

Drucksache-Nr. 594

Zu Pkt. 13.8 der Tagesordnung

Vorlage

Gegenstand:

Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck

Beschlussvorschlag:

1. Das kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck, als prozesshaftes Beteiligungsverfahren, wird als ganzheitlicher Orientierungsrahmen für die zukünftige Integrationsarbeit Lübecks beschlossen, seine Leit- und Teilziele sind bei Planungen, Maßnahmen und Projekten, zu berücksichtigen.
2. Das kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck ist angesichts der Komplexität des Themas, als sich entwickelnder und langfristiger Prozess angelegt. Die Leit- und Teilziele sind den sich wandelnden Bedingungen anzupassen.
3. Um die Leit- und Teilziele des Integrationskonzeptes zu erreichen, sind Maßnahmen oder Projekte zu entwickeln. Dieser Prozess erfolgt unter Einbindung der ‚Steuerungsgruppe Integration‘ und der zuständigen Fachausschüsse. Die umzusetzenden Maßnahmen oder Projekte werden separat von der Bürgerschaft beschlossen.
4. Die dreimal jährlich tagende ‚Steuerungsgruppe Integration‘, unter Federführung des Senators für Wirtschaft und Soziales, sollte um VertreterInnen aller Fachbereiche der Verwaltung, sowie um die Kompetenz einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der Migrationsfachdienste erweitert werden.
5. Die Verwaltung wird aufgefordert, zur Sichtbarkeit und Steuerung des Integrationsprozesses, ein Integrations-Monitoring auf der Basis der Leit- und Teilziele zu entwickeln. Die ‚Stabsstelle Integration‘ fertigt im Abstand von zwei Jahren einen indikatorengestützten, fachbereichsübergreifenden Integrationsbericht für die Bürgerschaft.

Begründung:

siehe S. 3 - 4

Verfahren:

1. Welche Bereiche sind beteiligt? Mit welchem Ergebnis?

Fachbereich 1:

Gesamtpersonalrat – als Anlage beigefügt (Anlage IV, S. 50)

1.010 – Fachbereichscontrolling – zustimmend, mit Hinweis auf Konsolidierungsvorgaben im Hinblick auf die Umsetzung von Maßnahmen

1.102 - Logistik, Statistik und Wahlen – zustimmend

1.110 - Personal- und Organisationservice – zum Teil eingearbeitet und als Anlage beigefügt (Anlage IV, S. 46)

1.130 - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit - zustimmend

1.160 - Frauenbüro – als Anlage beigefügt (Anlage IV, S. 47 - 49)

1.201 - Haushalt und Steuerung – die Übernahme neuer Aufgaben/Maßnahmen, ist aufgrund des anstehenden Konsolidierungsdrucks in den nächsten Jahren aus finanzwirtschaftlicher Sicht bedenklich

1.300 - Recht - eingearbeitet

Fachbereich 2:

2.020 - Fachbereichscontrolling - zustimmend

2.500 - Soziale Sicherung - zustimmend

2.502 - SeniorInneneneinrichtungen - zustimmend

2.530 - Gesundheitsamt – zustimmend

Fachbereich 3:

3.030 - Fachbereichscontrolling – durch Stellungnahme von 3.322 abgedeckt

3.322 - Melde- und Gewerbeangelegenheiten - eingearbeitet

Fachbereich 4:

4.040 - Fachbereichscontrolling – als Anlage beigefügt (Anlage IV, S. 51)

4.401 - Schule und Sport - zustimmend

Schulamt in der Hansestadt Lübeck - als Anlage beigefügt (Anlage IV, S. 52 - 54)

4.403 - VHS - eingearbeitet

4.416 - Stadtbibliothek - zustimmend

4.510 - Familienhilfen/Jugendamt – durch Stellungnahme von 4.040 abgedeckt

4.511 - Städtische Kindertageseinrichtungen - durch Stellungnahme von 4.040 abgedeckt

4.513 - Jugendarbeit - durch Stellungnahme von 4.040 abgedeckt

Fachbereich 5:

5.060 – Fachbereichscontrolling - durch Stellungnahme von 5.610 abgedeckt

5.610 - Stadtplanung – inhaltlich zustimmend, Änderungswünsche eingearbeitet; es können derzeit keine Personalressourcen für die ‚Steuerungsgruppe Integration‘ - und hierüber hinausgehend - bereit gestellt werden;

Eine Beteiligung von Kindern und Jugendlichen gemäß § 47 f GO ist nicht erfolgt, da es sich hier vorerst um eine abstrakte Konzeption von Leit- und Teilzielen sowie eine Maßnahmenliste handelt und eine konkrete Umsetzung noch nicht in Aussicht gestellt werden konnte.

2. Finanzielle Auswirkungen:

keine; die haushaltmäßige Ordnung ist im Einzelfall bei der Umsetzung von Maßnahmen und Projekten, im Rahmen der Fachbereichsbudgets herzustellen.

3. Die Maßnahme ist freiwillig.

4. Beraten im: Bauausschuss am 30.01.2012: einstimmig empfohlen

Jugendhilfeausschuss am 02.02.2012: einstimmig empfohlen

Ausschuss für Sicherheit und Ordnung am 06.02.2012: einstimmig empfohlen

Wirtschaftsausschuss am 13.02.2012: einstimmig empfohlen

Ausschuss für Soziales am 14.02.2012: einstimmig empfohlen

Finanz- und Personalausschuss am 15.02.2012: einstimmig empfohlen

Schul- und Sportausschuss am 16.02.2012: mehrheitlich empfohlen

Hauptausschuss am 21.02.2012: einstimmig – mit Ergänzung in

Beschlussvorschlag 3 - empfohlen

5. Die Entscheidung trifft die Bürgerschaft.


Sven Schindler
Senator

Anhang und Anlagen

Begründung

Am 14. Juli 2006 berief die Bundesregierung den ersten Integrationsgipfel ein, um gemeinsam mit zahlreichen VertreterInnen der MigrantInnen des Bundes, der Länder, Kommunen und Organisationen der Zivilgesellschaft, einen ‚Nationalen Integrationsplan‘ zu erarbeiten. Bei der Entwicklung des ‚Nationalen Integrationsplanes‘ stand die Zusammenarbeit mit den MigrantInnen ebenso im Mittelpunkt, wie der Ansatz, Integration als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe mit ihren integrationspolitischen Handlungsfeldern, zu betrachten.

Am 12 Juli 2007 wurde der ‚Nationale Integrationsplan‘ auf dem zweiten Integrationsgipfel vorgelegt. Er besteht aus vier Teilen:

- Erklärung des Bundes zum Nationalen Integrationsplan
- Beitrag der Länder zum Nationalen Integrationsplan
- Beitrag der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände
- Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Er enthält klare Ziele sowie 400 Selbstverpflichtungen der staatlichen und nichtstaatlichen Akteure.

Durch den Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz am 14. Juli 2007, wurde der ‚Beitrag der Länder zum Nationalen Integrationsplan‘ verbindlich. Alle 16 Bundesländer definierten gemeinsam integrationspolitische Leitlinien und verpflichteten sich, zu einem koordinierten Vorgehen bei ihren integrationspolitischen Maßnahmen.

Der Beitrag der ‚Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände‘ zum Nationalen Integrationsplan enthält Empfehlungen in zehn Handlungsfeldern, für die Mitgliedskommunen zur Verbesserung der Integration vor Ort. Hierzu gehören unter anderem:

- der Integration eine hohe kommunalpolitische Bedeutung beizumessen,
- Integration als ressortübergreifende Aufgabe in der Kommunalverwaltung zu verankern und ihrer Bedeutung entsprechend anzusiedeln,
- kommunale Gesamtstrategien, die den jeweiligen örtlichen Bedürfnissen angepasst sind, zu entwickeln und fortzuschreiben,
- die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und
- im Interesse der Effektivität der lokalen Integrationspolitik und eines wirkungsvollen Ressourceneinsatzes, die Integrationsbemühungen zu dokumentieren, zu evaluieren und ggfls. zu optimieren.

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hatte am 29. August 2008 im Landtag einen Umsetzungsbericht zur Integration in Schleswig-Holstein abgegeben. Darin wird deutlich, dass das Thema Integration und Umsetzung des ‚Nationalen Integrationsplanes‘, landespolitisch von besonderer Relevanz ist und die kommunalen Aktivitäten unterstützt werden. Es besteht der konkrete Bedarf, strukturiert und vernetzt gemeinsame Ideen und Konzepte zur effektiven Umsetzung des ‚Nationalen Integrationsplanes‘ in Schleswig-Holstein zu entwickeln und umzusetzen. Um eine solche Vernetzung der kommunalen und landesweiten Projekte von Verbänden und Organisationen herzustellen, haben die kommunalen Landesverbände, in Zusammenarbeit mit dem Innenministerium und der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände, am 14. Oktober 2008 zu einer ersten Sitzung der Arbeitsgruppe, aus AnsprechpartnerInnen und KoordinatorInnen der Migrationssozialberatung der Kreise und kreisfreien Städte eingeladen. Ziel der Arbeitsgruppe, in der auch die Hansestadt Lübeck vertreten ist, soll es sein, an die Schlüsselrolle der regionalen KoordinatorInnen der Migrationssozialberatung anzuknüpfen und diese zu stärken, ein Informations- und Diskussionsforum zu schaffen sowie Handlungsempfehlungen zu den im ‚Nationalen Integrationsplan‘, von der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände formulierten Selbstverpflichtungen, zu erarbeiten.

