 443 Personen unter „China (Taiwan)“, hinzu sollte auch Teil der chinesischstämmigen, aber indonesischen und vietnamesischen Staatsangehörigen, die sich sprachlich und kulturell eher China zugehörig fühlten, gezählt werden. Eine der ganz wenigen Organisationen, die zu der damaligen Zeit die Anwesenheit einer chinesischen Community bezeugen, ist das 1962 gegründete Chinesische Seemannsheim, das noch heute existiert.

Seit den 1980er Jahren hat sich die Zahl der Chinesen in Hamburg mehr als verfünffacht, auf zurzeit 10.000 bis 15.000. Anders als ihre Landsleute in der Vergangenheit, fühlen sie sich zum größten Teil wohl und auch wohlwollend angenommen. Die meisten von ihnen holen auch ihre Familie nach. Das ist ein deutliches Zeichen dafür, dass sie bereit sind, fester Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens der Hansestadt zu werden.

Die über 200 chinesischen Restaurants mit der Originalküche aus den verschiedensten chinesischen Provinzen, mehrere chinesische Märkte, angeführt von Vinh-Loi und Yuanye nahe dem Hauptbahnhof, ein chinesischer Kindergarten, vier chinesische Sonntagsschulen, das Zentrum für traditionelle chinesische Medizin im Universitätsklinikum Eppendorf und nicht zuletzt die hochoffizielle Vertretung Chinas in Hamburg – das chinesische Generalkonsulat und seine Handelsabteilung – tragen dazu bei, die Entwicklung Hamburgs hin zu einem wirtschaftlich ebenso wichtigen „China-Zentrum“ zu fördern. Es ist außerdem interessant zu beobachten, wie sich immer mehr Chinesen und teilweise auch chinesische Geschäfte im

Stadtteil Wandsbek und um Wandsbek herum niedergelassen haben. Es ist sehr schwierig, diesen andauernden Prozess zu kommentieren. Dazu fehlen fundierte Fakten und Statistiken.

Auch wenn Tausende Kilometer Hamburg und China trennen – Chinesen und Hanseaten wird eine ähnliche Mentalität nachgesagt: Sie seien weltoffen, urban, im ersten Umgang freundlich aber reserviert. Beide favorisieren Unterstatement und wollen nicht auffallen. Auch ein Grund, warum die chinesische Community mit ihrer Vielfalt allgemein nicht so wahrgenommen wird, obwohl die Chinesen selbst diese Stadt „Hanbao – Burg der Chinesen“ nennen.

1.2 Was wissen Hamburger über diese Geschichte?

Anfangs waren es die Schiffe mit Tee, Seide, Porzellan und Gewürzen an Bord, die zwischen Hamburg und China pendelten, mit den chinesischen Seeleuten und deren verschlossenem, geheimnisumwobenem Leben auf St. Pauli, die den Hamburgern ein verzerrtes Bild über Chinesen und China vermittelten. Heute ist der Hamburger Hafen der größte Umschlagplatz für chinesische Güter in Europa. Jeder dritte der jährlich fast neun Millionen Container hier wird nach China verschifft oder kommt von dort. Man sieht die Superriesen von Containerschiffen mit riesigen Buchstaben wie China Shipping, COSCO oder Evergreen gemächlich auf der Elbe vorbeigleiten und in den nie schlafenden Hafenterminals werden Millionen von Container eben mit diesen Schriftzügen im Minutentakt be-, ent- und umgeladen. Zwischen diesen beiden Zeiten ist eine große Lücke, die nicht nur Begeisterung über die Entwicklung und den Aufstieg Chinas auslöst, sondern viel mehr Nährboden für Unverständnis, Misstrauen und Vorurteile bietet und somit die Angst vor China schürt. Seit einiger Zeit ist zu beobachten, wie der einstweilige China-Hype in gewissen Kreisen zu einer China-Phobie entwickelt wird.

Das im September 2008 eröffnete Teehaus Yuyuan in Rotherbaum, dessen Grund ein klug ausgewähltes Geschenk der Hansestadt an Shanghai ist, wirbt für einen offenen, entspannten Austausch der Kulturen und beheimatet seit 2012 auch das Konfuzius Institut Hamburg. Es finden hier zahlreich und regelmäßig Veranstaltungen mit verschiedensten Themen statt, die sich zum Ziel gesetzt haben, China den Hanseaten näher zu bringen. Diese mit einem traditionellen Garten chinesischer Baukunst veranschaulichte Plattform ist ein Wahrzeichen von gegenseitigem Respekt und ein Symbol für die Anwesenheit der chinesischen Kultur in Hamburg geworden.

2 Wirtschaftsbeziehungen zwischen Hamburg und China

Im Vergleich zu den geschäftlichen Aktivitäten der Hamburger Kaufleute in China in den vergangenen Jahrhunderten war die wirtschaftliche Betätigung der Chinesen in Hamburg zahlenmäßig verschwindend gering und unbedeutend. Das erste überhaupt nennenswerte chinesische Unternehmen war ein Im- und Exportgeschäft, gegründet in den 1930er Jahren in St. Georg, das Handel mit Porzellan aus China und Japan betrieb.

Mit der Gründung der Volksrepublik war der Handel zwischen beiden Ländern wegen der gespaltenen politischen Lage deutlich beschwerlich geworden. Erst mit der Aufnahme Chinas in die Vereinten Nationen und dem Beginn der diplomatischen Beziehungen zwischen Deutschland und China, verbesserten sich schlagartig und nachhaltig auch die wirtschaftlichen Beziehungen, was die Außenhandels-Statistik deutlich belegt: Das Handelsvolumen der Importe aus China stieg von 307 Mio. DM (1973) auf 11,5 Mrd. DM (1990).

Was die Handelsbeziehung zwischen China und Hamburg angeht, so gehört China seit Jahren zu den TOP 10 der Außenhandelspartner Hamburgs. Im Import ist China 2012 sogar nach Frankreich auf Platz zwei vorgerückt, mit einem Importvolumen von 7,7 Mrd. Euro bzw. mit einem Wachstum von über 150 % seit 2002. Mit einem Volumen von 3,7 Mrd. Euro, das Siebenfach von 2002 (505 Mio. Euro) nimmt China im Export hinter Frankreich und Großbritannien Platz drei ein – somit ist China Hamburgs wichtigster Außenhandelspartner.

Hamburg hat insgesamt einen Anteil von ca. 10 Prozent an den gesamtdeutschen Importen aus China und ca. 6 Prozent an den Ausfuhren nach China. Die wichtigsten Importgüter Hamburgs im Außenhandel mit China sind Wasserfahrzeuge, elektronische Geräte und Bekleidung. Die wichtigsten Exportgüter Hamburgs nach China sind Luftfahrzeuge, Kupferprodukte sowie Maschinen und Anlagen. Traditionell weist Hamburgs Außenhandel mit China einen Negativsaldo auf.

2.1 Partner auf gleicher Augenhöhe

Hamburg ist „Chinas Tor zu Europa“, damit ist die große Bedeutung dieses Standorts für China versinnbildlicht. Der Hamburger Hafen zählt mit einem Containerumschlag von 8,9 Mio. TEU (2012) zu den bedeutendsten Häfen der Welt, belegt innerhalb Europas Platz 2. Dabei entfällt etwa die Hälfte des Hamburger Containerverkehrs auf Asien, insgesamt etwa ein Drittel auf China, was China zum mit Abstand wichtigsten Partner macht. Mit weitem Abstand dahinter folgen Russland und Singapur. Auch China profitiert von dieser Partnerschaft und durfte den modernsten Containerterminal der Welt in Hamburg Altenwerder (CTA) mit Containerbrücken, hergestellt von der chinesischen Firma ZPMC in Shanghai, ausrüsten.

Als China-Kompetenzzentrum und mit einer europaweit einmaligen Asien-Infrastruktur pflegt Hamburg insbesondere seit Mitte der 1980er Jahren intensive Kontakte zu China. Zahlreiche chinesische Unternehmen bedienen von Hamburg aus die deutschen und europäischen Märkte. Dank den hervorragend ausgebauten Verbindungen Hamburgs zum europäischen

Hinterland können sie auch in zunehmendem Umfang die aufstrebenden Zielmärkte in Mittel-, Ost- und Nordeuropa erreichen.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Anfragen der in Hamburg ansässig willigen chinesischen Unternehmen ständig zunehmen. Die Handelskammer Hamburg und die Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (HWF) sind die beiden zentralen Organisationen, die sich um Ansiedlung der chinesischen Unternehmen kümmern. Insgesamt sind mehr als 440 chinesische Unternehmen in Hamburg niedergelassen. Damit ist die Hansestadt im Städtevergleich der Standort Nummer 1 in Europa für chinesische Firmen.

Diese chinesischen Unternehmen decken verschiedenste Branchen ab. Anfangs haben sich meistens Handelsfirmen mit staatlichem Hintergrund in Hamburg niedergelassen, wie die 1984 gegründete China United Trading Corporation GmbH (CUTC). Viele davon kommen aus Hamburgs Partnerstadt Shanghai, wie Chinatex Europe GmbH oder Baosteel Trading Europe GmbH. Die Umschlagsleistung des Hamburger Hafens hat zudem in den letzten Jahren die weltgrößten Container-Reedereien nach Hamburg gezogen. Firmen wie Cosco, China Shipping oder Sinotrans haben in der Hansestadt ihre Deutschland- und Europazentralen errichtet und nutzen so die günstigen Rahmenbedingungen der Hansestadt für ihre Aktivitäten in ganz Europa. Die jüngste bedeutende Ansiedlung ist die Europazentrale der nordchinesischen Linuo Group im Bereich der Erneuerbaren Energien im September 2012. Die Linuo Group aus Jinan mit mehr als 13.000 Mitarbeitern an 28 Produktionsstandorten und in über 50 Niederlassungen erwirtschaftet einen Umsatz von über 1,8 Mrd. US\$. in Chemie-, Pharma-, Glas- und Solarindustrie. Die Linuo Europe GmbH entschied sich, nach Vergleichen verschiedener europäischer Standorte, für Hamburg als Standort ihrer Europazentrale und koordiniert von hier aus die europäischen M&A Aktivitäten des Linuo Konzerns.

Ebenfalls begünstigt und beflügelt von dem Wachstum in China kommen seit Ende der 1990er Jahren vermehrt klein- und mittelständische Unternehmen aus der privaten Wirtschaft nach Europa. Mit Blick auf den zunehmenden internationalen Wettbewerb spielt ein erfolgreicher Einstieg in den deutschen Markt besonders für diese eine wichtige Rolle. Die kontinuierliche Unterstützung chinesischer Unternehmen in ihren Aktivitäten durch die Stadt Hamburg hat eine starke Sogwirkung ausgeübt, so dass sich mehr Chinesen für den Wirtschaftsstandort Hamburg entscheiden.

In den letzten Jahren wuchs die chinesische Wirtschaft nicht mehr so rasant, sondern mehr in einem kontrolliert langsamen Tempo. Dennoch bleibt China weiter auf ungebremstem Wachstumskurs. Und ein Ende des Wachstums ist bislang nicht in Sicht. Das zieht wiederum viele deutsche Unternehmen an, insbesondere die Hamburger Unternehmen. Über 800 Hamburger Unternehmen sind mittlerweile in China etabliert.

In Hamburgs Partnerstadt Shanghai wurde 1995 das Hamburg Shanghai Liaison Büro, – eine zentrale Verbindungsstelle zwischen Hamburg und China, eröffnet. Diese Hamburg eigene "Botschaft" dient auch als erste Anlaufstelle für chinesische Unternehmen, die beabsichtigen, eine Firma oder Niederlassung in Hamburg zu gründen. Sie hilft aktiv, die bereits heute sehr engen wirtschaftlichen Verbindungen zwischen beiden Städten weiter auszubau-

en: Schon jetzt unterhalten über 500 Hamburger Firmen Geschäftsverbindungen in die Partnerstadt, und über 50 Hamburger Unternehmen sind in Shanghai mit eigenen Niederlassungen, Joint Ventures oder Produktionsstätten vertreten.

