

Themenblock II - Integrationsangebote in Schleswig-Holstein

9. Integrationspolitik



Allegra Tekleab
Koordinierungsstelle Integration
Elmshorn

Sehr geehrte Damen und Herren,

fast 20 Prozent der EinwohnerInnen in Schleswig-Holstein haben einen Migrationshintergrund. Das ist eine Gruppe von Menschen, die immer größer wird.

Migration, Integration sowie der demographische Wandel werfen Fragen nach der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft auf.

Die Landesregierung hat sich mit dem „Aktionsplan Integration“ auf den Weg gemacht, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Leben in der Gesellschaft zu gestalten.

Für das Gelingen des Integrationsprozesses ist es notwendig, die integrationshemmenden Faktoren zu verändern. Grundvoraussetzung dafür ist, dass diese Veränderungen politisch gewollt sind.

Es müssen klare Verantwortlichkeiten geschaffen werden. In den einzelnen Handlungsbereichen müssen wir Beispiele gelungener Integrationsarbeit sammeln und kommunizieren. Wir müssen Anregungen geben, Wege aufzeigen sowie konkrete Programme entwickeln, um in diesem Prozess voranzukommen.

Diese Verantwortlichkeiten müssen an übergeordneter Stelle angesiedelt sein, um als Stabsstellen die Optionen zu haben, auf unterschiedliche Handlungsfelder zuzugreifen.

Wir können auf die Einwanderungsgesellschaft nur kompetent reagieren, wenn wir uns auf allen Ebenen mit dem Thema beschäftigen und dieses dabei als Querschnittsaufgabe etablieren.

Es müssen verbindliche Maßnahmen eingeleitet und durchgesetzt werden. Das gilt für die kommunale Ebene und die Landesebene gleichermaßen.

Interkulturelle Öffnung ist dabei das Schlüsselthema, aus dem sich etliche Handlungsziele ableiten lassen. Auf kommunaler Ebene muss das Amt für Bürgerbelan-

ge heute die Fähigkeit besitzen, erfolgreich mit KundInnen zu kommunizieren, deren Lebenswelt durch Migration geprägt ist.

Auf Landesebene müssen die Verantwortlichen in allen Ressorts dafür Sorge tragen, dass in Publikationen eine kundenfreundliche Sprache verwandt wird. Z. B. sollten wichtige Informationen auch mehrsprachig herausgegeben werden.

Das Einwohnermeldeamt wird in Zukunft seine Erfassungskriterien an eine Einwanderungsgesellschaft anpassen - natürlich in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten. Insgesamt sind alle Stellen aufgefordert, künftig Sozialdaten zu erheben, die „Migrationshintergrund“ als einheitliches Kriterium ausweisen.

Das Amt für Weiterbildung und Kultur muss sich auf eine Stadt einstellen, welche kulturell immer heterogener wird und die Bedürfnisse der Einwohner entsprechend vielfältiger.

Auf Landesebene müssen Interkulturelle Kompetenzen und Kenntnisse über die Lebenssituation von MigrantenInnen vorhanden sein, um die soziokulturellen Zentren im Land zu unterstützen.

Das Amt für Kinder, Jugend, Schule und Sport muss auf den steigenden Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund reagieren.

Interkulturelle Öffnung von Bildungseinrichtungen mit entsprechender Qualifikation von Lehrkräften, ErzieherInnen und AusbilderInnen muss selbstverständlich werden.

Aufgabe der Stadtentwicklung wird es auch in Zukunft sein, Möglichkeiten zu schaffen, durch die das Zusammengehörigkeitsgefühl im Stadtteil gefördert wird. Dazu gehört beispielsweise die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten.

Auf Landesebene ist es gut, dass das Thema „Willkommenskultur“ in den Blick und den Aktionsplan aufgenommen wurde. Damit sollen sowohl Neuzugewanderte angesprochen werden, als auch diejenigen, die teilweise schon seit über 20 Jahren hier leben bzw. hier geboren sind. Integration ist ein Bewusstseinsprozess, der Anforderungen an Zugewanderte, Einheimische und Institutionen der Aufnahmegesellschaft stellt.

Integration ist eine zentrale Frage der Demokratie, eine Frage sozialer Gerechtigkeit und Gleichbehandlung.

Und der öffentliche Dienst hat da eine Vorbildfunktion. Im Öffentlichen Dienst sind es die Führungskräfte, die das umsetzen.

Integration braucht interkulturelle Öffnung und ist Führungsaufgabe. Wenn die Führungskräfte in der Politik und Verwaltung das nicht wollen, dann wird es nicht umgesetzt.

Um den Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft gewachsen zu sein, ist es wichtig zu ermitteln, auf welchen Ebenen Einwanderung für uns relevant ist und zu welchem Wissen wir Zugang finden müssen.

Die Umsetzung der interkulturellen Orientierung und Öffnung der Verwaltung erfordert Bemühungen auf vielen Ebenen. Es müssen Verwaltungsstrukturen aufgebrochen werden, damit Veränderungen stattfinden können.

Wir können in Zukunft viel Zeit und Geld sparen, wenn wir interkulturelle Kompetenzen zu einem Bestandteil der Ausbildung in der Verwaltung, Erziehung und sozialen Arbeit machen.

Um zukunftsfähig zu sein, müssen wir angehende Führungskräfte und Mitarbeiter entsprechend ausbilden.