Das Land Schleswig-Holstein hatte bereits im Jahr 2002 ein ‚Konzept zur Integration von Migrantinnen und Migranten‘ vorgelegt. Am 20. Juli 2010 beschloss die Landesregierung, einen ‚Aktionsplan Integration‘ zu entwickeln, mit dem das Konzept aus dem Jahr 2002 in komplett veränderter Form fortgeschrieben werden soll. Der zukünftige ‚Aktionsplan‘ soll mit klar definierten Zielen und Vorschlägen für konkrete Maßnahmen versehen sein und durch ein Landesintegrationsmonitoring begleitet werden. Die Landesregierung hat am 8. November 2011 die Fortschreibung des bisherigen Integrationskonzeptes in einen Aktionsplan Integration angenommen und dessen Umsetzung beschlossen.

Vor diesem integrationspolitischen Hintergrund auf Bundes- und Landesebene, ist die prozesshafte Entwicklung der Gesamtstrategie zum kommunalen Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck zu betrachten. Den erwähnten Handlungsempfehlungen, der ‚Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände‘, wird Rechnung getragen sowie eine Vernetzung mit der integrationspolitischen Landestrategie betrieben.

Nach der Initiierung eines Integrationsdialoges auf breiter Ebene durch die Auftaktveranstaltung zum Lübecker Integrationskonzept im Februar 2004, wurden aufgrund des Bürgerschaftsbeschlusses* vom Juni 2006 organisatorische Strukturen geschaffen, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit der Verwaltung mit den Migrantinnen und Migranten ermöglichen: das ‚Forum für Migrantinnen und Migranten‘ wurde im Juni 2007 gegründet. Dem Forum wurden mit Bürgerschaftsbeschluss* vom September 2009 Partizipationsrechte in den kommunalen Ausschüssen und der Bürgerschaft gewährt. Darüber hinaus war derselbe Beschluss* dafür ausschlaggebend, dass die kommunale Integrationsarbeit an zentraler Stelle verortet wurde, die ‚Stabsstelle Integration‘ wurde im November 2009 zur Steuerung des Integrationsprozesses im Fachbereich Wirtschaft und Soziales angesiedelt.

Im Juli 2010 beschloss die Bürgerschaft* in das Beteiligungsverfahren zur Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen für das Integrationskonzept - über das ‚Forum für Migrantinnen und Migranten‘ hinaus - MigrantInnenselbstorganisationen (MSO) einzubeziehen, die nicht dem Forum als Mitglied beigetreten waren. Hieraufhin wurden 36 in Lübeck aktive MSOs akquiriert und aktiviert, zehn dieser Vereine und Verbände haben sich an dem Partizipationsverfahren beteiligt.

Da die politischen Beschlüsse* der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten einen sehr hohen Stellenwert beigemessen haben, wurde das Partizipationsverfahren von der ‚Bertelsmann Stiftung‘ mit dem ‚Integrationsworkshop für fortgeschrittene Kommunen‘, unter fachkundiger Moderation, unterstützt.

Der vorliegende sogenannte ‚Handlungs- und Maßnahmenkatalog‘ mit seinen priorisierten Leit- und Teilzielen und den Maßnahmenvorschlägen in der Anlage I, sind das dokumentierte Ergebnis eines zweitägigen Beteiligungsworkshops am 3. und 4. Dezember 2010 und einer abschließenden Veranstaltung am 11. Mai 2011. Über 90 TeilnehmerInnen wirkten als ExpertInnen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Migrationsfachdiensten, MigrantInnenselbstorganisationen und ‚Forum für MigrantInnen‘ mit.

Diskutiert und nachgesteuert wurden die vorliegenden Ergebnisse durch die ‚Steuerungsgruppe Integration‘, unter Federführung des Senators für Wirtschaft und Soziales, die nach den Vorgaben des Bürgerschaftsbeschlusses vom Juli 2010, eingerichtet wurde.

Um die Leit- und Teilziele durch geeignete kommunale Maßnahmen zu erreichen, muss die bestehende ‚Steuerungsgruppe Integration‘ fachbereichsübergreifend mit VerwaltungsmitarbeiterInnen nachbesetzt werden und ebenso durch VertreterInnen der Migrationsfachdienste, um einen fachlichen Input auch von dieser Seite einzubeziehen.

Ein ‚Integrationsmonitoring‘ ist zu erarbeiten, um Integrationsprozesse sichtbar zu machen und Grundlagen für eine politische Steuerung zu erhalten und eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Evaluation ist erforderlich, um die Wirkung der Maßnahmen zu bewerten.

* die Bürgerschaftsbeschlüsse zur Lübecker Integrationspolitik sind der Vorlage als Anlage III (S. 42) beigefügt

Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck

Inhalt

Einführung

Vorwort	S. 6
Der strategische Prozess zur Entwicklung des kommunalen Integrationskonzeptes in fünf Phasen	S. 8
1. Vorbereitungs- und Sensibilisierungsphase	S. 8
2. Strukturen schaffen und Transparenz über die Ausgangslage herstellen	S. 8
3. Handlungsfelder identifizieren, Ziele und Maßnahmen benennen	S. 9
4. Handlungskonzepte entwickeln und implementieren	S. 11
5. Integrationsmonitoring - Wirkungen evaluieren	S. 12

Handlungs- und Maßnahmenkatalog in zwei Teilen

S. 14

Teil I:

Gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund an relevanten Ressourcen der Aufnahmegesellschaft durch kommunale Strategien

Leit- und Teilziele in sechs Handlungsfeldern S. 15

Teil II:

Interkulturelle Öffnung der kommunalen Aufgabenstruktur

Leit- und Teilziele in zwei Handlungsfeldern S. 20

Anlagen

Anlage I Maßnahmenvorschläge aus dem Beteiligungsverfahren	S. 23
Anlage II TeilnehmerInnenliste des Beteiligungsverfahrens	S. 36
Anlage III Bürgerschaftsbeschlüsse zur Lübecker Integrationspolitik	S. 42
Anlage IV Stellungnahmen der Bereiche	S. 46

Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck

Vorwort

Der Lübecker Integrationsprozess

Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und somit auch eine kommunale Querschnittsaufgabe der Hansestadt Lübeck.

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Das Thema Integration ist zu einem Schwerpunkt zukunftsfähiger Politik auf allen Ebenen geworden.

Rahmenbedingungen werden durch Bund und Land vorgegeben, Integration findet aber hauptsächlich vor Ort in der Kommune statt, im privaten und im öffentlichen Bereich.

Die Hansestadt Lübeck ist sich ihrer Verantwortung für die Integration bewusst. Durch ihre Strategie macht sie deutlich, dass sie diese Aufgabe als eine gemeinschaftliche Herausforderung in allen Feldern des kommunalen Handelns begreift.

Das bürgerschaftliche Engagement von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund hat in einem wechselseitigen Integrationsprozess besondere Bedeutung. Integration soll allen eine Perspektive auf ein gutes, sozial gerechtes, weltoffenes und solidarisches Zusammenleben ermöglichen.

Integration ist sowohl eine Leistung der Migrantinnen und Migranten, als auch der Mehrheitsbevölkerung.

Eine Kultur der Offenheit und Toleranz, eine Kultur, die die Migrantinnen und Migranten mit ihren Potenzialen und ihren kulturellen Unterschieden offen empfängt ist das Ziel. Ausgrenzung und Diskriminierung wird ausdrücklich entgegen gewirkt.

Leben in der Hansestadt Lübeck war und ist nicht statisch, sondern befindet sich in einem steten Wandel. Dies wird besonders befördert durch den Zuzug von Menschen aus allen Teilen der Welt.

Als eine der bedeutendsten Integrationsleistungen vonseiten der Migrantinnen und Migranten sieht die Hansestadt Lübeck die Bereitschaft, die deutsche Sprache zu erlernen

Deutsche Sprachkenntnisse sind eine Schlüsselqualifikation für die gleichberechtigte Teilhabe aller an der Gesellschaft, die Grundlage für qualifizierte Bildung sowie für den Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt und bilden damit die Basis für ein eigenständiges Leben.

Sprache als Schlüssel der Kommunikation ist die Grundlage für ein gegenseitiges Verstehen und ein wesentlicher Aspekt für eine gegenseitige Annäherung. Herkunftssprachen sind wichtige Identifikationsmerkmale für Zuwanderer. Ihre Pflege ist parallel zu unterstützen.

Integrationsleistungen der Mehrheitsbevölkerung sind vorrangig: offene Strukturen schaffen, wechselseitige Akzeptanz fördern und Veränderungen positiv aufnehmen.

Organisation des Zielfindungsprozesses.

Zuwanderung verändert das Leben in der Hansestadt. Integration ist also ein Prozess, dementsprechend muss die Arbeit prozesshaft organisiert werden.

Ein Integrationsprozess kann über Generationen verlaufen und muss nicht in allen Bereichen gleichzeitig aufgegriffen werden. Es wird Handlungsfelder geben, die zunächst stärker in den Blick genommen werden, als andere.

Im Sinne des Nationalen Integrationsplanes wurden in einem ersten Schritt im Beteiligungsverfahren zur Erarbeitung des Integrationskonzeptes acht Handlungsfelder definiert, die für die Integration in der Stadt zentral sind: Bildung, Aus- und Weiterbildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen, Wohnen, kulturelles, soziales und politisches Leben, interkulturelle Öffnung der Angebote und Dienstleistungen der Verwaltung sowie Antidiskriminierung. Für das jeweilige Handlungsfeld haben die Gruppen Leit- und Teilziele sowie Maßnahmenvorschläge entwickelt.

Die ‚Steuerungsgruppe Integration‘, zusammengesetzt aus politischen Parteien, Verwaltung und externen Akteuren, soll in einem Dialog den Bedarf an integrationsrelevanten Maßnahmen festlegen, die die Umsetzungsphase erreichen sollen.

Teilhabe- und Mitgestaltungsrechte wurden dem Forum für Migrantinnen und Migranten in den kommunalen Gremien und der Bürgerschaft eingeräumt, um alle Planungen und Vorhaben aus migrationsspezifischer Sicht in den Blick zu nehmen.