2.2 Welche Trends sind bezüglich der Präsenz von chinesischen Unternehmen zu beobachten?

Die Etablierung von chinesischen Unternehmen in Hamburg und auch in anderen Bundesländern erfolgt nach dem gleichen Muster: Als erstes kamen die staatlichen Unternehmen oder die Unternehmen mit staatlichem Hintergrund, die hier ihre Repräsentanz oder Tochtergesellschaft eröffneten. Darauf folgten die Unternehmen aus der Provinz- und Städteebene. Ab spätestens Ende der 1990er Jahren kamen auch vermehrt die Privatunternehmen. Beispielsweise wurde in Hamburg 1984 die China United Trading Corporation GmbH (CUTC) als chinesischer Brückenkopf nach Europa gegründet. Ihr folgten dann Sinosteel, Sinotrans, Chinatex Europe GmbH. 1986 wurde die Städtepartnerschaft zwischen Hamburg und Shanghai besiegelt, was auch einen Meilenstein in den Wirtschaftsbeziehungen beider Städte kennzeichnet und der Ansiedlung chinesischer Unternehmen in der Hansestadt einen bedeutenden Schub gegeben hat. Von den 440 in Hamburg niedergelassenen chinesischen Unternehmen kommen die meisten aus der Partnerstadt Shanghai, wie Shanghai Holding Foreign Investment Development und Shanghai International Trading Corporation GmbH und Baosteel, die Hamburg als Drehscheibe für Dienstleistungen oder für den Export von Waren in andere Länder Europas nutzen.

Hinzu kommen dank der chinesischen Reform auch viele bereits in China geschäftlich erfolgreiche, vermögende Chinesen, die hier ihre private Firma gründen und von hier aus die geschäftliche Expansion in Europa steuern. Anfangs glichen diese Firmen einer „one (wo)man Show“; nach kürzester Zeit wuchsen und wachsen sie mithilfe finanzstarker, meistens aus der produzierenden Branche stammenden, Muttergesellschaften in China im rasanten Tempo: Es kommen mehr Mitarbeiter aus China und gleichzeitig werden auch mehr Deutsche angestellt, die sich sowohl fachlich als auch auf dem lokalen Markt auskennen.

In diesem Prozess ist eine Veränderung festzustellen: Anfangs sind zum größten Teil Handelsunternehmen, die reine Im- und Exportgeschäfte tätigten, vertreten. Diese werden mit der Zeit durch Töchtergesellschaften, die Vertrieb für Produkte ihrer eigenen in China ansässigen Produktionsstätte hier in Europa betreiben, ersetzt. Hinzu kommen Dienstleistungsunternehmen wie Banken (Bank of China mit vier Standorten in Deutschland), Fluggesellschaften (China Airline mit zwei Standorten und Hainan Airline mit der Zentrale in Berlin), Shanghai Holding und Foreign Investment Department (in Frankfurt a. M., ursprünglich auch in Hamburg) usw.

Der deutsche Markt mit seinem gut ausgebildeten Personal, seiner modernen Infrastruktur und vor allem den weltweit führenden Technologien erscheint chinesischen Unternehmern durchaus attraktiv, während ihnen in China die allgemein herrschenden Probleme wie stei-

gende Lohnkosten und Retention Management zunehmend Schwierigkeiten und Hemmnisse für ihren Expansionsplan bereiten.

Anfänglich entsandten chinesische Unternehmer meistens die Führungskräfte direkt aus China in die deutsche Niederlassung. Heute ist in vielen Unternehmen, ob staatlich oder privat, ob groß oder klein, zu beobachten, dass die Zusammensetzung der Führung und des Personals sehr gemischt ist. Um den hiesigen Herausforderungen Herr zu werden und das Geschäft erfolgreich zu führen, brauchen chinesische Unternehmen, die diesen entscheidenden Erfolgsfaktor erkannt haben, nämlich das Know-how der deutschen Manager.

Eine organisierte chinesische Business Community wie ein Verband oder eine Organisation à la AKH gibt es in diesem Sinne nicht. Jedoch fungieren Vereinigungen wie die „Chinesische Kaufmannschaft e.V.“ und die „Vereinigung taiwanischer Unternehmen“ („Taiwan Shanghai“), als ein Treffpunkt für aus China kommende Unternehmer, als auch für Unternehmer, die als deutscher Staatsbürger ihre unternehmerische oder berufliche Tätigkeit ausüben,

3 Ein reger und vielfältiger Austausch in allen Bereichen und Ebenen

1986 wurde die Städtepartnerschaft zwischen Hamburg und Shanghai geschlossen. Seitdem herrscht ein regelmäßiger, intensiver Austausch in allen Bereichen und Ebenen. Eine Besonderheit der Städtepartnerschaft ist der 1987 ins Leben gerufene Schüleraustausch: Für China war es ein Kontakt, den das Land zum ersten Mal mit einem anderen Land überhaupt eingegangen war! In Hamburg haben mittlerweile insgesamt fünf Hamburger Gymnasien Austauschbeziehungen zu Shanghaier Schulen.

Im Bereich des akademischen Austausches unterhalten eine Reihe von Hamburger Hochschulen enge Verbindungen zu Shanghai. Die Hamburger Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) und die Shanghai University führen sogar einen gemeinsamen Ingenieur-Studiengang durch. 1995 vereinbarten beide Städte ein Praktikantenprogramm zur Qualifizierung jüngerer Manager aus Shanghai in Hamburger Firmen.

Im Gegenzug präsentierte Hamburg in Shanghai seine facettenreiche Kultur auf den "Hamburger Kulturtagen 2001", die dank großer Unterstützung der Shanghaier Seite ausgesprochen erfolgreich verliefen. Auf der Shanghai Expo 2010 vom 1. Mai bis 31. Oktober 2010 war Hamburg, getreu des Expo-Mottos "Better City – Better Life", mit einem Passivhaus auf höchstem umwelttechnischen Niveau als innovative und lebenswerte Metropole am Wasser präsent, das jetzt das Hamburg Liaison Office beherbergt.

Über die Aktivitäten in der Wirtschaft und Politik hinaus ist eine ganze Reihe von Organisationen auf Initiative der Hanseaten entstanden. Viele von ihnen engagieren sich gemeinsam mit ihren chinesischen Mitbürgern und Mitgliedern für eine bessere Völkerverständigung und haben sich zum Ziel gesetzt, den Hamburgern die faszinierende Vielfalt Chinas näher zu bringen. Hierzu gehört beispielsweise die Chinesisch-Deutsche Gesellschaft Hamburg (ChDG), die Hamburger China-Gesellschaft (HCG), die Hamburger Sinologische Gesell-

schaft, die eng verbunden ist mit dem bereits 1919 gegründeten Seminar für Sprachen und Kultur Chinas an der Universität Hamburg, das Konfuzius Institut, die Vereinigung der chinesischen Kaufmannschaft in Deutschland und die so genannte Bambusrunde.

Die „Chinesisch-Deutsche Gesellschaft Hamburg e.V.“, deren Mitglied ich persönlich bin, wurde am 24.08.1994 auf Anregung von Herrn Honorargeneralkonsul und Rechtsanwalt Hans-Bernd Giesler (†) in Hamburg gegründet und setzt sich „die Förderung der Völkerverständigung zwischen China und Deutschland in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere im kulturellen und wissenschaftlichen Bereich durch Vorträge, Ausstellungen, Konzerte und andere Veranstaltungen“ zum Ziel. Durch diese Veranstaltungen sollen „persönliche Begegnungen zwischen Chinesen und Deutschen gefördert werden, um das gegenseitige Verständnis füreinander zu vertiefen.“

Die zahlreichen Veranstaltungen unterschiedlichen Zuschnitts und zu verschiedenen Themen organisiert der Verein mit ehrenamtlicher Hilfe. Um einige jüngst vergangene zu nennen: Ein Symposium zum Thema „China’s Energiemarkt – Quo Vadis?“ veranstaltete die Gesellschaft in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Hamburg im Mai 2012. Der langjährige deutsche Generalkonsul in Shanghai, Herr Dr. Wolfgang Röhr, informierte die Mitglieder der Gesellschaft auf einer Veranstaltung am 19.3.2013 über die neue chinesische Regierung und die an diese zu knüpfenden Erwartungen. Am 6. 9. 2013 hatten 15 Mitglieder die Gelegenheit, eins der größten Containerschiffe der Welt, MS „CSCL Star“ von China Shipping zu besichtigen. Fester Bestandteil des Veranstaltungsprogramms der Gesellschaft ist jedoch das jährlich festliche „Pekingentenessen“. Die Gesellschaft hat zahlreiche persönliche und korporative Mitglieder. Neben Einzel-, Ehepaar- und Juniorenmitgliedern zählen dazu viele renommierte Unternehmen, die aus Hamburg und anderen Teilen der Bundesrepublik Deutschland kommen.

4 Hamburgs Bemühungen um eine Willkommenskultur für chinesische Wirtschaftsvertreter

Ganz anders als in den vorangegangenen Epochen, wo Amtshandlungen der Hamburger Behörden, insbesondere der Polizei, von Anbeginn durchzogen waren von negativen Vermutungen und notorischen Vorurteilen, die sogar teilweise und zeitweise vom deutschen Auswärtigen Amt der jeweiligen Regierung selbst moniert wurden, begegnen chinesische Fachkräfte einer aus humanistischem Aspekt überaus politisch korrekten, jedoch sehr undifferenzierten Willkommenskultur.

Eine von der HWF 2005 durchgeführte Umfrage unter den chinesischen Unternehmen vermittelte folgendes Meinungsbild: „Die wichtigsten Gründe für den Standort Hamburg sind: die zentrale geographische Lage Hamburgs in Europa (25%), der Umschlag über den Hafen (23%), die Nähe zu den Märkten (17%), die gute Infrastruktur (17%) sowie das umfassende chinesische Netzwerk (16%).“ Die wichtigsten Wünsche und Anforderungen sind: „eine bessere Bereitstellung von Informationen über steuerliche und arbeitsrechtliche Angelegenheiten (29%), eine direkte Flugverbindung zwischen Hamburg und China (23%), schnellere Ge-

nehmungungsverfahren von Behörden (16%).“ Demnach besteht durchaus Verbesserungsbedarf an den so genannten „Soft-Faktoren“.

Die Entsendung chinesischer Führungskräfte für eine begrenzte Zeit nach Deutschland (Expats) ist heute immer noch ein wichtiges Instrument, um die Steuerung der chinesischen Niederlassung sicherzustellen. Viele Unternehmen forcieren auch die Lösung, chinesische Fachkräfte, die in Deutschland ausgebildet sind und bereits über Lebens- und Berufserfahrungen verfügen, zu rekrutieren. Somit hoffen sie, dass die Fragestellungen zum Versicherungsschutz der Expats im Ausland oder beim Wunsch nach einer beruflichen Perspektive für den mitreisenden Partner (Dual Career), die durchaus ein großes Problem für chinesische Unternehmen darstellen, erst gar nicht entstehen wird.

Die Stadt Hamburg, vertreten durch Institutionen wie das HWF, das „Hamburg Welcome Center“ und die Handelskammer Hamburg, hat viele Maßnahmen für einen intensiveren Austausch zwischen beiden Partnern ergriffen. Mit deren Hilfe können chinesische Unternehmer unkompliziert im Internet Informationen über geschäftliche und private Anliegen abrufen oder direkt die zuständigen Behörden ansprechen. Darüber hinaus verfügt Hamburg von der Tradition her über ein breites Spektrum von Dienstleistern mit China-Kompetenz, das Hamburgs herausragende Stellung in Beziehungen zu China sichert und rechtfertigt.

5 Chinesische Fachkräfte – Eine Bereicherung für Hamburg?

Gemessen an der Anzahl der Hochschulen ist Hamburg der zweitgrößte Hochschulstandort in der Bundesrepublik Deutschland: Neben acht eigenen Hochschulen gibt es derzeit sieben in Hamburg anerkannte Hochschulen anderer Träger, zwei Zweigstellen von in anderen Bundesländern ansässigen Hochschulen und eine Berufsakademie. Zusätzlich bieten verschiedene innovative Bildungseinrichtungen auf Hochschulniveau ein umfassendes Lehrangebot an, wie etwa das Northern Institute of Technology, die Hamburg Media School, die Kühne School of Logistics and Management und die Miami Ad School. Forschungseinrichtungen von überregionaler und internationaler Bedeutung wie das Deutsche Elektronen-Synchrotron (DESY) und das UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) verstärken die Anziehungskraft Hamburgs als Metropole des Wissens. Gerade dieses sehr vielfältige Studienangebot zieht chinesische Studenten und Akademiker nach Hamburg, um dort zu studieren und zu forschen.

Die politischen Rahmenbedingungen für Studium und Forschung sind ebenfalls im Rahmen der Städtepartnerschaft bestens geregelt: beide Städte streben an, den gegenseitigen Austausch von Studenten und Wissenschaftlern mit aller Kraft zu fördern und zu verstärken. Über die besten Voraussetzungen dafür verfügt Hamburg von Anfang an: An der Universität Hamburg befindet sich das älteste und größte deutsche Institut für Sinologie. Und das Ergebnis der Zusammenarbeit lässt sich sehen: Die Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) betreibt mit der Shanghai University ein „Joint College“ in den Fächern Maschinenbau und Elektrotechnik und seit kurzem auch für den Bereich Wirtschaft. Das Deutsche Elektronen-Synchrotron (DESY), eine weltweit herausragende Einrichtung der Grundlagen-

forschung für Teilchen- und Hochenergiephysik und ein Treffpunkt für internationale Forschergruppen mit jährlich über 3.000 Wissenschaftler aus mehr als 40 Nationen, darunter auch China, pflegt mit der Qinghua Universität in Peking eine enge Kooperation.

Chinesische Studenten und Akademiker und nicht zuletzt die Mitarbeiter in den chinesischen Unternehmen verfügen im Gegensatz zu den vergangenen Generationen chinesischer Migranten, die als günstige Arbeitskraft nach Hamburg gekommen und dann heimisch geworden waren, über einen vollkommen anderen sozialen und beruflichen Hintergrund und entstammen zum größten Teil einer Schicht, die sehr gut ausgebildet, selbstbewusst und in aller Hinsicht erfolgreich ist.

Sie bringen selbst ein teilweise internationales Netzwerk. International insofern, weil ihre ehemaligen Studienkollegen überall in der ganzen Welt zerstreut beruflich unterwegs sind. Außerdem verfügen sie über Sprachwissen, meistens Englisch, teilweise auch Deutsch. Sie kennen bereits mehr oder weniger die westliche Kultur. Der Lebensstil und Umstand im Westen ist ihnen nicht gänzlich fremd, wie der chinesische den Deutschen. Daher fällt es ihnen im Gegensatz zu ihren Landsleuten der Vergangenheit nicht so schwer, hier zurechtzukommen. Der liberale Lernstil und die eher auf Eigeninitiativen aufgebaute Lernmethode an deutschen Universitäten und Hochschulen, der direkte Kommunikations- und Führungsstil in Betrieben stellen jedoch in gewisser Weise eine Herausforderung für ihre interkulturelle Kompetenz dar.

Von vielen interkulturellen Experten werden Chinesen als Partikularisten bezeichnet. Gemeint ist, dass sie bei der Umsetzung einer Regelung flexibel sein können: Regeln sind ihnen zwar wichtig, Ausnahmen können aber aus ethischen Gründen sinnvoll und deshalb gerechtfertigt sein. Ich würde das eher als chinesischen Pragmatismus bezeichnen. In China gibt es von alters her viele Regeln, für jeden in jeder Situation zu jeder Zeit und zu jedem Vorgang. Es ist schlicht unmöglich, jeder Vorgabe der Eltern, der Lehrer, der Vorgesetzten und der Machtinhaber zu folgen. Aus diesem Grund lernt man in China von klein auf, mit all den Regeln, die auf geschickteste Weise mit Bedacht und Vorsicht eine angemessene, zielführende Ausnahme zulassen, ohne jedoch die Regel in ihrem Grundfest infrage zu stellen, umzugehen. Dieser sehr präzise Charakterzug der Chinesen harmonisiert daher nicht immer mit der Geradlinigkeit und Prinzipientreue der Deutschen, die ihnen die weltweit anerkannte Zuverlässigkeit verschafft haben.

Die Hamburger Unternehmen können auch von der Zusammenarbeit mit Chinesen profitieren und ihnen kann das chinesische, zum Teil auch internationale Netzwerk, das ihre chinesischen Partner oder Mitarbeiter mitbringen, in der heutigen globalisierten Welt sehr von Nutzen sein, insbesondere wenn ihr Anliegen einen Bezug auf China hat. Trotz der allgegenwärtigen Digitalisierung ist der persönliche Kontakt unter den Chinesen immer noch von eminenter Bedeutung. Von einem anderen Blickwinkel gesehen, kann der chinesische Pragmatismus den Deutschen durchaus verständlich und gar konstruktiv erscheinen. Vielleicht lernen die Deutschen, diesen zu verstehen und mit einem Augenzwinkern diesen zu dulden.

6 Beobachtungen und Fazit

In Anbetracht der Geschichte chinesischer Einwanderung nach Deutschland, sofern man überhaupt von einer Einwanderung, wie sie in Amerika, Großbritannien oder Frankreich stattgefunden haben und stattfinden, sprechen kann, sind einige Merkmale bzw. Unterschiede zu registrieren.

Erstens gibt es keine „Chinatowns“ in Deutschland und es wird sie auch nicht geben. Die historisch bedingte Notwendigkeit dazu besteht nicht mehr, auch wenn eine Chinatown Chinesen weiterhin als Treffpunkt dient und als solche manche Vorzüge mit sich bringt. Für die vorrangige Schutzfunktion, die Chinatowns der chinesischen Migration in den vergangenen Epochen in Amerika und Europa wegen der meistens feindseligen Umgebung ausübte, fehlt jedoch die Nachfrage bzw. die Rechtfertigung zu einer Chinatown. Dies hängt außerdem auch mit den folgenden Gründen/Punkten zusammen.

Zweitens ist die Herkunft der chinesischen Einwanderer hierzulande anders. Abgesehen von den anfänglichen Migranten, die als Heizer, Wäscher und Seeleute von deutschen Reedereien angeheuert wurden oder die Kleinhändler und Restaurantbetreiber im 20. Jahrhundert, kommen viele chinesische Migranten heute aus anderen Gründen nach Deutschland. Sie kommen meistens zum Studieren, zum Forschen oder aus einem wirtschaftlichen Interesse in Form von Investitionen oder geschäftlicher Expansion. Sie gehören selbst in China einer anderen Schicht an, die gut ausgebildet, wohlhabend und selbstbewusst ist. Daher war und ist das kriminelle Milieu, das typisch für den innenchinesischen Kreis in Amerika und in anderen europäischen Ländern ist, hier in Deutschland so gut wie nicht existent.

Drittens betrifft die Integration der Chinesen in die deutsche Gesellschaft. Hierfür gibt es mehr Fragen als Antworten bzw. Ergebnisse. Gelten sie als gut integriert, weil die deutsche Gesellschaft so gut wie nie Probleme oder Konfrontationen mit dieser Gruppe hat? Warum bleiben sie zum großen Teil lieber unter sich? Wollen sie mit der hiesigen Gesellschaft nichts zu tun haben oder fühlen sie sich nicht willkommen, respektiert und wertgeschätzt? Wann werden sie sich so heimisch fühlen, so dass sie sich auch aktiv politisch engagieren wollen, um die Zukunft ihrer neuen Heimat mitzugestalten und dazu ebenso wie alle Mitbürger in Deutschland und in dieser Stadt ihren persönlichen Beitrag zu leisten? Was könnten chinesische Einwanderer und zeitweilige Fachkräfte und die vielen Organisationen zur Willkommenskultur in Hamburg aktiv beitragen?

Fest steht nur, dass der Prozess, wie man ihn auch nennt, Einwanderung oder Integration, Chinesen betreffend ganz anders war und ist, und er wird unter den gegebenen politischen und wirtschaftlichen Umständen sowohl in China auch hier in Deutschland anders –meines Erachtens positiver – verlaufen als in Amerika und anderen traditionellen Einwanderungsländern in Europa, weil erstens die uralte innenchinesische Milieustruktur hier zulande gar nicht existent ist. Zweitens man kann grundsätzlich davon ausgehen, dass die hier geliebten Chinesen zum großen Teil durch ihre Bildung und Ausbildung einen Bezug und eine ausgeprägte Affinität, gar Sympathie zu Deutschland und zur deutschen Kultur aufweisen. Das ist einer der entscheidenden Faktoren, wenn nicht der wichtigste Faktor und damit die wichtigs-

te Voraussetzung überhaupt für ein harmonisches Zusammenleben mit gegenseitigem Respekt. Drittens die über und trotz aller Differenz konstant freundschaftlichen Beziehungen beider Länder in den letzten Jahrzehnten.

Trotz alldem ist die Politik in Deutschland und in Hamburg gefragt. Welche Maßnahmen könnten zu einer besseren Integration chinesischer Einwanderer und zeitweiliger Fachkräfte beitragen? Immerhin bilden sie eine der wenigen Einwanderergruppen, die sich sittlich, gesetzlich und gesellschaftlich am besten angepasst haben und die hiesige deutsche Gemeinschaft so gut wie nicht belasten, ob als Gast oder Eingebürgerter.

Die Frage, ob sie auch am besten integriert sind, ist jedoch eine andere, denn Anpassung ist nicht gleich zu setzen mit Integration, weil Anpassung als ein Verhalten der Einwanderer zu verstehen ist und Integration als Ziel der hiesigen Bemühungen. So gesehen muss es von jeder Seite eine Antwort aber nicht auf die gleiche Frage geben. Von der Seite der Einwanderer soll die Frage beantwortet werden, ob man sich nur der hiesigen Gesellschaft anpassen und dabei zurückhaltend bleiben will, wenn es um aktives Mitgestalten der Zukunft dieses Landes und um eigenen Beitrag zum Weiterentwickeln der Gesellschaft geht. Von der hiesigen Seite stellt sich die Frage, ob ein friedliches Leben miteinander nicht schon ausreicht. Wozu die ganze Mühe um Integration, wenn die wichtigste unverzichtbare Voraussetzung für eine Integration, nämlich das Identifizieren mit der neuen Kultur und die Bereitschaft zur kulturellen Rezeption, fehlt?

Im Hinblick auf weiterfolgende Generationen der Einwanderer wird die Antwort auf die Frage, unabhängig ob der Anpassung oder der Integration, jedoch gleich fallen: es ist von unvergleichbarer Bedeutung und gilt, alle denkbaren Bemühungen zu verstärken und diese unabdingbar und unverzüglich umzusetzen.

Literatur

Amenda, Lars (2011): China in Hamburg, Hamburg: Ellert & Richter.

Hamburgische Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamburg (Webseite: www.hwf-hamburg.de).

Handelskammer Hamburg (Webseite: www.hk24.de).

Chinesisch-Deutsche Gesellschaft Hamburg (Webseite: www.chdg.de).

Aßmann, Jens (2003) (Hrsg.): Chinesische Unternehmen in Hamburg - Chancen und Potenziale für den Wirtschaftsraum. Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH.

Dautel, Julia (2006) (Hrsg.): Hamburg Shanghai. Ein gemeinsames Buch zur Partnerschaft. Hamburg Liaison Office Shanghai.

Huawei Technologies GmbH (Hrsg) (2012): Deutschland und China -Wahrnehmung und Realität, die Huawei-Studie. Berlin.

Vortrag: Wieso braucht die Metropolregion Hamburg Internationalität?

Silvia Stiller



Wieso braucht die Metropolregion Hamburg Internationalität?

Ein paar Daten und Fakten zur Metropolregion Hamburg

Wieso braucht die Metropolregion Hamburg Internationalität?