Gesellschaftliche Partizipation ist von der Teilnahmereitschaft der Menschen mit Migrationshintergrund abhängig, erfordert aber gleichzeitig offene Strukturen der Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Verwaltungsorganisation erhält in diesem Zusammenhang eine zentrale Bedeutung für die kommunale Integrationsarbeit.

Allen Bürgerinnen und Bürgern in Lübeck soll das Angebot der kommunalen Dienstleistungen uneingeschränkt zugänglich sein und von allen in Anspruch genommen werden können.

Es sollen in diesem Prozess Möglichkeiten der Kontrolle geschaffen werden, um die Effizienz der Integrationsbemühungen zu messen und wenn erforderlich, Maßnahmen anzupassen.

Regelmäßig soll der Stand der Umsetzung der Integrationsarbeit durch einen indikatorengestützten Bericht dokumentiert werden.

Lübeck ist bei der Integrationsarbeit auf die Mitwirkung aller Einwohnerinnen und Einwohner angewiesen. Ziel der Lübecker Integrationsarbeit ist es, erforderliche Maßnahmen und lokale Akteure, die sich für das humane interkulturelle Miteinander in Lübeck einsetzen, zu vernetzen und zu unterstützen.

Der strategische Prozess zur Entwicklung des kommunalen Integrationskonzeptes in fünf Phasen:

1. Vorbereitungs- und Sensibilisierungsphase
2. Strukturen schaffen und Transparenz über die Ausgangslage herstellen
3. Handlungsfelder identifizieren, Ziele und Maßnahmen benennen
4. Handlungskonzepte entwickeln und implementieren
5. Integrationsmonitoring - Wirkungen evaluieren

Zu 1. Vorbereitungs- und Sensibilisierungsphase:

Im Februar 2004 veranstaltete die Hansestadt Lübeck, aufgrund des Bürgerschaftsbeschlusses vom September 2003, zur „Entwicklung eines Integrationskonzeptes mit betroffenen Einrichtungen und Trägern“ eine Auftaktveranstaltung.

Es wurde öffentlich dazu eingeladen, direkt angesprochen wurden Einrichtungen und Träger, die in den Bereichen Migration und Integration engagiert sind.

Ein Integrationsdialog auf breiter Ebene, wurde hierdurch initiiert und fortgeführt.

Das Ergebnis der Auftaktveranstaltung waren Problemlagenbeschreibungen mangelnder Integration und Vorschläge für integrationsfördernde Maßnahmen, in sechs Handlungsfeldern:

- Interkulturelle Erziehung und Sprachförderung in Kindertagesstätte und Schule
- Jugend und Ausbildung
- Gesundheit und SeniorInnen
- Wohnen, soziales Umfeld und Beteiligung vor Ort
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der sozialen Dienste
- Forum für Migration.

Im Juni 2006 wurden der Bürgerschaft die Ergebnisse zur Kenntnis vorgelegt und der Bürgermeister beauftragt, das sechste Handlungsfeld umzusetzen und ein ehrenamtlich geführtes ‚Forum für MigrantInnen‘ zu gründen.

Meilenstein:

- **Initiierung eines Integrationsdialoges auf breiter Ebene**

Zu 2. Strukturen schaffen und Transparenz über die Ausgangslage herstellen:

Integration als kommunales Ziel muss langfristig und nachhaltig angelegt sein und verlangt zwingend nach einer aufgabengerechten Organisationsstruktur und strategischen Steuerung, sowohl innerhalb, als auch außerhalb der Verwaltung.

Im Juni 2007 gründete die Hansestadt Lübeck mit über 400 TeilnehmerInnen das ‚Forum für MigrantInnen‘. Die sich anschließende Vorstandswahl fand im September 2007 statt.

Das ‚Forum‘ mit seinen aktuell über 100 Mitgliedern - teils FunktionsträgerInnen aus Vereinen/Verbänden u.ä., teils Einzelpersonen - fungiert als Interessenvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund in Lübeck und ist ein fester Ansprechpartner für die Verwaltung, zur kooperativen Erarbeitung eines Integrationskonzeptes.

Die Verwaltung stellte dem fünfköpfigen Vorstand, mit Beginn seiner Tätigkeit, zur administrativen Unterstützung, eine halbe Stelle für die geschäftsführenden Aufgaben zur Verfügung.

Im September 2009 wurden dem ‚Forum für MigrantInnen‘ durch Bürgerschaftsbeschluss Partizipationsrechte - analog der Richtlinien des Kieler MigrantInnenforums - in den Ausschüssen und der Bürgerschaft gewährt, die durch den Vorstand unmittelbar nach dem Beschluss - durch Teilnahme am öffentlichen Teil aller Ausschüsse - wahrgenommen wurden.

Ebenso im September 2009 beschloss die Bürgerschaft, eine ‚Stabsstelle Integration‘ zur Steuerung und Koordinierung des Integrationsprozesses, organisatorisch in der Verwaltung zu verankern.

Diese wurde im November 2009 im Fachbereich Wirtschaft und Soziales, in direkter Zuständigkeit des Senators angesiedelt. Der Stabsstelle Integration wurde, die bereits seit 2007 bestehende Geschäftsstelle des Vorstands ‚Forum für MigrantInnen‘, angegliedert.

Als eine der grundlegenden ersten Arbeiten erhob die ‚Stabsstelle Integration‘ den ‚Ist-Stand integrationsrelevanter Maßnahmen und Projekte‘ in der Verwaltung. Die Erhebung stellte Transparenz über die Ausgangslage her und ist elementar für eine Fortentwicklung der kommunalen Integrationsarbeit.

Meilensteine:

- **Aufgabengerechte Organisationsstruktur außerhalb der Verwaltung: Forum für MigrantInnen mit Partizipationsrechten in den kommunalen Gremien, zur Förderung der gesellschaftlichen und politischen Integration**
- **Aufgabengerechte Organisationsstruktur innerhalb der Verwaltung: Stabsstelle Integration und Geschäftsstelle des Vorstands ‚Forum für MigrantInnen‘**
- **Ist-Stand-Erhebung integrationsrelevanter Maßnahmen in der Verwaltung, zur Transparenz über die Ausgangslage**

Zu 3. Handlungsfelder identifizieren, Ziele und Maßnahmen benennen

Die soziale Integration von MigrantInnen in ein bestehendes gesellschaftliches System, ist laut Hartmut Esser (Soziologe, Uni Mannheim), ein mehrdimensionaler Prozess, in dem vier Aspekte unterschieden werden:

- ‚Kulturation‘ bedeutet, dass ausreichende Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, um an der neuen Gesellschaft teilnehmen zu können (z.B. Kenntnis geltender Regeln, kulturelle Fertigkeiten, Sprachbeherrschung).
- ‚Platzierung‘ bedeutet, in entscheidenden gesellschaftlichen Bereichen, wie Wohnungsmarkt, Bildung, Arbeitsmarkt oder Rechtssystem, eine gute soziale Position zu erwerben.

- ‚Interaktion‘ bedeutet, den Aufbau interethnischer sozialer Beziehungen, wie z.B. gute nachbarschaftliche Kontakte oder Freundschaften.
- ‚Identifikation‘ bedeutet, die mentale und emotionale Verbundenheit mit der Aufnahmegesellschaft. Es kann hierbei um Gefühle von Loyalität, Identifikation und Dazugehörigkeit gehen.

Nach Esser stehen diese vier Aspekte der Integration untereinander in einem engen Zusammenhang. Das Maß, in dem es MigrantInnen gelingt, in der Aufnahmegesellschaft eine gute gesellschaftliche Position zu erringen, steht in wesentlichem Zusammenhang mit dem Maß, in dem es ihnen gelungen ist, die dazu erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten wie Sprache, Bildung, Ausbildung, Beruf und andere entscheidende Schritte auf dem Weg zur weiteren Integration zu erreichen.

Hieran anschließend führt der Erwerb einer guten sozialen Position im Allgemeinen zu mehr interethnischen sozialen Beziehungen („Interaktion“) und letztendlich zu einer stärkeren Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft („Identifikation“).

Entsprechend dieser Definition wurden folgende Handlungsfelder identifiziert, in denen eine gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund - unterstützt durch kommunale Strategien - erreicht werden soll:

- Bildung
- Aus- und Weiterbildung
- Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Gesundheitswesen
- Wohnen
- Kulturelles, soziales und politisches Leben

Von zentraler Bedeutung für das Thema Integration, ist die ‚interkulturelle Öffnung‘ der Verwaltung auf mehreren Ebenen.

Die wichtigste Ebene ist die der Dienstleistungen und Produkte, die einer durch Zuwanderung veränderten Bevölkerungsstruktur, Rechnung tragen müssen.

Die andere Ebene ist die der Verfügbarkeit der Produkte, hier müssen Transparenz hergestellt und Zugangsbarrieren abgebaut werden.

Ein interkulturelles Personalmanagement gehört ebenfalls zu einer ‚interkulturell geöffneten Verwaltung‘ und bezieht sich sowohl auf die Personalentwicklung, als auch auf die Personalauswahl für die Verwaltung, auf allen hierarchischen Ebenen.

In diesem Zusammenhang wurden die Handlungsfelder

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und
- Antidiskriminierung

identifiziert.

In diesen insgesamt acht Handlungsfeldern wurden in einem partizipativen Prozess, Leit- und Teilziele sowie Maßnahmenvorschläge entwickelt. Die Maßnahmenvorschläge sind als ein Ideenpool zu betrachten, aus dem Anregungen für das zukünftige Erreichen der Leit- und Teilziele geschöpft werden können.

Die Beteiligung von fachkundigen BürgerInnen und deren Zusammenschlüssen, Vereinen und Verbänden, die im Bereich der Migration und Integration engagiert sind, wurde als eine zusätzliche und wichtige Ressource, zur Entwicklung des Integrationskonzeptes genutzt.

An dem Partizipationsprozess, der als zweitägiger Workshop am 3. und 4. Dezember 2010 organisiert und nach einem Konzept der ‚Bertelsmann Stiftung‘ – für im Integrationsprozess fortgeschrittene Kommunen - moderiert wurde, nahmen 95 ExpertInnen teil (siehe Anlage II).