- Zunehmender Standortwettbewerb zwischen Regionen aufgrund des Abbaus von Grenz- und Mobilitätshemmnissen
- Auch zukünftig schreiten europäische Integration und Globalisierung voran
- Besonders Metropolregionen sind wegen ihrer vielfältigen Strukturen intensiv in das globale Wirtschaftsgeschehen eingebunden

Wieso braucht die Metropolregion Hamburg Internationalität?

- Gleichzeitig ist der ökonomische Erfolg von Wirtschaftsräumen, die über die Ausdehnung einzelner Städte hinausgehen, zunehmend bedeutsam für die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Volkswirtschaften.
- Metropolregionen „Als Motoren der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung sollen sie die Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit Deutschlands und Europas erhalten“; Ministerkonferenz für Raumordnung (MKRO)
- Auch die Metropolregion Hamburg hat diese überregionale Bedeutung

Wieso braucht die Metropolregion Hamburg Internationalität?

- Bestimmte Funktionen machen Metropolen (die Metropolregion Hamburg) aus
- Diese Funktionen werden in Umfang und Qualität von Internationalität der Bevölkerung, Wirtschaft, Institutionen und Infrastruktur beeinflusst
- In der Metropolregion räumlich-funktionale Arbeitsteilung, auch bei Internationalität

Metropolregionen – Funktionen und abgeleitete Merkmale

Entscheidungs- und Kontrollfunktion	
- Privatwirtschaft	Unternehmenszentralen großer nationaler und transnationaler Unternehmen, Finanzwesen: Banken, Börse usw., breites Spektrum hochspezialisierter Dienstleister
- Staat	Regierung
- sonstige Organisationen	Supranationale Organisationen (EU, UN), internationale NGOs
Innovations- und Wettbewerbsfunktion	
- Wirtschaftlich-technische Innovationen	Forschungs- und Entwicklungs-Einrichtungen, Universitäten, wissensintensive Dienstleister
- Soziale und kulturelle Innovationen	Kulturelle Einrichtungen (Theater, Museen, Großveranstaltungen usw.), Orte sozialer Kommunikation (Gaststätten, Sport usw.)
Gateway-Funktion	
- Zugang zu Menschen	Fernverkehrsknoten, insbesondere Luftverkehr, ICE-Knoten und Autobahnknoten
- Zugang zu Wissen	Medien (Fernsehen, Printmedien usw.), Kongresse, Bibliotheken, Internet-Server
- Zugang zu Märkten	Messen, Ausstellungen
Quellen: Blotevogel (2002, S. 346); Darstellung HWWI.	

Wieso brauchen Metropolen Internationalität?



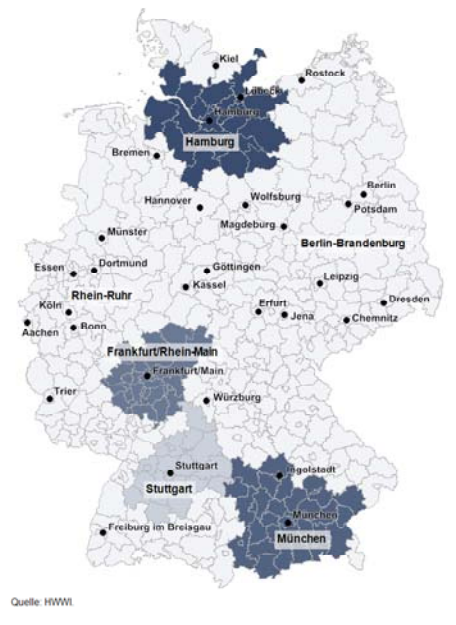
- Internationalität ist Standortfaktor und stärkt die Entscheidungs- und Kontrollfunktion; die Innovations- und Wettbewerbsfunktion sowie die Gateway-Funktionen von Metropolregionen
- Internationalität beeinflusst Standortwahl von Unternehmen und Arbeitskräften
- Mehr Internationalität stärkt Wettbewerbsposition der Metropolregion Hamburg
- Dies wird befördert durch Internationalisierung von Belegschaften und Unternehmen

Ein paar Daten und Fakten zur Metropolregion Hamburg

- Metropolregionen zeichnen sich durch eine hohe Konzentration von Funktionen aus, die sie in überregionalen, europäischen und globalen Netzwerken von Gesellschaft und Wirtschaft wahrnehmen
- sie haben internationale Funktionen
- die Rolle der Metropolregion Hamburg als Träger für internationale Funktionen hängt auch von ihrer Bevölkerungsgröße und Wirtschaftskraft ab

Ein paar Daten und Fakten zur Metropolregion Hamburg

Betrachtete Metropolregionen



Quelle: HWWI

MR HH ist eine von 11 europäischen MR in Deutschland, auf Augenhöhe mit München, Stuttgart, Frankfurt/Rhein-Main

	Bevölkerung 2011 in Tsd.	Anteil am BIP deutschen 2009 %	Anteil an allen Erwerbstätigen in Deutschland 2009 %
München	5575,5	8,8	7,5
Hamburg	5089,4 ¹	6,7	6,1
Stuttgart	5296,9	7,0	6,8
Frankfurt / Rhein- Main	5567,8	8,4	7,2

Quellen: Statistisches Bundesamt (2013); Statistische Ämter der Länder und des Bundes (2012); Berechnungen HWWI.

8

Ein paar Daten und Fakten zur Metropolregion Hamburg

	Zeitraum	Einheit	Hamburg	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Stuttgart	Deutschland
BIP pro Kopf	2010	€	33401	37.548	39.392	34321	30297
Wirtschaftswachstum	2000-2010	%	19,18	21,9	21,88	20,72	20,09
Bevölkerung	2010		5.032.026	5.537.125	5.522.838	5.284.042	81.751.602
Bevölkerungswachstum	2000-2010	%	2,20	1,47	6,29	1,53	-0,62
Erwerbstätige ¹	2010		2.538.610	2.899.992	3.046.725	2.744.550	40.553.000
Wachstums der Erwerbstätigenzahl	2000-2010	%	8,2	4,3	8,4	3,2	3,6
Produktivität der DL ¹	2000-2010	%	9,5	13,3	5,0	9,7	9,8
Produktivität der Industrie ¹	2000-2010		22,9	25,7	49,8	42,5	30,5

Quellen: VGR der Länder (2013); HWWI.

9

Ein paar Daten und Fakten zur Metropolregion Hamburg

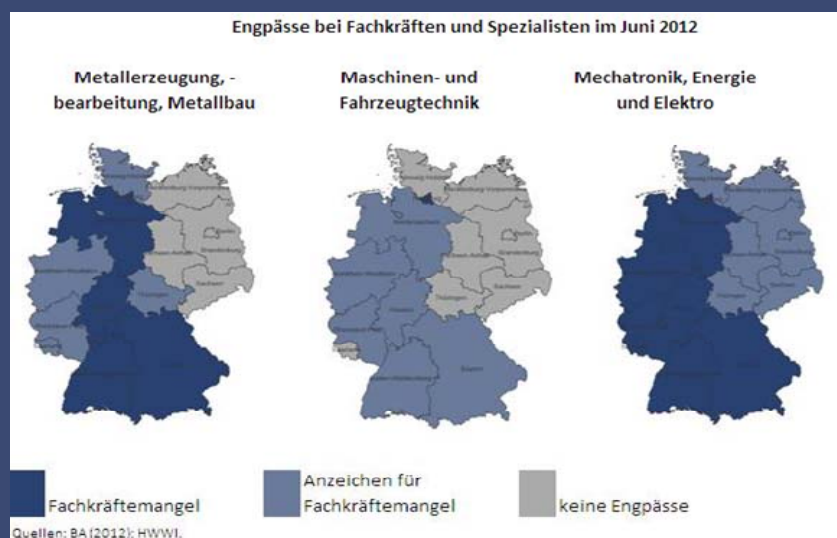
Bewertung von fünf metropolitanen Funktionsbereichen (BBSR 2010)

- „Politik“ mit den internationalen Bezügen der national-staatlichen Regierungen und überstaatlichen Organisationen
- „Wirtschaft“ mit den globalen Produktions-, Handels- und Finanzbeziehungen,
- „Wissenschaft“ mit den global bedeutsamen Universitäten, Forschungsnetzwerken und Innovationen,
- „Verkehr“ mit seiner Bedeutung für die weltweite Vernetzung von Personen, Gütern und Informationen
- „Kultur“ mit den Ereignissen in Kunst und Sport von welt- weiter Bedeutung.

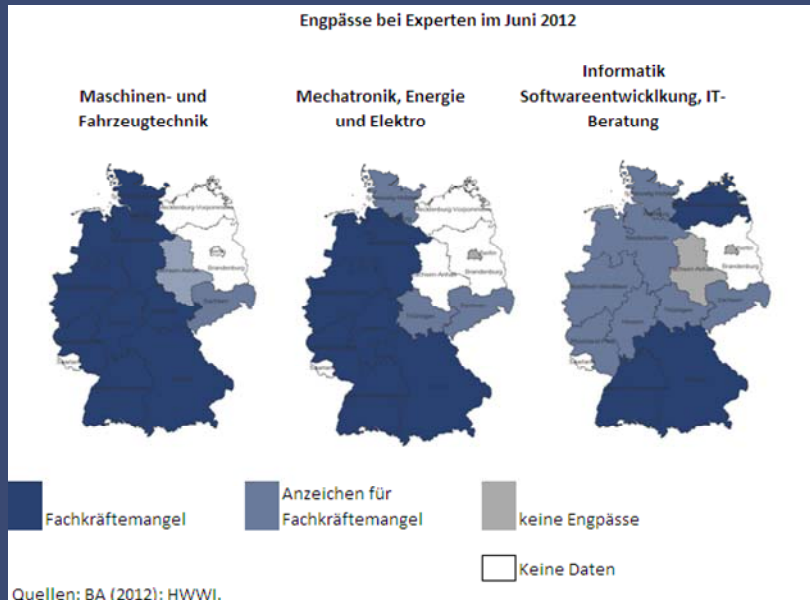
**Bewertung Metropolregion Hamburg:
Metropolraum mit umfassender funktionaler Vielfalt; Stärke im Bereich Verkehr und Logistik**

10

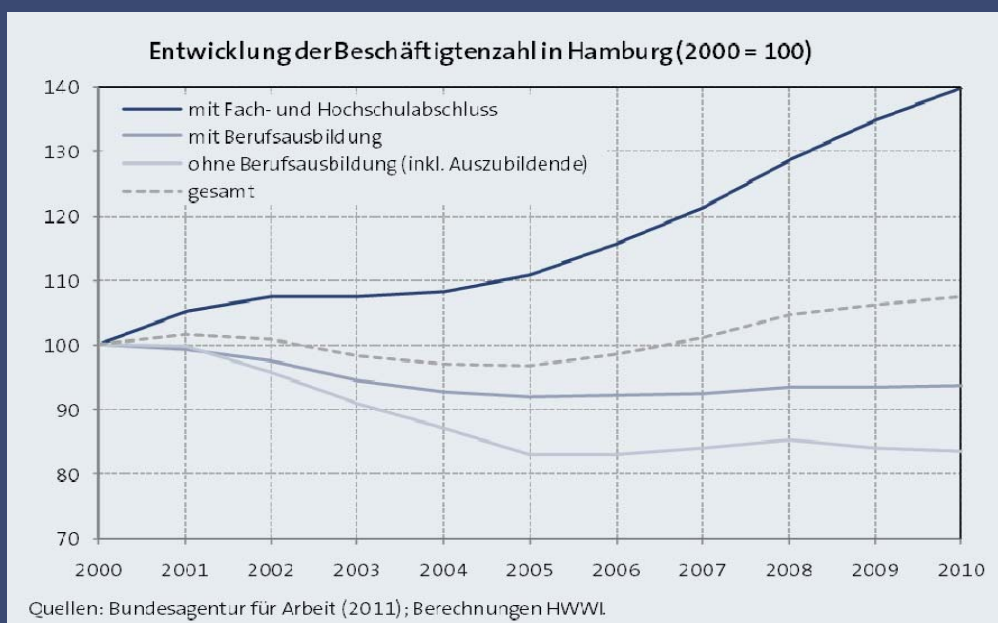
Fachkräfteengpässe betreffen Metropolregion Hamburg



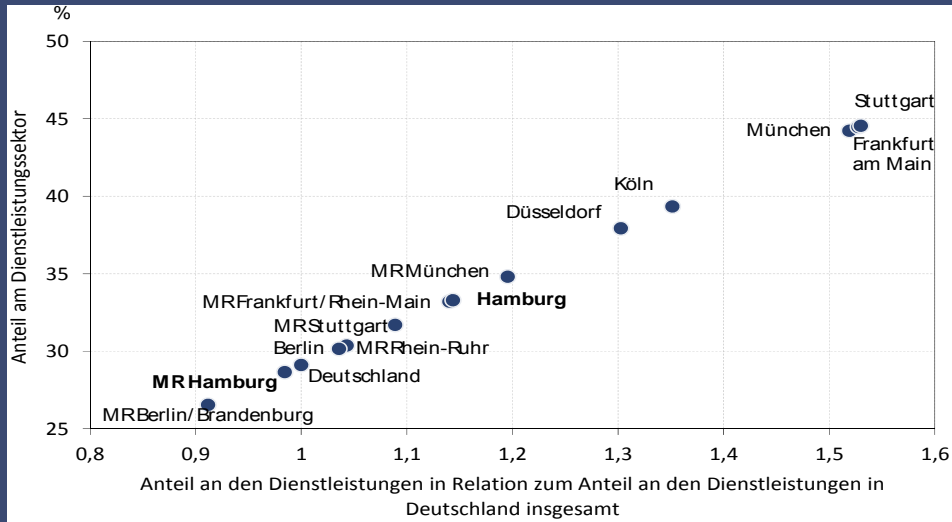
Fachkräfteengpässe betreffen Metropolregion Hamburg



Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auf Wachstumskurs



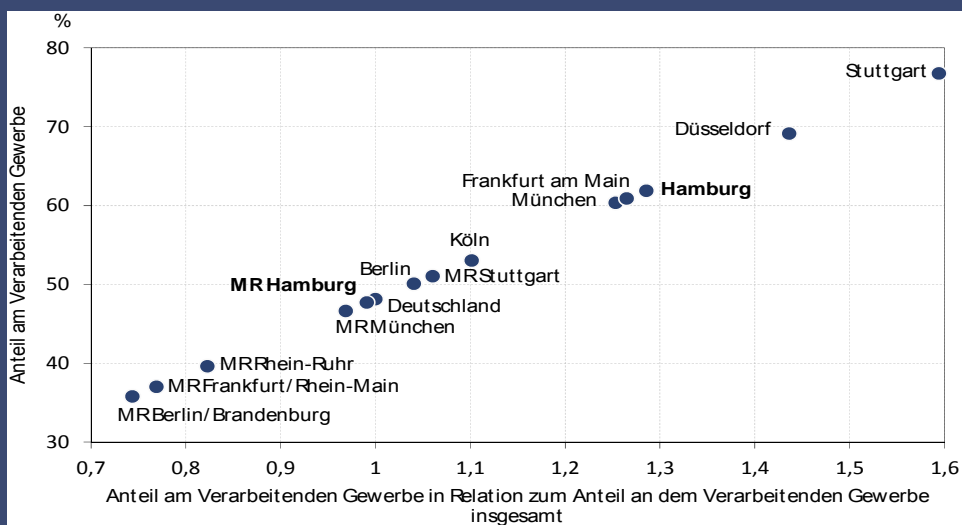
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in wissensintensiven Dienstleistungen 2010



Quellen: Bundesagentur für Arbeit(2012a); HWWI.

14

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in wissensintensiven Industrien 2010



Quellen: Bundesagentur für Arbeit(2012a); HWWI.

15

Potenziale für weitere Internationalisierung

- Bevölkerung ist international, aber in anderen Metropolregionen gibt es eine noch größere internationale Bevölkerung
 - Anteil ausl. Bevölkerung MR Hamburg: 8 % (2010)
 - MR Frankfurt/Rhein-Main, München, Rhein-Ruhr Stuttgart: etwa 12 %
- Arbeitskräfteangebot ist international, aber in anderen Metropolregionen leben noch mehr qualifizierte Arbeitskräfte mit internationalem Hintergrund
 - Anteil ausl. Beschäftigter MR Hamburg: 4 %
 - MR Frankfurt/Rhein-Main, München, Rhein-Ruhr Stuttgart: etwa 9 %

Vortrag: Vom „Außenseiter“ zum „Musterschüler“

Die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland im internationalen Vergleich

Holger Kolb

Sachverständigenrat überlicher Sitzungen
Für Informationen mehr Mitglieder

Vom „Außenseiter“ zum „Musterschüler“
Die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland im internationalen Vergleich

Holger Kolb, 13.6.2013

Eine Initiative von
Sitzung überlicher, Vollerwerbsmigration, Arbeitslosen Migration, Erwerbslosigkeit Migration, Gesundheitsliche Migration, Migrant Migration,
Sitzung überlicher für alle Deutschen Wissenschaft und Migration Migration Deutschland

Seite 2

Sachverständigenrat überlicher Sitzungen
Für Informationen mehr Mitglieder

Aufbau

- 1.) Zur Selbstselektion von Zuwanderern: Attraktivität jenseits des Zuwanderungsrechts
- 2.) Die Entwicklung der rechtlichen Dimension von Attraktivität: Zuwanderungssteuerung
- 3.) Handlungsfelder: Was zu tun bleibt!

Eine Initiative von
Sitzung überlicher, Vollerwerbsmigration, Arbeitslosen Migration, Erwerbslosigkeit Migration, Gesundheitsliche Migration, Migrant Migration,
Sitzung überlicher für alle Deutschen Wissenschaft und Migration Migration Deutschland

Seite 3

Sicherheitsdienlichkeit deutscher Stiftungen
für Integration und Migration

Selbstselektion von Zuwanderern

„So unterscheiden sich Migranten in Bezug auf beobachtbare und unbeobachtbare Charakteristika systematisch von denjenigen Personen, die sich entscheiden, nicht zu wandern“ (Steinhardt 2007: 3).

➔ Hinweis auf den Bedeutung von Faktoren jenseits staatlicher Steuerung

Eine Initiative von:
Stiftung Deutsche Volkswirtschaft, Carl-Ludwig-Stiftung, Friedrichsborg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Böker-Stiftung,
Stiftungsverband für die Deutsche Wissenschaft und Verfassung-Stiftung Deutschland

Seite 4

Sicherheitsdienlichkeit deutscher Stiftungen
für Integration und Migration

Migratorische Selbstselektion: Das Beispiel russischer Juden aus der ehem. UdSSR (Kogan/Cohen/Haberfeld)

Laborexperiment in den Sozialwissenschaften, um die „Beziehung zwischen den Qualifikationen der Auswanderer und der Wahl ihres Aufnahmelandes“ für unterschiedliche Kohorten aufzudecken.

Drei mögliche Aufnahmeländer: USA, Deutschland, Israel

Institutionelle Unterschiede in den Arbeitsmarkt- bzw. sozialpolitischen Eigenschaften

	Deutschland	Israel	USA
Einkommensniveau	Mittel	Niedrig	Hoch
Einkommensungleichheit	Niedrig	Hoch	Hoch
Arbeitsmarktflexibilität	Niedrig	Mittel	Hoch
An Migranten geleistete materielle Unterstützung/Transfers	Hoch	Mittel	Niedrig

Eine Initiative von:
Stiftung Deutsche Volkswirtschaft, Carl-Ludwig-Stiftung, Friedrichsborg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Böker-Stiftung,
Stiftungsverband für die Deutsche Wissenschaft und Verfassung-Stiftung Deutschland

Seite 5

Sicherheitsdienlichkeit deutscher Stiftungen
für Integration und Migration

Migratorische Selbstselektion: Das Beispiel russischer Juden aus der ehem. UdSSR (Kogan/Cohen/Haberfeld)

Hypothesen:

- „Deutschland [wird] besonders Einwanderer anziehen, die damit rechnen, für längere Zeit auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein.“
- „Die Rigidität des deutschen Arbeitsmarktes wird hoch qualifizierte Immigranten weg von Deutschland, hin zu Israel und besonders hin zu den USA lenken.“
- „Einwanderer in die USA [werden] höhere Qualifikationen besitzen als diejenigen, die sich Israel ausgesucht haben, und diejenigen, die Deutschland wählten, sollten die geringsten Arbeitsmarktqualifikationen mitbringen.“

Eine Initiative von:
Stiftung Deutsche Volkswirtschaft, Carl-Ludwig-Stiftung, Friedrichsborg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Böker-Stiftung,
Stiftungsverband für die Deutsche Wissenschaft und Verfassung-Stiftung Deutschland

Seite 6

Migratorische Selbstselektion: Das Beispiel russischer Juden aus der ehem. UdSSR (Kogan/Cohen/Haberfeld)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

Neuere jüdische Zuwanderer aus der ehemaligen UdSSR (15 Jahre und älter) mit mindestens einem BA-Abschluss in den USA, Israel und Deutschland nach Zeitraum der Einwanderung (in Prozent)

Beobachtungsjahr	1996		2000	
	Immigrationskohorte 1990-1995		Immigrationskohorte 1996-2000	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Israel	45,9	47,1	43,3	44,2
Deutschland	43,8	38,4	35,7	37,4
USA	65,7	62,7	60,3	58,4

Grundgesamtheit: Alle Zuwanderer des jeweiligen Geschlechts in das entsprechende Zugzugsland

→ Fazit: „Qualifizierte Einwanderer ziehen Länder vor, in denen die Bildungserträge höher sind“ (S. 196).

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedrichberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie Stiftung, Körber-Stiftung,
Stiftungsverbund für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

Seite 7

Zuwanderungssteuerung

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

	ASAV 1998	Green Card 2000	ZuWG 2005	RLUmG 2007	AMSG 2009	Blue Card 2012	§18c AufenthG 2012	BeschV 2013
Leitende Angestellte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Personalaustausch	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fachkräfte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IKT-Fachkräfte		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hochschulabsolventen			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hochqualifizierte			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Selbständige			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Forschung				✓	✓	✓	✓	✓
Hochqualifizierte in Mangelberufen						✓	✓	✓
Einreise ohne Arbeitsvertrag						✓	✓	✓
Fachkräfte ohne akadem. Abschluss								✓

Quelle: Ette 2011, Aktualisierung SVR 2013

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedrichberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie Stiftung, Körber-Stiftung,
Stiftungsverbund für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

Seite 8

Blue Card, Punktesystem, Ende der akademischen Arroganz: Zu den Reformen der letzten Monate

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

„Migrantenfreundliche“ (D. Thym) Richtlinienumsetzung der Blue Card:

- Verzicht auf Vorrangprüfung
- Gehaltsschwellen (44.800/35.000 €) nur knapp oberhalb der EU-Mindestvorgabe
- Unbegrenzter Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen

§ 18 c AufenthG (Einreise zur Arbeitssuche)


- Paradigmenwechsel im deutschen Zuwanderungsrecht
- Binär kodiertes Punktesystem

BeschV

- Verknüpfung von Zuwanderungs- und Anerkennungsgesetz
- Zuwanderungsmöglichkeiten nicht-akademisch ausgebildeter Fachkräfte

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedrichberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie Stiftung, Körber-Stiftung,
Stiftungsverbund für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

Seite 9

Sicherstellung deutscher Stiftungen
für Integration und Migration 

Fazit: Wo steht Deutschland institutionell im internationalen Wettbewerb?

Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede mit Kanada


- Kanada: Abschied vom reinen Humankapitalmodell
- Deutschland: Abschied vom Arbeitsvertragsdogma

Einschätzung der OECD (Februar 2013)

- Die "deutsche Zuwanderungspolitik für die hochqualifizierte Migration ist eine der offensten im OECD-Raum"
- "eher kurze" Bearbeitungszeiten, "kostengünstige" Verfahren und "geringe" Ablehnungsquoten

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Carl-Liebknecht-Stiftung, Friedrichberg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Körber-Stiftung,
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone-Stiftung Deutschland

Seite 10


Sicherstellung deutscher Stiftungen
für Integration und Migration 

Herausforderungen

- Staat
 - Kein rechtlicher Handlungsbedarf
 - Bessere Kommunikation der neuen Möglichkeiten
- Unternehmen
 - Höhere sprachliche Flexibilität
- Behörden
 - Service- und Dienstleisterorientierung

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Carl-Liebknecht-Stiftung, Friedrichberg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Körber-Stiftung,
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone-Stiftung Deutschland

Seite 11

Sicherstellung deutscher Stiftungen
für Integration und Migration 

Details:

SVR-Forschungsbereich: Die zwei Seiten staatlicher Fachkräftepolitik:
Verringerung dauerhafter Abwanderung und Förderung qualifizierter
Zuwanderung. Berlin 2012

Eine Initiative von:
Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Carl-Liebknecht-Stiftung, Friedrichberg-Stiftung, Gerd-Rüdiger Heide-Stiftung, Körber-Stiftung,
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone-Stiftung Deutschland

Abbildung 5.12 Gründe, aus denen keine Einstellung einer Arbeitskraft aus dem Ausland erfolgte

In Prozent der Arbeitgeber, die unbesetzte Stellen hatten, aber keine Arbeitskraft aus dem Ausland einstellen



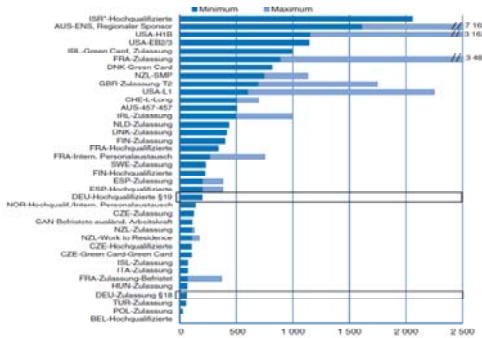
Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich.

© Statista, basierend auf dem Survey 'Einstellung ausländischer Arbeitskräfte' der Bundesagentur für Arbeit, 2010. Statista ist ein eingetragenes Warenzeichen von Statista AG.

Statistikverbund für die Deutsche Wissenschaft und Volkswirtschaftliche Stiftung Deutschland



Abbildung 4.4 Gebühren für die Zulassungserstellung, verschiedene Zulassungen für Fachkräfte, OECD-Länder, nach Zulassungskategorie, 2010

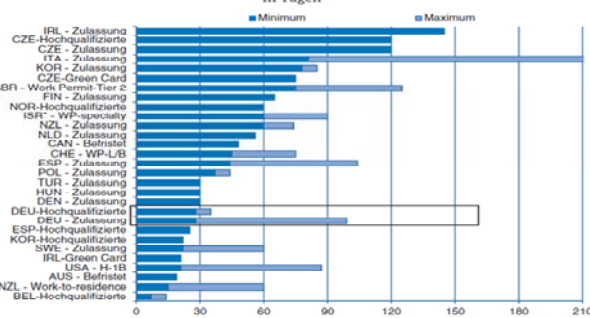


Eine Initiative von

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedrichberg Stiftung, Gemeinnützige Heide-Stiftung, E.ON-Stiftung, Statistisches Bundesamt für die Deutsche Wissenschaft und Volkswirtschaftliche Stiftung Deutschland



Abbildung 4.3 Bearbeitungszeiten, Zulassungen, ausgewählte Arbeitsmarktzulassungen für Fachkräfte, ausgewählte Länder, 2010

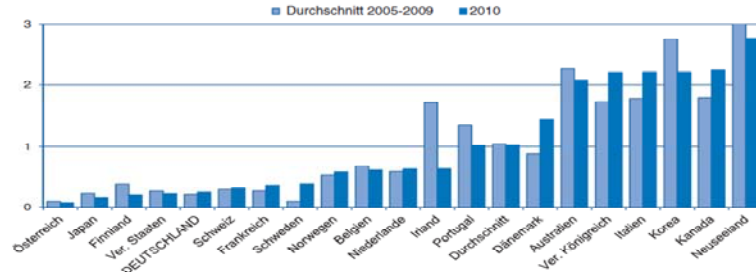


Eine Initiative von

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedrichberg Stiftung, Gemeinnützige Heide-Stiftung, E.ON-Stiftung, Statistisches Bundesamt für die Deutsche Wissenschaft und Volkswirtschaftliche Stiftung Deutschland



Abbildung 2.1 Dauerhafte Arbeitsmigration pro 1 000 Einwohner, ausgewählte OECD-Länder, Durchschnitt des Zeitraums 2005-2009 und Zahlen für 2010



Anmerkung: In den Daten für EU/EFTA-Länder ist die Freizügigkeit innerhalb der EU/EFTA nicht berücksichtigt. Im Durchschnitt für Finnland ist 2005 nicht enthalten. Der Durchschnitt erfasst alle 20 Länder mit verfügbaren Daten.

Ein Initiator war:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Friedberg Stiftung, Gerd Binnig Stiftung, Heide Stiftung, Körber-Stiftung, Silberverband für die Deutsche Wissenschaft und Veloforum Stiftung Deutschland

**Vortrag: Global denken – regional handeln:
Die Metropolregion Hamburg stellt sich der Globalisierung**

Marion Köhler



metropolregion hamburg

Global denken – regional handeln: die Metropolregion Hamburg stellt sich der Globalisierung

Marion Köhler
Geschäftsstelle der Metropolregion Hamburg
13. Juni 2013

Pressesprecherin
+ 49 40 42841 2604
marion.koehler@metropolregion.hamburg.de





metropolregion hamburg

Globalisierung und Regionalisierung

- Jede Region muss sich der Globalisierung stellen
- Größe macht den Unterschied! Hamburg alleine ist zu klein – die Partnerstadt Shanghai hat 21 Mio. Einwohner
- Die Metropolregion Hamburg ist ein einziger Wirtschaftsraum, ein Arbeitsmarkt, ein Kultur- und Lebenszusammenhang (Pendler, Cluster-Politiken, Wohnungsmarkt, etc.)
- Die Notwendigkeit zum gemeinsamen Handeln dürfen Unterschiede nicht überdecken (z.B. Demographie)



Global denken - regional handeln!



metropolregion hamburg

Deutsche Metropolregionen

- Es gibt 11 deutsche Metropolregionen, festgelegt durch Ministerkonferenz für Raumordnung
- Unterschiedlich bezüglich Fläche, Einwohnerzahl und -dichte, Wirtschaftsstruktur, Anteil städtischer/ländlicher Raum,
- Es zeigt sich ein latentes Konkurrenzverhältnis. Regionen sind aber umso erfolgreicher, je kooperativer sie nach Innen handeln
- Deutsche Struktur in Europa führend





metropolregion hamburg

Europäische Metropolregionen



- Etwa 80 europäische Metropolregionen
- Rund 50 davon im Netzwerk der europäischen Metropolregionen, METREX organisiert
- METREX ist eine strategische Partnerschaft, die zur internationalen Wahrnehmung der Regional-kooperation erheblich beiträgt



metropolregion hamburg

Die Metropolregion Hamburg seit 1. Mai 2012

4 Bundesländer

17 (Land)Kreise und 2
kreisfreie Städte

über 1.000 weitere Städte
und Gemeinden

rund 5 Millionen Einwohner

1,7 Millionen Arbeitnehmer

über 400.000 Pendler in der
Region

ca. 26.000 km² Fläche

BIP ca. 165 Milliarden Euro





metropolregion hamburg

Strategischer Handlungsrahmen 2011 – 2013

Kooperation im Innern stärken

- Akteure: Unternehmen, Verwaltungen, Zivilgesellschaft, Bürgerinnen und Bürger
- Ziel: Die Kooperation der Partner in der Region soll gestärkt werden

Konkurrenzfähigkeit nach Außen erhöhen

- Ziel: die internationale und nationale Wettbewerbsfähigkeit soll erhöht werden und die Region eine attraktive Lebens- und Wirtschaftswelt bleiben



metropolregion hamburg

Handlungsfelder + Projektschwerpunkte

„Partnerschaft von Land und Stadt“

Zukunftsfähige Raum- und Siedlungsstruktur, Zukunftsfähige Freizeit- und Tourismusstrukturen

„Dynamischer Wirtschaftsraum“

Wertschöpfungsketten und Cluster-Kooperation, Wissens- und Technologietransfer – Ideen in die Region

„Grüne Metropolregion“

Klimaschutz und Klimaanpassung, Naturhaushalt

„Infrastruktur und Mobilität“

Verkehr und Infrastruktur





metropolregion hamburg

Finanzierung

- 4 Förderfonds mit ca. 2,7 Millionen Euro Gesamtvolumen
- Förderung von 90 Projekten in den letzten drei Jahren mit 7,1 Millionen Euro, über die Hälfte in Projekte zur Förderung der Internationalen Wettbewerbsfähigkeit
- Anschieben von Investitionen von rund 40 Millionen Euro



metropolregion hamburg

Projekte

35 kleinere und mittlere Projekte der Geschäftsstelle mit 1,5 Millionen Euro in zwei Jahren

Projekte sind für **besonders wertvoll**, wenn sie:

- Die **ganze Metropolregion** oder möglichst große Teilräume umfassen.
- **Unterschiedliche Partner** einbinden.
- **Modellcharakter** für die Region haben.
- **Außenwirkung** entfalten.
- In **dauerhafte Strukturen** überführt werden.




 metropolregion hamburg

Wirtschaft

- Fortschreibung Gewerbeflächenkonzept GEFEK
- Gemeinsames Gewerbeflächeninformationssystem **GEFIS** für ansiedlungswillige Unternehmen
- Leitprojekt „Fachkräfte von morgen – heute begeistern“
- Erarbeitung einer regionalwirtschaftlichen Strategie
- Wissensnetz Nord





 metropolregion hamburg

Verkehr

- Analysen und Studien zu den Verkehrsverbindungen innerhalb der Metropolregion
- Park + Ride / Bike + Ride Konzepte
- Workshops zur Mobilität in ländlichen Räumen
- Fachtagung Güterverkehr




Raum und Siedlungsstruktur

- Entwicklung eines Leitprojekts "Demographie und Daseinsvorsorge"
- Entwicklung eines Leitprojekts "Innenentwicklung"
- Entwicklung einer "Raumstrukturkarte"



Grüne Metropolregion – Klimaschutz und Naturerleben

- Regionalkonferenz 2013 zum Thema "Umsetzung der Energiewende in der Metropolregion Hamburg"
- Elektromobilität: Projekt „Hamburg – Wirtschaft am Strom“ in der ganzen Metropolregion
- KlimzugNord: Klimafolgenanpassung
- EUCO₂ 80/50: Die technisch mögliche Reduzierung des CO₂ Ausstoßes um 80% bis 2050 in politische Strategien überführen.
14 Europäische Metropolregionen arbeiten nach der gleichen Methode





metropoleregion hamburg

Aufgaben

- den Wissens- und Technologietransfer weiter ausbauen
- die nachhaltige Verkehrs- und Informationsinfrastruktur ausbauen
- auf den Klimawandel reagieren – Adaption und Mitigation
- die Wirtschaft auf der Basis regenerativer Energieproduktion ausbauen
- die Bürgerbeteiligung fördern
- den Herausforderungen des demographischen Wandels begegnen
- Fachkräftemangel auf allen Ebenen angehen



metropoleregion hamburg

Kommende Projekte

- Den Wirtschaftsraum Unterelbe entwickeln
 1. Industrie- und Energieregion Unterelbe,
 2. Gewerbeflächenmanagement
 3. Infrastrutur ausbau
 4. Standortmarketing
- Fachkräfteprojekte bündeln
 1. Übergang Schule, Beruf bzw. Hochschule
 2. Berufliche Qualifizierung
 3. Zuwanderung und Fachkräfte Gewinnung
 4. Arbeitsbedingungen/ Erwerbsbeteiligung





metropolregion hamburg

Einbindung der Wirtschaft

- Wirtschafts- und Sozialpartner (Kammern, Unternehmensverbände, Gewerkschaften) gründen den Verein „Initiative pro Metropolregion Hamburg“

- Erprobung der Zusammenarbeit
 - Entwicklung gemeinsamer Projekte
 - Öffnung der Gremien für Vertreter der Wirtschaft

Die Referenten



Michael Gwosdz

Projektleiter, Diakonisches Werk Hamburg – Zentrale Anlaufstelle Anerkennung ist verantwortlich für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Sein akademischer Hintergrund: Diplom-Politologe.