In einer Abschlussveranstaltung am 11. Mai 2011, wurden diesen TeilnehmerInnen des zweitägigen Workshops, ihre Arbeitsergebnisse: die Leit- und Teilziele sowie die Maßnahmenvorschläge (siehe Anlage I) präsentiert.

Anschließend ordneten die WorkshopteilnehmerInnen die Leit- und Teilziele, nach Vorrangigkeit der Umsetzung.

Meilensteine:

- **Sechs Handlungsfelder wurden identifiziert, in denen unterstützt durch kommunale Strategien, eine gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund, erreicht werden soll.**
- **Zwei Handlungsfelder wurden für die ‚interkulturelle Öffnung der Verwaltung‘ identifiziert.**
- **In einem Beteiligungsverfahren benannten die TeilnehmerInnen in allen acht Handlungsfeldern Leit- und Teilziele, sowie Maßnahmenvorschläge.**

Zu 4. Handlungskonzepte entwickeln und implementieren

Im Juli 2010 beschloss die Bürgerschaft die Einrichtung einer übergreifenden Arbeitsgruppe mit Steuerungsfunktion. Die sog. ‚Steuerungsgruppe Integration‘ - unter der Federführung des Senators für Wirtschaft und Soziales - setzt sich aus Mitgliedern aller, in der Bürgerschaft vertretenen Fraktionen, einer Vertretung von Lübecker BUNT sowie einem Mitglied des sog. ‚AK Migration‘, Vorstands- und Beiratsmitgliedern des ‚Forum für MigrantInnen‘ und der Leiterin der ‚Stabsstelle Integration‘, zusammen. Die Aufgabe des Gremiums ist die Steuerung bzw. Nachsteuerung aller Ergebnisse des Integrationsprozesses.

Die erste Aufgabe der ‚Steuerungsgruppe Integration‘ war die Erarbeitung eines ‚Handlungs- und Maßnahmenkataloges‘, aus den Ergebnissen des Beteiligungsverfahrens zur Erarbeitung eines kommunalen Integrationskonzeptes vom Dezember 2010.

Zukünftig sollte das Gremium ‚Steuerungsgruppe Integration‘, um VertreterInnen aller Fachbereiche der Verwaltung erweitert werden, um den ‚Handlungs- und Maßnahmenkatalog‘ in die Verwaltung zu implementieren und umzusetzen. Des Weiteren sollte die ‚Steuerungsgruppe Integration‘ durch die Kompetenz einer Vertreterin, bzw. eines Vertreters der Migrationsfachdienste bereichert werden.

Meilensteine:

- **Einrichtung eines übergreifenden Steuerungsgremiums: ‚Steuerungsgruppe Integration‘**
- **Entwicklung eines integrationsrelevanten Handlungs- und Maßnahmenkataloges**

Zukünftig zu erreichender Meilenstein:

- **Implementierung des Handlungs- und Maßnahmenkataloges in die Verwaltung und dessen Umsetzung**

Zu 5. Integrationsmonitoring - Wirkungen evaluieren

Der Aufbau eines Monitorings im Bereich der Integration ist erforderlich, um den Handlungsbedarf anhand von Daten zu identifizieren.

Das Monitoring ist ein Informationsinstrument, mit dem Integration nüchtern und objektiv dargestellt werden kann und ein wichtiges Werkzeug der politischen Steuerung des Integrationsprozesses.

Zunächst müssen hierzu Indikatoren entwickelt werden. Diese sollten ein Problem im Kern kennzeichnen, statistisch solide und gut messbar sein.

Das Merkmal ‚Migrationshintergrund‘ muss als Grundlage für die Indikatoren einheitlich erfasst werden. Hierzu kann als Orientierungsrahmen die Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung – MighEV, § 6) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, vom 29. September 2010, dienen.

Ein Migrationshintergrund liegt hiernach vor, wenn:

1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschlands liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte, oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschlands liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, nach 1949, erfolgte.

Praktisch wird der Migrationshintergrund zur Zeit in der Hansestadt Lübeck noch sehr unterschiedlich erfasst, die erhobenen Daten sind hierdurch eingeschränkt aussagekräftig und darüber hinaus untereinander nicht vergleichbar.

Wesentlich für die Implementierung eines Integrationsmonitorings ist die Verbindung mit einem Integrationskonzept, in dem Leitziele der zukünftigen Integrationsstrategie formuliert werden. Idealerweise folgt der Entwicklung eines Integrationskonzeptes, die Entwicklung eines Integrationsmonitorings, in dem die Indikatoren den formulierten Zielen angepasst bzw. aus diesen abgeleitet werden können.

Das Monitoring sollte von fachkompetenter Seite aufgebaut und fachbereichsübergreifend initiiert werden. Es kann in einem Intervall von zwei Jahren fortgeschrieben und mit einem Integrationsbericht verknüpft werden, der sich auf die Indikatoren stützt und fachbereichsübergreifend die Wirkung der ergriffenen Maßnahmen zur Integration bewertet.

Basiskennzahlen zum Bevölkerungsstand mit Migrationshintergrund werden in der Hansestadt Lübeck, von der Abteilung Statistik, bereits sehr solide erfasst.

Aktuell (31.12.2010) haben 18,9 % der EinwohnerInnen einen Migrationshintergrund, das sind 40.020 Personen.

Davon haben ca. 15.000 Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Hiervon sind die häufigsten Nationalitäten:

Staatsangehörigkeit	alleinige Staatsangeh.	weitere Staatsangeh.	insgesamt	in % der EinwohnerInnen
Türkei	4.968	1.178	6.146	2,9
Polen	1.255	3.161	4.416	2,1
Russ. Föderation	570	1.092	1.662	0,8
Ukraine	533	312	845	0,4
Griechenland	525	115	640	0,3
Irak	459	316	775	0,4
Italien	447	173	620	0,3
China	298	14	312	0,1

Quelle: Hansestadt Lübeck, Abt. Statistik

EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund am 31.12.2010 nach Alter und Stadtteilen in % der EinwohnerInnen:

Stadtteil	insgesamt	nach Altersgruppen		
		0 - 17	18 - 64	65 und älter
01- Innenstadt	21,5	34,2	19,6	21,4
02 - St. Jürgen	13,4	17,7	12,9	11,4
03 - Moisling	27,3	39,4	27,0	18,4
04 - Buntekuh	33,1	52,5	33,6	16,1
05 - St. Lorenz Süd	22,6	37,0	21,1	17,6
06 - St. Lorenz Nord	22,5	35,9	21,6	14,5
07 - St. Gertrud	15,6	23,1	15,2	12,1
08 - Schlutup	13,1	19,3	12,7	9,2
09 - Kücknitz	18,5	29,3	18,2	11,5
10 - Travemünde	13,7	17,1	12,0	14,8
Lübeck insgesamt	18,9	28,9	18,3	13,7

Quelle: Hansestadt Lübeck, Abt. Statistik

Zukünftig zu erreichende Meilensteine:

- **Integrationsmonitoring**
- **indikatorengestützter, fachbereichsübergreifender Integrationsbericht, im Abstand von zwei Jahren**

Handlungs- und Maßnahmenkatalog* in zwei Teilen:

Teil I

Gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund an relevanten Ressourcen der Aufnahmegesellschaft durch kommunale Strategien.

Relevante Ressourcen sind:

- Bildung
- Aus- und Weiterbildung
- Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Gesundheitswesen
- Wohnen
- Kulturelles, soziales und politisches Leben

Teil II

Interkulturelle Öffnung der kommunalen Aufgabenstruktur:

Dies bedeutet, den gleichberechtigten und ungehinderten Zugang aller EinwohnerInnen, unabhängig von ihrer ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit, zu den Dienstleistungen der Kommune sicher zu stellen. Diese Dienstleistungen tragen selbstverständlich einer durch Zuwanderung veränderten Bevölkerungsstruktur Rechnung.

Zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung gehört weiterhin ein interkulturelles Personalmanagement, in dem interkulturell kompetente MitarbeiterInnen ausgebildet werden, die die soziale Fähigkeit besitzen, die eigenen kulturellen Einstellungen und Werte zu hinterfragen und die eigene Orientierung, als nur eine Möglichkeit unter vielen anderen wahrzunehmen und im Sinne des Gleichstellungsgebotes zu handeln.

Zum anderen zählt zu einem interkulturellen Personalmanagement, die verstärkte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst.

*Alle zukünftig zu entwickelnden Maßnahmen folgen selbstverständlich dem Prinzip des ‚Gender Mainstreaming‘ und berücksichtigen Gender-Aspekte.

Gleichberechtigte Teilhabe

Handlungsfeld 1: Bildung

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : Kinder und Eltern erfahren Beratung und Unterstützung, beim Spracherwerb oder bei der Erziehungsarbeit.

Teilziel 1.1 : Die Elternarbeit von der Frühförderung bis zur Schule ist gesichert.

Teilziel 1.2 : Die hohe Bedeutung der Erstsprache für den Erwerb der Zweitsprache ist anerkannt. Aus dieser Erkenntnis wird auch die Erstsprache gefördert.

Teilziel 1.3 : Bestehende Maßnahmen sind nachhaltig gesichert und werden gegebenenfalls ergänzt und erweitert.

Teilziel 1.4 : Fachkräfte bzw. ExpertInnen stehen bei Bedarf zur Verfügung.

Leitziel 2 : Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Kinder, Eltern und PädagogInnen verfügen über interkulturelle Kompetenz.

Teilziel 2.1 : Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Interkulturalität spiegelt sich in allen pädagogischen Konzepten im Sinne von ‚Cultural Mainstream‘ wider, so z.B. im Alltag von Kita und Schule, dabei wird ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis und Rollenverständnis positiv begleitet.

Teilziel 2.2 : Interkulturelle Arbeit spiegelt sich in der Ausbildung von pädagogischem Fachpersonal wider.

Teilziel 2.3 : Außerschulische, interkulturelle Projekte sind Bestandteil des Angebotes der Vereine. Die Hansestadt Lübeck wirbt für interkulturelle Öffnung in der Ehrenamtsstruktur.

Leitziel 3 : Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Bildungszugänge sind für alle Kinder – mit und ohne Migrationshintergrund - verbindlich und verpflichtend.

Teilziel 3.1 : Alle Kinder besuchen möglichst frühzeitig und regelmäßig einen Kindergarten. Sie erfüllen ihre Schulpflicht und erschließen sich einen Zugang zu Kunst, Kultur, Wirtschaft und Technik.

Teilziel 3.2 : Alle Kinder lernen in der Kita und zu Beginn der Grundschule die deutsche Sprache, handlungsorientiert auf einem Niveau, das ihnen den bestmöglichen Bildungszugang und –abschluss ermöglicht.

Teilziel 3.3 : Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Ein ganzheitliches, vielfältiges Bildungsspektrum in Kita und Schule ist geschaffen.

Leitziel 4 : Die personelle und räumliche Ausstattung in den Kitas und Schulen entspricht der interkulturellen Öffnung der Bildungseinrichtungen.

Teilziel 4.1 : In allen Bildungseinrichtungen ist Personal mit Migrationshintergrund tätig.

Teilziel 4.2 : Durch Imagekampagnen werden gezielt Migrantinnen und Migranten für pädagogische Berufe geworben.

Teilziel 4.3 : Die räumliche Ausstattung ist in allen Kitas, Schulen und anderen pädagogischen Einrichtungen, wie z.B. Familienzentren dem Bedarf angemessen.

Handlungsfeld 2: Aus- und Weiterbildung

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Sprachkompetenz wird sowohl in der deutschen, als auch in der Erstsprache gefördert.

Teilziel 1.1 : Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Die deutsche Sprache wird gefördert.

Teilziel 1.2 : Die Erstsprache wird gefördert und das mitgebrachte Kulturgut gewertschätzt.

Leitziel 2 : Schlüsselqualifikationen, sog. soft skills, wie z.B. interkulturelle Kompetenz, sind durch die Schulsozialarbeit in den Schulalltag integriert.

Teilziel 2.1 : Rituale zum sozialen Miteinander sind im Unterricht geschaffen.

Teilziel 2.2 : Lernmodule zu den ‚Schlüsselqualifikationen‘ sind ab der 5. Klasse eingeführt.

Leitziel 3 : Die Teilhabe von Eltern mit Migrationshintergrund am Schulleben ihrer Kinder wird gefördert.

Teilziel 3.1 : An allen Schulen sind Migrationsbeauftragte benannt, zur:
- Organisation von mehrsprachigen Elternabenden bei Bedarf,
- Koordination und Delegation von Aufgaben zwischen Familien mit Migrationshintergrund und Schule (z. B. Schulfest, Klassenfahrt, sonstige Bildungsmaßnahmen).

Leitziel 4 : Alle BürgerInnen – mit und ohne Migrationshintergrund – haben Informationen über die vielfältigen Bildungsangebote.

Teilziel 4.1 : Das Bildungstelefon trägt der ethnischen Vielfalt in unserer Stadt Rechnung.

Teilziel 4.2	: Das Bildungsportal im Internet trägt der ethnischen Vielfalt in unserer Stadt Rechnung.
Leitziel 5	: Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Jede/jeder Seiteneinsteiger/in erreicht den Bildungsabschluss der ihren/seinen Fähigkeiten entspricht.
Teilziel 5.1	: Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Der Zugang zu weiterführenden Schulen scheitert nicht an fehlenden Deutsch- und Englischkenntnissen.
Teilziel 5.2	: Die Erst- bzw. Muttersprache ist als Fremdsprache anerkannt.

Handlungsfeld 3: Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:	
Oberziel:	Lübeck nutzt die Potentiale aller BürgerInnen, mit und ohne Migrationshintergrund.
Leitziel 1	: Es herrscht Transparenz über vorhandene Beratungs-, Bildungs- oder andere Unterstützungsangebote zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung.
Leitziel 2	: Die Hansestadt Lübeck nimmt bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund eine Vorbildposition im Sinne von <i>Diversity Management</i> ein.
Leitziel 3	: Ungleichheit und Ungerechtigkeit in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt ist beseitigt.
Leitziel 4	: Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen wird gefördert, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.
Leitziel 5	: Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Die Potentiale und interkulturellen Kompetenzen der LübeckerInnen mit Migrationshintergrund werden genutzt, um Auslandskontakte zu entwickeln.
Teilziel 5.1	: Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Lübeck, die weltoffene ‚Königin der Hanse‘ unterstützt seine BürgerInnen in ihren Auseinandersetzungen mit transnationalen Herausforderungen sowie internationale Kontakte in ihren jeweiligen Interessengebieten zu knüpfen und hierzu überregionale Fördergelder (EU-Mittel o.ä.) zu akquirieren.

- Teilziel 5.2 : Die lokale ethnische Ökonomie wird gefördert. Der zunehmenden Bedeutung wird im Rahmen der kommunalen Wirtschaftsförderung Rechnung getragen.
- Teilziel 5.3 : Durch gezielte Förderung der Auslandskontakte und der ethnischen Ökonomie werden zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund sowie interkulturelle Lernmöglichkeiten für alle Menschen - mit und ohne Migrationshintergrund - geschaffen. Auslandspraktika werden gefördert und vermittelt.
- Teilziel 5.4 : Bei internationalen Aktivitäten (z.B. Hansetage, Märkte, Tagungen etc.) ist die Beteiligung des ‚Forums für MigrantInnen‘ gewährleistet und die Zielsetzungen der Integration sind berücksichtigt.

Handlungsfeld 4: Gesundheitswesen

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Insbesondere in den Beratungs- und Regeldiensten des Gesundheits- und Sozialbereiches haben 10% der MitarbeiterInnen bis zum Jahr 2017 einen Migrationshintergrund. Alle MitarbeiterInnen der Hansestadt Lübeck, besonders aber diejenigen in den oben näher bezeichneten Diensten, haben interkulturelle Kompetenzen.

Teilziel 1.1 : Die Stellenausschreibungen tragen dem Ziel, einen erhöhten Anteil von Personal mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, Rechnung.

Leitziel 2 : Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen: Ausgebildete Sprach- und KulturmittlerInnen sind in einem Pool für alle am Integrationsprozess beteiligten Institutionen für gesundheitliche Beratungen jederzeit, gegen Honorar, abrufbar.

Teilziel 2.1 : MitarbeiterInnen der Regeldienste berücksichtigen die kulturspezifischen Hintergründe ihrer ‚KundInnen‘ und kooperieren mit den Sprach- und KulturmittlerInnen.

Leitziel 3 : Das gesamte Spektrum der Prävention und Aufklärung im Gesundheitswesen ist allen Menschen – mit und ohne Migrationshintergrund – gleichermaßen zugänglich. Die Bereiche der kindlichen und jugendlichen Erziehung sowie die Erwachsenenbildung unterstützen hier kooperierend.

Handlungsfeld 5: Wohnen

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : **Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen:**
: **Wohnraum**
In Lübeck gibt es generationen- und kulturübergreifende Wohn- und Pflegeangebote.

Teilziel 1.1 : Die kommunale Steuerung des Wohnungsmarktes ist gesichert, um ausreichend günstigen Wohnraum zur Verfügung zu stellen.

Leitziel 2 : **BewohnerInnen**
Die Wohnquartiere bieten allen Menschen - mit und ohne Migrationshintergrund - ein gemeinsames Zuhause, unabhängig von Alter, Herkunft oder Einkommen.

Leitziel 3 : **Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen:**
: **Miteinander**
Alle BewohnerInnen – mit und ohne Migrationshintergrund – gestalten ihr Wohnumfeld mit. Es gibt Orte für Versorgung, Begegnung und soziales Miteinander für alle.

Handlungsfeld 6: Kulturelles, soziales und politisches Leben

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : **Fachbereichsübergreifend verfolgt die Verwaltung das Ziel der Integration.**

Teilziel 1.1 : Alle Fachbereiche berücksichtigen auch die - kulturell vielfältigen – Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Planungen.

Leitziel 2 : **Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen:**
: **Die Angebote, Hilfen und Beratungen, sind interkulturell ausgerichtet und leicht zugänglich für Menschen mit Migrationshintergrund. Die städtischen Strukturen sind für alle Menschen transparent.**

Leitziel 3 : **Die politische Teilhabe für Menschen mit Migrationshintergrund - die nicht wahlberechtigt sind - ist gestärkt.**

Teilziel 3.1 : Information über politische Beteiligungsmöglichkeiten und Fortbildungsangebote stehen über das Internet und andere Medien zur Verfügung.

Leitziel 4 : **Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen:**
: **Die kulturelle Teilhabe für Menschen mit Migrationshintergrund ist gestärkt. Ein interkultureller und interreligiöser Dialog hat einen festen Platz in Lübeck und wird von der Verwaltung unterstützt.**

Teilziel 4.1 : Eine gezielte Sprachförderung baut elementare Kommunikationsbarrieren ab und fördert soziale und kulturelle Teilhabe.

Interkulturelle Öffnung

Handlungsfeld 1: Interkulturelle Öffnung der Angebote und Dienstleistungen der Verwaltung

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

Leitziel 1 : Eine gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund an den Dienstleistungen der Hansestadt Lübeck ist gewährleistet.

Teilziel 1.1 : Integrationsleit- und Teilziele sind Bestandteil des Produkthaushaltsplanes.

Teilziel 1.2 : Eine fachbereichsübergreifende ‚Steuerungsgruppe Integration‘ ist eingerichtet.