Kontaktdaten der Einrichtung: Diakonisches Werk Hamburg - Landesverband der Inneren Mission e. V. Projektleitung „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“, Max-Brauer-Allee 16, 22765 Hamburg. Telefon 040 30 62 0-396, zaa@diakoniehamburg.de, www.anlaufstelle-erkennung.de



Tom Heinkel

Managing Director bei Heinkel Group

Seine aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte bzw. Forschungsschwerpunkte sind: Ingenieur- und Personaldienstleistung, spezialisiert auf weltweites Recruitment von Ingenieuren. Sein akademischer Hintergrund: Dipl.-Kaufmann.

Kontaktdaten: Heinkel Group, Holstenplatz 20b in 22765 Hamburg, Telefon +49 40 4130 759 5, tom.heinkel@heinkel-group.com



Prof. Dr. Ralf Keim

Prorektor für Lehre an der FOM Hamburg

An der FOM lehrt Ralf Keim seit 2006. Seine Schwerpunkte sind Personalwirtschaft und Organisation, welche er inzwischen in der Funktion als hauptamtlicher Hochschullehrer unterrichtet. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Mitarbeiterführung und Innovationsförderung.

Kontaktdaten der Einrichtung: FOM Hochschule Hamburg, Schäferkampsallee 16a, 20357 Hamburg, www.fom.de



www.nobi-nord.de

Gesine Keßler-Mohr, M.A.

Leiterin des Regionalen Netzwerks Hamburg-NOBI, Koordination Handwerk und Migration, Handwerkskammer Hamburg

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind Arbeitsmarktpolitik, Fachkräftesicherung, Migration und Zuwanderung, Internationalisierung, EU-Politik und Nordeuropa. Ihr akademischer Schwerpunkt: Magisterstudium der Skandinavistik und Kommunikationswissenschaften (Schwerpunkt PR) in Berlin.

Kontaktdaten: HWK Hamburg, Holstenwall 12, 20355 Hamburg, Tel. 040 - 35905-456, gkessler@hwk-hamburg.de, www.hwk-hamburg.de



Marion Köhler, Dipl. Dok.

Pressesprecherin der Metropolregion Hamburg

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an der Metropolregion Hamburg. Ihr beruflicher Hintergrund umfasst folgende Stationen: Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen Köln, British Council Cologne, Hamburgische Bürgerschaft, Senatskanzlei, Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation und Metropolregion Hamburg.

Kontaktdaten: Geschäftsstelle Metropolregion Hamburg, Alter Steinweg 1-3, 20459 Hamburg, Internet: www.metropolregion.hamburg.de, E-Mail: mariom.koehler@metropolregion.hamburg.de



Dr. Holger Kolb

Leiter der Stabsstelle Jahresgutachten im Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration.

Seine aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte bzw. Forschungsschwerpunkte sind Migrationspolitik im internationalen Vergleich und EU-Binnenmigration. Sein akademischer Hintergrund: Studium der Politikwissenschaft.

Kontaktdaten der Einrichtung: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Neue Promenade 6, 10179 Berlin



Prof. Dr. Willi Kupper

Emeritierter Professor der Universität Hamburg, Ehrenvorsitzender der Studienleitung der FOM am Studienzentrum in Hamburg / Studienleiter der Hanseatischen VWA

Seine Forschungsschwerpunkte sind: Strategisches und Interkulturelles Management, Personalmanagement, Organisations- und Innovationstheorie. Sein akademischer Hintergrund: Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der Uni Karlsruhe, Promotion und Habilitation an der Uni Hamburg, Professuren für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Organisation und öffentliche Verwaltung sowie Personalwirtschaftslehre an den Universitäten Oldenburg und Hamburg, Gastdozent an der Uni Wien.

Kontaktdaten: Studienzentrum Hamburg der FOM Hochschule, Schäferkampsallee 16a, 20357 Hamburg; Mobil: 0174/6343348; E-Mail: willi.kuepper@t-online.de



Dr. Phil. Valérie Le Vot

Französische Hochschulattachée in Norddeutschland

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind: Deutsch-französische Hochschulzusammenarbeit, u.a. Aufbau von integrierten Studiengängen; Beratung und Begleitung von Studierenden und Hochschulangehörigen bei Studien- und Forschungsprojekten in Frankreich. Ihr akademischer Hintergrund ist: Studium der Germanistik und Romanistik an der Ecole Normale Supérieure und der Universität Paris-Sorbonne. Promotion in Germanistik an der Sorbonne.

Kontaktdaten: Institut français de Hambourg, Heimhuder Straße 55, 20148 Hamburg. www.institutfrancais.de/hamburg, valerie.levot@institutfrancais.de



Prof. Dr. Magdalène Lévy-Tödter

Hochschullehrerin FOM Hamburg

Ihre Lehrschwerpunkte sind: Interkulturelle Wirtschaftskommunikation und Kommunikationsforschung. Forschungsschwerpunkte sind: Mehrsprachigkeit im Hochschulstudium und interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Ihr akademischer Hintergrund: Promotion in Sprachlehrforschung an der Universität Hamburg. *Kontaktdaten:* Studienzentrum Hamburg der FOM Hochschule, Schäferkampsallee 16a, 20357 Hamburg; E-Mail: magdalene.levy@fom.de



PD Dr. Ute Marie Metje

Selbstständige Beraterin und Privatdozentin

führt Evaluationen im Bereich Integration und Interkultur, begleitet interkulturelle Öffnungsprozesse in der Verwaltung. Ute Marie Metje arbeitet als Privatdozentin an der Universität Bremen. Ihre Lehrschwerpunkte sind: Evaluationsforschung und Theorie, Evaluation von Migrations- und Integrationsprozessen. Ihr akademischer Hintergrund: Ethnologin und Kulturwissenschaftlerin.

Kontakt Daten: Evaluation & wissenschaftliche Beratung, Ebertallee 10, 22607 Hamburg, Tel. (040) 226 24 226, Fax: (040) 226 24 227, www.umatje.de



Corinna Nienstedt

Geschäftsführerin der Handelskammer Hamburg

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind: Geschäftsführerin, Leiterin des Geschäftsbereichs International und der Abteilung Auswärtige Vertretungen, außerdem Zuständigkeit für die Bereiche „Frau und Wirtschaft“ sowie „Familienpolitik“. Ihr Akademischer Hintergrund: Studium der Politikwissenschaft und Neuen Geschichte an der Universität Hamburg, Post-Graduate an der Ecole Nationale d'Administration (ENA), Paris.

Kontakt Daten: Handelskammer Hamburg, Adolphsplatz 1, 20457 Hamburg. Corinna@Nienstedt@hk.de



Dr. Rita Panesar

Referentin an der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung KWB e.V. (Projekt BQM Beratung Qualifizierung Migration)

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind: Beratung zur Interkulturellen Öffnung von öffentlichen und privaten Unternehmen, Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz, Anti Bias – Vorurteilsbewusste Bildung und Beratung, Entwicklung von Konzepten im Bildungsbereich. Ihr akademischer Hintergrund: M.A. (Geschichte, Journalistik, Indologie), Dissertation (Vergleichende Religionswissenschaften).

Kontakt Daten der Einrichtung: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., Kapstadtring 10, 22297 Hamburg, Tel. +49 (0)40 334241-0



Egbert Rühl

Geschäftsführer Hamburg Kreativ Gesellschaft mbH

Geschäftsführer der 2010 gegründeten Hamburg Kreativ Gesellschaft mbH, einer städtischen Einrichtung zur Förderung der Hamburger Kreativwirtschaft. Seine Tätigkeitsschwerpunkte: Individuellen Beratungen, Workshops und Vernetzungsinitiativen zwischen den verschiedenen Teilbranchen der Kreativwirtschaft sowie zu weiteren Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Vor der Hamburger Tätigkeit war Egbert Rühl sein gesamtes Berufsleben in sehr unterschiedlichen Positionen und Strukturen als Kunstermöglicher in vielen Sparten tätig.

Kontakt Daten der Einrichtung: Hamburg Kreativ Gesellschaft, Hongkongstr. 5, 3. Boden, 20457 Hamburg, Tel. +49 – 40 – 879 798 60, info@kreativgesellschaft.org, facebook.com/kreativgesellschaft, twitter.com/HamburgKreativ



Ralf Sabelhaus

Geschäftsführer des Migrationsbeirates der Stadt Osnabrück

Herr Sabelhaus begleitet im Fachbereich Stadtentwicklung und Integration – Team Integration – die prozessorientierte und zieldefinierte interkulturelle Arbeit im kommunalen Raum sowie das zzt. laufende Projekt „Osnabrück und Du“ des EIF zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Osnabrück. Er führt die Geschäfte des Osnabrücker Migrationsbeirates und betreut das Osnabrücker Integrationsmonitoring

Kontaktdaten: Stadt Osnabrück Fachbereich Stadtentwicklung und Integration Team Integration (16-2), Bierstraße 17/18, 49074 Osnabrück
E-Mail: Sabelhaus@Osnabrueck.de <http://www.osnabrueck.de/integration>



Staatsrat Wolfgang Schmidt

Bevollmächtigter beim Bund, der EU und für auswärtige Angelegenheiten in Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Senatskanzlei

Aktuelle Tätigkeitsschwerpunkte: Vertretung der Interessen Hamburgs auf Bundesebene und bei der EU sowie Pflege der internationalen Beziehungen der Hansestadt. Sein akademischer Hintergrund: Volljurist.

Kontaktdaten der Einrichtung: Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Senatskanzlei, Rathaus, 20095 Hamburg



Dr. Phil. Andrea Schultze

Leiterin der Abteilung Internationales der Universität Hamburg

Ihre aktuelle Tätigkeitsschwerpunkte sind: Leitung und Reorganisation der Abteilung Internationales und die Umsetzung des Audits Internationalisierung. Ihr akademischer Hintergrund ist: Promotion in Afrikanischer Geschichte, Diplom Theologin mit Schwerpunkt internationale Ökumene, Abschluss des „Executive Master of Business Administration“ (MBA) an der Universität Mainz in Kooperation mit der McCombs School of Business an der University of Texas at Austin/USA und der Dongbei University of Finance and Economics in Dalian/China.

Kontaktdaten der Einrichtung: Universität Hamburg, Abteilung 5: Internationales, Mittelweg 177, 20148 Hamburg, E-Mail: international.office@verw.uni-hamburg.de



Birte Steller

Leiterin Hamburg Welcome Center

ist seit 2009 Leiterin des Hamburg Welcome Center, eine zweisprachige Ausländerdienststelle für Hamburgs Neubürgerinnen und Neubürger, die als one-stop-government auch umfangreiche Beratung und Veranstaltungen rund um den Start und Hamburg anbietet. Neben ihrer Leitungstätigkeit bildet sie zu den Themen Rechtsmethodik und Verwaltungs-Know-How beim hamburgischen Zentrum für Aus- und Fortbildung Verwaltungspersonal fort. Sie studierte Sozialpädagogik und Jura an der Universität Hamburg.

Kontaktdaten: Hamburg Welcome Center, Alter Wall 11, 20457 Hamburg, www.welcome.hamburg.de, E-Mail: Birte.Steller@welcome.hamburg.de



Dr. Silvia Stiller

Beraterin Stadt- und Regionalentwicklung (freiberuflich); HWWI Research Fellow

Ihre aktuellen Tätigkeits- und Forschungsschwerpunkte sind: Regional- und Stadtentwicklung; Europäische Integration; Demografie und Migration. Ihr akademischer Hintergrund: Diplom-Volkswirtin.