Leitziel 2 : Eine wertschätzende Willkommenskultur ist in der Hansestadt Lübeck etabliert. Menschen mit Migrationshintergrund fühlen sich wohl und aufgenommen in der Gesellschaft.

Teilziel 2.1 : Ambulante Orientierungshilfen für Neuzuwanderer in einer ‚Gehstruktur‘ sind eingerichtet.

Teilziel 2.2 : Ein ‚Willkommenspaket‘ im Sinne der ‚Willkommenskultur‘ dient Neuzuwanderern als erste Orientierung.

Teilziel 2.3 : Interkulturell geschulte MitarbeiterInnen begleiten die Neuzuwanderer mit Freundlichkeit und Offenheit.

**Dieses Leitziel erhielt die 2. Präferenz von den TeilnehmerInnen:
Leitziel 3 : Alle MitarbeiterInnen der Verwaltung sind interkulturell geschult.**

Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen:
Teilziel 3.1 : Die interkulturelle Qualifizierung der MitarbeiterInnen, auf Führungsebene und mit KundInnenkontakt, ist verbindlich.

Teilziel 3.2 : Die interkulturelle Qualifizierung aller weiteren MitarbeiterInnen ist angestrebt.

Teilziel 3.3 : Die interkulturelle Qualifizierung ist auf allen Hierarchieebenen verankert.

**Dieses Leitziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen:
Leitziel 4 : In der Personalstruktur der Verwaltung reflektiert sich der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Lübecks. Auf allen hierarchischen Ebenen sind MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt.**

Teilziel 4.1 : Die Datenerfassung der Personalsteuerung- und -entwicklung berücksichtigt Kennzahlen zur Beobachtung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund in der Personalstruktur.

- Dieses Teilziel erhielt die 1. Präferenz von den TeilnehmerInnen:**
- Teilziel 4.2 : Es sind Maßnahmen entwickelt, die zur schrittweisen Erhöhung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund in der Personalstruktur führen. Bis zum Jahr 2017 ist ein Anteil von 10 % erreicht.
- Teilziel 4.3 : Menschen mit Migrationshintergrund werden in Stellenausschreibungen ausgesprochen ermutigt, sich zu bewerben.
- Teilziel 4.4 : MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sind in den Gremien der Mitbestimmung - Personalrat und Jugendvertretung - berücksichtigt.
-
- Leitziel 5 : Die Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung transportiert das interkulturelle Leitbild vorbildhaft nach außen.**
- Teilziel 5.1 : Gelebte Integration spiegelt sich in den Öffentlichkeitsmedien der Verwaltung - Internetauftritt, Stadtzeitung - wider und wirkt Diskriminierung entgegen.

Handlungsfeld 2: Antidiskriminierung

Als Leit- und Teilziele definierte die ExpertInnengruppe:

- Leitziel 1 : Die Gleichbehandlung aller BürgerInnen und EinwohnerInnen, Geduld und Verständnis mit Menschen anderer Kulturen, sind selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller städtischen MitarbeiterInnen und Dienststellen, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichstellungsgebots hin zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.**
- Teilziel 1.1 : Eine Beschwerdestelle für Verstöße gegen das AGG ist eingerichtet.

Anlagen

- I. Maßnahmenvorschläge aus dem Beteiligungsverfahren
- II. TeilnehmerInnenliste des Beteiligungsverfahrens
- III. Bürgerschaftsbeschlüsse zur Lübecker Integrationspolitik
- IV. Stellungnahmen der Bereiche

Handlungsfeld 1: Bildung

(Leit- und Teilziele siehe S. 15)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Anlage I

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	Das ‚Rucksack-Programm‘ wird in den Kindertagesstätten etabliert und nachhaltig gesichert.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Die Beratungskapazitäten für Einzelberatungen in Kindertagesstätten und Schulen werden erhöht.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Familienunterstützende Angebote (möglichst in einer Geh-Struktur) vor/ab der Geburt werden transparent vermittelt und verstärkt angeboten. Hierzu wird Personal mit Migrationshintergrund eingesetzt, bzw. der Anteil des Personals mit Migrationshintergrund erhöht.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
	1.2	Ein städtisches Angebot für ‚Bilinguale Kindertagesstätten‘ wird geschaffen.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Es wird überprüft, ob der frühe Spracherwerb in der Kindertagesstätte durch die Entgeltgrenze der Kindertagesstätten-Ermäßigung behindert wird.	Eltern, Kinder	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Vorleseaktionen werden in den Kindertagesstätten und den Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Stadtbibliothek organisiert.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Kinderbücher in verschiedenen Sprachen werden in der Stadtbibliothek vorgehalten.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
2	2.1	Fortbildungen werden für PädagogInnen/ErzieherInnen und Eltern angeboten.	PädagogInnen/ ErzieherInnen, Eltern	FB 1 Bürgermeister FB 4 Kultur
		Interkulturelle Projekte in Kindertagesstätten werden Bestandteil des pädagogischen Konzeptes.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
3	3.1	Ab 2013 gilt der gesetzliche Anspruch auf einen Krippenplatz. Diesem Recht wird durch ein entsprechendes Platzangebot nachgekommen.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Mehrsprachige Informationen über den Kindertagesstätten-Besuch werden zur Verfügung gestellt.	Eltern	FB 4 Kultur
	3.2	PatInnenprogramme werden etabliert.	Eltern, Kinder, Jugendliche	FB 4 Kultur FB 2 Wirtschaft und Soziales

4	4.1	ErzieherInnen mit Migrationshintergrund werden in allen Kindertagesstätten beschäftigt.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Es wird mehr männliches pädagogisches Personal in der Frühförderung, der Kindertagesstätte und der Grundschule eingesetzt.	Eltern, Kinder	FB 4 Kultur
		Der Quereinstieg für Menschen mit Migrationshintergrund wird gewährleistet.	Eltern, Kinder, Jugendliche	FB 1 Bürgermeister FB 4 Kultur

Maßnahmenvorschläge, die nicht auf kommunaler Ebene umsetzbar wären, aber durch die Politik befördert werden sollten:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Adressat (z.B. Bund, Land, Wirtschaft usw.)
1	1.1	LehrerInnen mit Migrationshintergrund werden in den Schulunterricht einbezogen.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
		Beratungskapazitäten für Einzelberatungen in der Schule werden erhöht.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
2	2.2	PädagogInnen/ErzieherInnen werden interkulturell ausgebildet.	PädagogInnen/ ErzieherInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein (Dorothea-Schlötzer-Schule)
3	3.1	Mehrsprachige Informationen zum Schuleintritt werden den Eltern zur Verfügung gestellt.	Eltern	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
	3.2	Das Sprach-Angebot wird zu einem hohen Anteil durch Fachkräfte/Lehrkräfte durchgeführt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
		Sogenannte ‚LernhelferInnen‘ werden in den Schulen ausreichend zur Verfügung gestellt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
	3.3	Der bedarfsgerechte Ausbau von ‚gebundenen Ganztagsschulangeboten‘ wird sicher gestellt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
Handwerkliches Arbeiten, gesunde Ernährung, Bewegung, Sport, und Musik werden verstärkt in der Schule angeboten.		SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck	

4	4.1	LehrerInnen mit Migrationshintergrund werden in allen Schulformen beschäftigt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck
		Es wird mehr männliches pädagogisches Personal in den Grundschulen eingesetzt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein, Schulamt in der Hansestadt Lübeck

Handlungsfeld 2: Aus- und Weiterbildung

(Leit- und Teilziele siehe S. 16)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.2	Eine Übersicht des in der Hansestadt Lübeck erteilten Erstspracheunterrichts wird erstellt, veröffentlicht (online und Flyer) und in Schulen, Fachdiensten, MigrantInnenselbstorganisationen usw. verteilt.	BürgerInnen, SchülerInnen	FB 4 Kultur FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 1 Bürgermeister
		Sowohl die Schulbüchereien als auch die Stadtbibliothek werden mit Büchern in verschiedenen Sprachen ausgestattet.	SchülerInnen	FB 4 Kultur
2	2.1	Ab der 5. Klasse wird Gruppenarbeit mit Umgangsregeln zum ‚guten Miteinander‘ im Rahmen der Schulsozialarbeit gefördert.	SchülerInnen	FB 4 Kultur
		Ein schulinternes Konfliktmanagement (bei Mobbing und anderen Konflikten) wird im Rahmen der Schulsozialarbeit entwickelt.	SchülerInnen	FB 4 Kultur
	2.2	Es werden zusätzliche SchulsozialarbeiterInnen eingestellt, die Gruppenaktivitäten anbieten (Freizeitgestaltung internationales Kochen usw.).	SchülerInnen	FB 4 Kultur
		Ab der 8./9. Klasse wird im Rahmen der Schulsozialarbeit ein halbjähriges Bewerbungstraining (Rollenspiele, Telefontraining usw.) angeboten.	SchülerInnen	FB 4 Kultur
		Interkulturelle Kompetenzen werden im Rahmen der Schulsozialarbeit durch internationale Austauschprojekte und Veranstaltung von Kulturwochen gefördert.	SchülerInnen	FB 4 Kultur

		Soziale Kompetenzen werden im Rahmen der Schulsozialarbeit durch erlebnispädagogische Angebote und Kurse gefördert.	SchülerInnen	FB 4 Kultur
3	3.1	Mehrsprachige Elterninformationen werden bereit gestellt und mehrsprachige Elternabende (evtl. unter Beteiligung von Dolmetscher-/ Sprachmittlerdiensten) abgehalten.	Eltern, SchülerInnen	FB 4 Kultur
		Die Eltern werden befähigt, ihre Kinder in der Aus- und Weiterbildung zu unterstützen.	Eltern, SchülerInnen	FB 4 Kultur
4	4.1	Für die Bildungsberatung und das Bildungstelefon wird mehrsprachig geworben. Beide Dienste werden mehrsprachig durchgeführt.	BürgerInnen	FB 4 Kultur
		Bildungs- und Infoveranstaltungen werden sozialräumlich durchgeführt.	BürgerInnen	FB 4 Kultur
		Eine Übersicht über alle Bildungsangebote wird (online und Flyer) mehrsprachig erstellt.	BürgerInnen	FB 4 Kultur
	4.2	Die Startseite des Bildungsportals wird mehrsprachig gestaltet.	BürgerInnen	FB 4 Kultur

Maßnahmenvorschläge, die nicht auf kommunaler Ebene umsetzbar wären, aber durch die Politik befördert werden sollten:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Adressat (z.B. Bund, Land, Wirtschaft usw.)
1	1.1	Ein bedarfsgerechtes Angebot: ‚Deutsch als Zweitsprache‘ für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und ‚SeiteneinsteigerInnen‘ wird sicher gestellt.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein
		Das Vorbereitungskolleg wird erhalten.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein
	1.2	Die Lehrkräfte werden für einen sprachsensiblen Fachunterricht fortgebildet.	Lehrkräfte	Landesregierung Schleswig-Holstein, Institut f. Qualitätsentw. an Schulen in S-H
5	5.1	Eine spezielle Englischförderung, zusätzlich zu Deutsch als Zweitsprache (DAZ), wird bei Bedarf angeboten.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein
		Englischförderung an beruflichen Schulen wird angeboten.	SchülerInnen	Berufliche Schulen Landesregierung Schleswig-Holstein

	5.2	Die Finanzierung der Fremdsprachen-PrüferInnen wird sicher gestellt.	SchülerInnen	Berufliche Schulen Landesregierung Schleswig-Holstein
		Eine Übersicht über die Fremdsprachen-PrüferInnen wird erstellt und dem Schulamt vorgelegt.	SchülerInnen	Berufliche Schulen Landesregierung Schleswig-Holstein

Handlungsfeld 3: Wirtschaft und Arbeitsmarkt

(Leit- und Teilziele siehe S. 17)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1		Es werden zielgruppenspezifische Ratgeber über vorhandene Beratungs- oder Bildungsangebote zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung erarbeitet.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Die Beratungsangebote werden in Schulen, MigrantInnen-selbstorganisationen usw., in einer ‚Gehstruktur‘ angeboten.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
2		Lübeck wird an dem Pilotprojekt der ‚anonymen Bewerbung‘ der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) teilnehmen. <i>(Anmerkung: das Pilotprojekt endet November 2011)</i>	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister
		Mitgebrachte interkulturelle Kompetenzen, wie z.B. Sprachpotentiale werden bei Bewerbungsverfahren berücksichtigt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister
5	5.1	Es werden DelegationsteilnehmerInnen aus der Wirtschaft ausgewählt, die spezifische bzw. typische Branchen ihres Landes vertreten.	Unternehmen, insbesondere ethnische Ökonomie	FB 2 Wirtschaft und Soziales Vormann der Hanse
		Für einen gezielten Ausbau der Auslandskontakte werden überregionale Fördergelder (EU-Mittel o.ä.) akquiriert.	BürgerInnen, MigrantInnen-selbstorganisationen Ethnische Ökonomie	FB 1 Bürgermeister
	5.2	Die Vernetzung und Beteiligung der lokalen ethnischen Ökonomie wird gefördert.	Ethnische Ökonomie	FB 2 Wirtschaft und Soziales

	5.3	Bei der Konzeption und Umsetzung der Förderanträge (Teilziel 5.1) wird die Zielsetzung verfolgt, zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen.	MigrantInnenselbstorganisationen Ethnische Ökonomie	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Bei der Konzeption und Umsetzung der Förderanträge (Teilziel 5.1) wird die Zielsetzung verfolgt, zusätzliche interkulturelle Lernmöglichkeiten für alle Menschen – mit und ohne Migrationshintergrund – zu schaffen.	MigrantInnenselbstorganisationen Ethnische Ökonomie BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 4 Kultur
		Innerhalb der Partnerstädte wird für einen kontinuierlichen Austausch und die Vermittlung von Berufspraktika geworben.	SchülerInnen, Auszubildende, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales Vormann der Hanse
	5.4	Über geplante internationale Aktivitäten werden die ‚Stabsstelle Integration‘ und das ‚Forum für MigrantInnen‘ frühzeitig informiert.	MigrantInnenselbstorganisationen Ethnische Ökonomie BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Um eine angemessenen Beteiligung zu gewährleisten, wird die dazu erforderliche Infrastruktur geschaffen.	MigrantInnenselbstorganisationen Ethnische Ökonomie BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales

Maßnahmenvorschläge, die nicht auf kommunaler Ebene umsetzbar wären, aber durch die Politik befördert werden sollten:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Adressat (z.B. Bund, Land, Wirtschaft usw.)
1		Es wird ein breiteres Spektrum der beruflichen Weiterbildung für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen.	BürgerInnen	Agentur für Arbeit, Kammern
2		Die Ausbildungsquote in der ‚ethnischen Ökonomie‘ wird durch Maßnahmen der Information und Weiterqualifizierung erhöht	Auszubildende	Kammern
		Eine MigratInnenquote wird eingeführt.	BürgerInnen	Bund
3		Die Arbeitgeber werden dahingehend informiert und aufgeklärt, die Arbeitnehmer nach Qualifikationen und nicht nach Herkunftsland einzustellen.	BürgerInnen, Auszubildende	Agentur für Arbeit, Kammern
		Zeitarbeitsfirmen werden zugunsten der Direkteinstellung abgeschafft.	BürgerInnen	Bund
4		Es wird Transparenz bezüglich der Verfahren des Anerkennungsgesetzes geschaffen (Beratungsstellen, Internet, Infobroschüre).	BürgerInnen	Agentur für Arbeit, Kammern

Handlungsfeld 4: Gesundheitswesen

(Leit- und Teilziele siehe S. 18)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	Die Personalsteuerung/Personalentwicklung wird die kultursensiblen Aspekte im Gesundheitswesen berücksichtigen und in diesem Bereich gezielt Ausbildungsplätze und andere Stellen mit BewerberInnen mit Migrationshintergrund besetzen.	BürgerInnen, Auszubildende	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Als Einstellungskriterien werden interkulturelle Kompetenzen positiv bewertet und es wird nach unkonventionellen Lösungen bezüglich etwaiger Nachqualifizierungen gesucht (z.B. Finanzierung der Nachqualifizierungen schon während der Aufnahme einer Tätigkeit durch die HL usw.).	BürgerInnen, Auszubildende	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
2	2.1	Der Bedarf bezüglich der benötigten Sprachen und der migrations-spezifischen Beratungsthematiken wird in den Regeldiensten erhoben.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Es wird ein Verzeichnis der vorhandenen Sprach- und KulturmittlerInnen erstellt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Der nachhaltig finanzierte Pool der Sprach- und KulturmittlerInnen steht anderen Einrichtungen gegen Entgelt offen.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
3		Mehrsprachige, kultursensible Infos (digital/Flyer) werden erstellt.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Die Finanzierung gesundheitspräventiver Maßnahmen in Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen, die Eltern mit ihren Kindern besuchen, wird sicher gestellt.	Kinder, Eltern	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Das MIMI-Projekt wird nachhaltig weiter geführt.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
		Angebote für psychisch kranke MigrantInnen bzw. psychosoziale Angebote zur Vorbeugung von psychischen Erkrankungen werden vorgehalten.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales

	Suchtprävention und Angehörigenberatung wird in der Muttersprache/von Muttersprachlern angeboten.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
	Ernährungsberatung wird in der Muttersprache/von Muttersprachlern angeboten.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
	Kulturspezifische Sportangebote wie z.B. Frauenschwimmkurse werden vorgehalten.	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 4 Kultur
	In den städtischen Pflegeeinrichtungen werden Konzepte der kultursensiblen Pflege berücksichtigt.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales
	VertreterInnen von MigrantInnenselbstorganisationen werden in entscheidungsgebende Gremien, wie beispielsweise die ‚Pflegekonzferenz‘ oder den ‚Gerontopsychiatrischen Arbeitskreis Sucht‘, einbezogen.	BürgerInnen, MigrantInnenselbstorganisationen	FB 2 Wirtschaft und Soziales

Handlungsfeld 5: Wohnen

(Leit- und Teilziele siehe S. 19)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	Das neue ‚Wohnungsmarktkonzept‘ wird durch ein Wohnungsmarkt-Monitoring sinnvoll ergänzt.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 5 Planen und Bauen *
		Eine Haushaltsbefragung wird durchgeführt, um kulturelle Unterschiede in den Wohnbedarfen zu ermitteln.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 5 Planen und Bauen *
		Zukünftige BewohnerInnen werden bereits in den Planungsprozessen beteiligt.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 5 Planen und Bauen *
2		Eine dezentrale Unterbringung von Flüchtlingen wird bevorzugt umgesetzt. Die Dauer der Bescheinigung über den Aufenthalt soll dem Ziel der dezentralen Unterbringung entsprechen.	AsylbewerberInnen; Flüchtlinge, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung *
		Es wird unterstützt und begleitet, eine Initiative, analog des Kieler Vereines ‚Lifeline‘ (Vormundschaftsverein), auch in Lübeck zu gründen.	Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung FB 4 Kultur *

3		Neue Beteiligungsformen in Wohngebieten / Stadtteilen werden entwickelt, um alle Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu erreichen. Zur Belebung und Entwicklung wird ein regelmäßiger Lübecker Wettbewerb für gelungene Partizipation durchgeführt.	BürgerInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 4 Kultur FB 5 Planen und Bauen *
		Gewachsene Wohngebiete werden gestärkt und verdichtet, indem die Sozial- und Infrastruktur genutzt und ausgebaut wird.	BürgerInnen	FB 5 Planen und Bauen *
		Ein Quartiersmanagement, das im Rahmen von Städtebauförderungsprogrammen eingesetzt wird, muss interkulturelle Kompetenzen besitzen. Sofern im Team gearbeitet wird, ist eine interkulturelle Zusammensetzung zu fordern.	BürgerInnen	FB 5 Planen und Bauen *
		Spielplätze als Bewegungs-Orte und Orte des sozialen Miteinanders im öffentlichen Raum werden erhalten und veränderten Ansprüchen gemäß verbessert	Kinder, Jugendliche, BürgerInnen	FB 5 Planen und Bauen *