Kontaktdaten: Dr. Silvia Stiller, silvia.stiller@outlook.com



Prof. Dr. Stefan Thode

Professor für Internationales Management an der FOM Hamburg und Inhaber von thodeconsulting

Stefan Thode lehrt seit 2008 an der FOM und gründete im selben Jahr das Netzwerk thodeconsulting. Neben seiner Professur berät, coacht und trainiert er Führungskräfte zu den Themenbereichen Strategie, Change und Vertrieb. Zuvor war er sieben Jahre bei PricewaterhouseCoopers, zuletzt als Global Strategy and Change Manager in London (UK) und Stamford (US). Stefan Thode studierte Betriebswirtschaftslehre an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der McMaster University in Hamilton (Kanada) und promovierte an der Universität Hamburg.

Kontaktdaten: FOM Hochschule Hamburg, Schäferkampsallee 16a, 20357 Hamburg, stefan.thode@fom.de, www.fom.de



Dr. Antje Weitz

Koordinatorin der International Max Planck Research School on Earth System Modelling (IMPRS-ESM)

Antje Weitz ist seit ca. 12 Jahren in der akademischen Nachwuchsförderung (Anfangs Master-, seit 2004 Promotionsprogramm) tätig. Sie ist ausgebildet als Diplom Geographin, mit Spezialisierung Bodenkunde, Promotion in ‚Natural Resources‘. Sie hat wissenschaftliche Arbeiten zu verschiedenen Umweltaspekten, hydrologischen Fragestellungen, sowie zu Treibhausgasemissionen verfasst.

Kontaktdaten der Einrichtung: Max-Planck Institute for Meteorology (MPI-M), International Max Planck Research School on Earth System Modelling (IMPRS-ESM), Bundesstrasse 53, 20146 Hamburg, www.earthsystemschool.mpg.de, Tel: ++49 40 41173 459



Huiwen Zhang-Dirks

Geschäftsführerin der HanseSinoContact&Consulting

Ihre aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte sind: Marketing-, PR- und Medien-Projekte mit China-Bezug. Huiwen Zhang-Dirks vertritt in Deutschland und im deutschsprachigen Raum mehrere einflussreiche, auflagenstarke Wirtschaftszeitungen sowie Digitalplattformen, Radio- und Fernsehsender. Außerdem ist sie zuständig für die Deutschland-Repräsentanz von „International Business Daily“. Ihr akademischer Hintergrund: Magister Artium an der Universität Hamburg im Fach Germanistik.

Kontaktdaten der Einrichtung: Büro Innenstadt: Ballindamm 13/4.Etage, 20095 Hamburg, Büro Harburg: Großmoordamm 67, 21079 Hamburg, Fon: +49 40 7922773, Email: info@hansesinocontact.com

8 Darstellung der Projektpartner

Hamburg Welcome Center (HWC)

Hamburg ist eine der dynamischsten Metropolen der Europäischen Union und Anziehungspunkt für viele internationale Firmen, Institutionen und Fachkräfte aus aller Welt. Wir freuen uns über jeden, der mit seinen Qualifikationen und seinem Engagement zum Wachstum der Stadt beiträgt, und möchten allen, die sich für Hamburg entscheiden, dabei helfen sich wohlfühlen. Dazu gehört, dass wir Ihnen mit umfangreichen kostenlosen Informations- und Beratungsangeboten den Einstieg erleichtern.

Das Hamburg Welcome Center (HWC) im Gebäude der Handelskammer am Alten Wall 11 steht Neubürger/innen aus dem In- und Ausland bei allen Fragen und Anliegen mit Rat und Tat zur Seite. Bei tiefer gehendem Beratungsbedarf und speziellen Problemstellungen vermitteln wir an kompetente Ansprechpartner weiter.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.welcome.hamburg.de>

FOM Hochschule

Die 1993 von Verbänden der Wirtschaft gegründete staatlich anerkannte gemeinnützige FOM Hochschule ist eine von Deutschlands führenden Hochschulen der Wirtschaft. Sie verfügt über mehr als 20 Standorte in Deutschland und weitere im Ausland.

An der FOM studieren ausschließlich Berufstätige mit Hochschulberechtigung sowie Auszubildende, die nach dem Abitur parallel zum Studium eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Großunternehmen wie 3M, Aldi, Bayer, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche BP, E.ON, RWE und Siemens, aber auch viele mittelständische Betriebe kooperieren bei der Ausbildung von Führungsnachwuchs mit der FOM.

Die FOM legt großen Wert auf die Profilbildung in Lehre und Forschung. Die inhaltliche Profilbildung der Studiengänge konnte erfolgreich vorangetrieben, Forschungs- und Entwicklungsprojekte konnten initiiert und internationale Kooperationen realisiert werden. Als private Hochschule wirbt die FOM bei der Finanzierung der Forschung und Entwicklung auch Drittmittel ein und führt F&E-Projekte mit Drittmitteln sowie maßgeblichen Eigenanteilen durch.

Angewandte Forschung an der FOM ist darüber hinaus typischerweise auch Forschung für die Lehre. Zum einen können Forschungsergebnisse in die zielgruppenorientierte Anpassung und Weiterentwicklung berufs- und ausbildungsbegleitender Curricula führen. Zum anderen fließen Forschungsergebnisse in den Lehrbetrieb ein und werden im Rahmen von Praxisprojekten oder Abschlussarbeiten aufgegriffen.

Die FOM setzt ihren Schwerpunkt in der Forschung und Entwicklung u.a. auf Karriere- und Bildungsforschung, Beiträge zur Kompetenzentwicklung in KMU, steuerrechtliche Fragestellungen sowie institutionenökonomische Analysen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.fom.de>

Für Vertreter und Vertreterinnen regionaler Verwaltungen, norddeutscher Unternehmen, der Wissenschaft und die interessierte Öffentlichkeit

2. Hamburg Welcome Day

Konferenz »Metropolregion Hamburg:
Auf dem Weg zu mehr Internationalität?«

Teilnahme
kostenfrei

Donnerstag, 13. Juni 2013 | 9:10 – 17:00 Uhr
FOM Hochschule und Hamburg Welcome Center



in Kooperation mit:



Hamburg Welcome Center
Neubürger- / Newcomers Service

Die Konferenz im Überblick

8:30 Uhr

Einlass

9:10 – 9:30 Uhr

Begrüßung

Prof. Dr. Ralf Keim | Prorektor der FOM Hamburg
Prof. Dr. Willi Küpper | Hochschullehrer FOM Hamburg
Staatsrat Wolfgang Schmidt | Senatskanzlei Hamburg

9:30 – 9:40 Uhr

Eröffnung

Birte Steller | Leiterin Hamburg Welcome Center
Prof. Dr. Magdalène Lévy-Tödter | Hochschullehrerin FOM Hamburg

9:40 – 10:50 Uhr

Drei Impulsvorträge

„Internationalität: Wo steht die Metropolregion Hamburg?“
Dr. Silvia Stiller | Beraterin Regional- und Stadtentwicklung; Research Fellow HWWI

„Institutionelle Entwicklung deutschlandweit“

Dr. Holger Kolb | Leiter der Stabsstelle Jahresgutachten im Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

„Aktuelle Internationalisierungsstrategien der Metropolregion Hamburg“

Marion Köhler | Presseleiterin, Geschäftsstelle Metropolregion Hamburg

10:50 Uhr

Kaffeepause

11:15 Uhr

Drei Workshops

Internationalisierung von Unternehmen und Arbeitskräften

Dr. Silvia Stiller | Moderation | Beraterin Regional- und Stadtentwicklung; Research Fellow HWWI
Huiwen Zhan-Dirks | Geschäftsführerin von HanseSinoContact
Egbert Rühl | Geschäftsführer Hamburg Kreativ Gesellschaft mbH
Tom Heinkel | Managing Director Heinkel Group Hamburg

Interkulturelle Öffnung von Gesellschaft und Verwaltung

Birte Steller | Moderation | Leiterin Hamburg Welcome Center

Dr. Ute-Marie Metje | Beraterin im Kontext des Integrationskonzeptes des Bezirksamtes Hamburg Altona
Gesine Kessler-Mohr | Leiterin des Norddeutschen Netzwerks zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten (Nobi), Handwerkskammer Hamburg
Dr. Orkan Kösemen | Leiter des Leadership-Programms Migrantenorganisationen, Bertelsmann Stiftung Berlin

Internationalisierung von Hochschulen und Forschung

Prof. Dr. Magdalène Lévy-Tödter | Moderation | Hochschullehrerin FOM Hamburg
Dr. Valérie Le Vot | Hochschulbeauftragte am Institut Français Hamburg
Dr. Andrea Schultze | Leiterin der Abteilung Internationales Universität Hamburg
Dr. Antje Weitz | Koordinatorin des internationalen Doktorandenprogramms, International Max Planck Research School on Earth System Modelling' (IMPRS-ESM), Hamburg

12:45 Uhr

Mittagspause

13:45 Uhr

Fortsetzung der Workshops

Entwicklung von Handlungskatalogen in den einzelnen Workshops
Prof. Dr. Ralf Keim | Moderation | Hochschullehrer FOM Hamburg

14:30 – 15:00 Uhr

Kaffeepause

15:00 – 16:30 Uhr

Forum

Präsentation der Ergebnisse der Workshops (Moderatoren)

Podiumsdiskussion

Prof. Dr. Willi Küpper | Moderation | Hochschullehrer FOM Hamburg
Michael Gwosdz | Leiter des ESF-Projekts „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“, Diakonisches Werk Hamburg
Corinna Nienstedt | Bereichsleiterin International an der Handelskammer Hamburg
Dr. Rita Panesar | Beraterin BQM - Beratung Qualifizierung Migration, KWB Koordinationsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.
Dr. Max Friedrich Steinhardt | Senior Reseacher, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und HWWI
Prof. Dr. Stefan Thode | Hochschullehrer FOM Hamburg

17:00 Uhr

Ausklang und Austausch in geselliger Runde

Für Unternehmen gewinnt das Standortkriterium der Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in vielfältigen Ausprägungen weiter an Bedeutung. Hochschulen betrachten die Internationalisierung zunehmend als wichtigen Wettbewerbsfaktor und zudem als Bereicherung. Gesellschaft, Politik und Verwaltung sehen sich immer stärker in der Verpflichtung, sich mit einer interkulturellen Öffnung auseinander zu setzen.

Wie geht eine Metropolregion wie Hamburg mit dieser Herausforderung um? Welche Strategien wurden seit der ersten Konferenz im Oktober 2011 in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung entwickelt und evaluiert?

Diesen Fragen wurde im Rahmen der 2. Konferenz am 13. Juni 2013 an der FOM Hamburg nachgegangen. Zu Beginn der Konferenz informierten Expertinnen und Experten über die aktuellen gesetzlichen Regelungen und die konkreten Ansätze staatlicher Institutionen auf Bundes- und lokaler Ebene. Anschließend fanden drei Workshops mit dem Fokus auf die Strategien von Unternehmen, Hochschulen und öffentlicher Verwaltung statt. Hier erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich direkt mit Expertinnen und Experten aus der Praxis auszutauschen und ihre Meinung einzubringen.

Der vorliegende Tagungsband dokumentiert den Diskussionsstand und die Ergebnisse des Kongresses und soll Anregungen für eine vertiefte thematische Auseinandersetzung geben.



Aachen | Augsburg | Berlin | Bochum | Bönen | Bonn | Bremen | Darmstadt | Dortmund |
Duisburg | Düsseldorf | Essen | Frankfurt a. M. | Freiburg | Gütersloh | Hagen |
Hamburg | Hannover | Kassel | Köln | Leipzig | Mannheim | Marl | München | Münster |
Neuss | Nürnberg | Offenbach | Siegen | Stuttgart | Wesel | Wuppertal