* zu allen 3 Leitzielen werden Beteiligungsprozesse angestrebt, zwischen:

- Wirtschaft/Wohnungswirtschaft
- Verwaltung
- Politik
- BewohnerInnen

Handlungsfeld 6: Kulturelles, soziales und politisches Leben

(Leit- und Teilziele siehe S. 19)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	In allen Fachbereichen werden AnsprechpartnerInnen für Integration und Partizipation benannt.	BürgerInnen (besonders BürgerInnen mit Migrationshintergrund ohne Wahlrecht)	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung FB 4 Kultur FB 5 Planen und Bauen
2		Ein DolmetscherInnen- bzw. SprachmittlerInnenpool wird eingerichtet.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister

		In einem Internetportal (analog dem ‚Familienportal‘) werden Angebote, Hilfen und Beratungen, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten, transparent vermittelt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister
		In mehrsprachigen Flyern/Broschüren werden Angebote, Hilfen und Beratungen, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten, transparent vermittelt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister und inhaltlich verantwortliche Fachbereiche
3	3.1	Die Website des ‚Forums für MigrantInnen‘ wird über politische Beteiligungsmöglichkeiten und Fortbildungsangebote informieren.	BürgerInnen (besonders BürgerInnen mit Migrationshintergrund ohne Wahlrecht)	FB 2 Wirtschaft und Soziales ‚Forum für MigrantInnen in der Hansestadt Lübeck‘
4	4.1	Eine intensive Sprachförderung wird durch kleinere Kita-Gruppen erreicht.	Kinder	FB 4 Kultur
		Lesepaten werden in den Schulen und anderen Einrichtungen, die Kinder in ihrer Freizeit aufsuchen, zur Verfügung stehen.	Kinder, SchülerInnen	FB 4 Kultur
		Sprachförderung wird zielgruppenspezifisch für alle Altersgruppen angeboten.	Kinder, Jugendliche SchülerInnen, BürgerInnen	FB 4 Kultur

Maßnahmenvorschläge, die nicht auf kommunaler Ebene umsetzbar wären, aber durch die Politik befördert werden sollten:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Adressat (z.B. Bund, Land, Wirtschaft usw.)
4	4.1	Eine intensive Sprachförderung wird durch kleinere Schulklassen erreicht.	SchülerInnen	Landesregierung Schleswig-Holstein

Handlungsfeld 1: Interkulturelle Öffnung der Angebote und Dienstleistungen der Verwaltung

(Leit- und Teilziele siehe S.20)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	Die Integrationsleit- und Teilziele werden Bestandteil des Produkthaushaltsplanes.	Alle Fachbereiche und Bereiche der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister
	1.2	Eine fachbereichsübergreifende ‚Steuerungsgruppe Integration‘ wird eingerichtet.	Alle Fachbereiche der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung FB 4 Kultur FB 5 Planen und Bauen
2	2.1	Ambulante Orientierungshilfen für Neuzuwanderer in einer ‚Gehstruktur‘ werden eingerichtet.	NeuzuwanderInnen, die Orientierungshilfe benötigen.	FB 2 Wirtschaft und Soziales
	2.2	Ein Aufsteller mit der beidseitigen Aufschrift: „Bitte lächeln!“, wird auf jedem Schreibtisch platziert, um Ängste und Hemmschwellen zu mildern und ein kundInnenfreundliches Klima zu signalisieren.	Alle KundInnen und MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister
2		Ein ‚Willkommenspaket‘ mit Orientierungshilfen zur Übergabe an NeuzuwanderInnen im Sinne einer ‚Willkommenskultur‘ wird erarbeitet.	NeuzuwanderInnen	FB 2 Wirtschaft und Soziales FB 3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung
3	3.1	Fortbildungen zum Erwerb Interkultureller Kompetenz werden für <u>alle</u> MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck verbindlich.	Alle MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister
	3.2	Einmal jährlich wird zu Evaluierungszwecken in der Führungskräftekonferenz über die Teilnahme an Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz berichtet.	Alle Führungskräfte der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister

4	4.1	Die Datenerfassung der Personalsteuerung- und entwicklung wird Kennzahlen zur Beobachtung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund in der Personalstruktur erheben.	Alle MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck mit Migrationshintergrund	FB 1 Bürgermeister
	4.2	Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur MigrantInnenförderung.	Alle MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck und BewerberInnen mit Migrationshintergrund	FB 1 Bürgermeister
		Die Stellenausschreibungen sowie Auswahltests werden dahingehend überprüft, BewerberInnen mit Migrationshintergrund nicht zu diskriminieren, bzw. es werden keine Kriterien benannt, die von Menschen mit Migrationshintergrund nicht oder nur schwer erfüllbar sind.	Potenzielle Auszubildende und MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck mit Migrationshintergrund	FB 1 Bürgermeister
	4.3	In den ‚MigrantInnencommunities‘ (z.B. Moscheegemeinden o. ä.) wird für Ausbildung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst geworben.	Potenzielle Auszubildende und BewerberInnen mit Migrationshintergrund	FB 1 Bürgermeister
		Bundesweit werden an Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten qualifizierte MigrantInnen für den öffentlichen Dienst angeworben.	Potenzielle BewerberInnen mit Migrationshintergrund	FB 1 Bürgermeister
	4.4	Bei der Aufstellung der Listen zum Personalrat und zur Jugendvertretung werden MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund berücksichtigt.	Alle MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck mit Migrationshintergrund	Personalrat
5	5.1	Alle interkulturellen Angebote werden mit dem Familien- bzw. Bildungsportal verlinkt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 4 Kultur
		Alle Bildungsangebote werden mehrsprachig auch als Info-Broschüre Jobcenter, Schulen und anderen Bildungsträgern zur Verfügung gestellt.	SchülerInnen, BürgerInnen	FB 4 Kultur
		Die offizielle Website der Hansestadt Lübeck berücksichtigt auf der Startseite verschiedene Sprachen zur Begrüßung und für migrations-spezifische Informationen. Auf dem ‚Veranstaltungskalender‘ der Website werden auch interkulturelle Angebote präsentiert.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister
		Flankierende Öffentlichkeitsarbeit für migrations-spezifische Projekte wird gewährleistet.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales

	Die Stadtzeitung wird eine migrationsspezifische Rubrik einführen. Die Rubrik wird mehrsprachig veröffentlicht.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister FB 2 Wirtschaft und Soziales
	Die Arbeit des ‚Forums für MigrantInnen‘ wird durch flankierende Öffentlichkeitsarbeit der Hansestadt Lübeck unterstützt.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister ‚Forum für MigrantInnen in der Hansestadt Lübeck‘
	Die MigrantInnenselbstorganisationen werden durch Angebote der Öffentlichkeitsarbeit vonseiten der Hansestadt Lübeck und des ‚Forums für MigrantInnen‘ einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.	BürgerInnen	FB 1 Bürgermeister ‚Forum für MigrantInnen in der Hansestadt Lübeck‘

Handlungsfeld 2: Antidiskriminierung

(Leit- und Teilziele siehe S. 21)

Maßnahmenvorschläge, die auf kommunaler Ebene umsetzbar wären:

Leitziel Nr.:	Teilziel Nr.:	Maßnahmenvorschlag	Zielgruppe	Verantwortlich
1	1.1	Informationen innerhalb der Verwaltung über die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden erfolgen.	MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister
		Fortbildungen zum AGG werden für MitarbeiterInnen verpflichtend.	MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister
		Eine städtische Beschwerdestelle AGG für MitarbeiterInnen und BürgerInnen wird eingerichtet. Die Beschwerdestelle wird mit einer Öffentlichkeitskampagne eingeführt, ein Informationsflyer wird erstellt. Das ‚Forum für MigrantInnen‘ wird ebenfalls in seinen Reihen für die Beschwerdestelle werben. Eingehende Beschwerden werden stets schriftlich bestätigt, die KundInnenzufriedenheit wird nachverfolgt.	BürgerInnen, MitarbeiterInnen der Verwaltung der Hansestadt Lübeck	FB 1 Bürgermeister

**TeilnehmerInnen des Beteiligungsworkshop zur Erarbeitung des
Kommunalen Integrationskonzeptes der Hansestadt Lübeck
am 3. und 4. Dezember 2010 und am 11. Mai 2011 im Rathaus**

Anlage II

Verwaltung

Lfd. Nr.	Name	Vorname	FB/ Bereich	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05 2011
1	Schopenhauer	Gabriele	1.100	Begrüßung	x		
2	Schmittner	Petra	1.160	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
3	Bender	Dr. Gerhard	1.102	Vortrag Zahlen, Daten, Fakten	x		x
4	Schindler	Sven	2	Begrüßung und Schlußwort	x	x	x
5	Apostel	Sabine	2.500	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
6	Brinkmann	Maria	2.500	Gesundheitswesen	x	x	x
7	Justin	Siglinde	2.280	Interkulturelle Öffnung	x	x	
8	Lange	Marlies	2.507	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x		x
9	Koebner- Bütow	Maja	2.530	Gesundheitswesen	x	x	
10	Böhme	Irene	2.530	Gesundheitswesen			x
11	Nimz	Christiane	2.000	Antidiskriminierung	x	x	
12	Meinecke	Sven	2.500	Wohnen	x	x	
13	Scharrenberg	Petra	2.500	Wohnen			x
14	Kümmeke	Claudia	2.515	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x
15	Grau	Conja	2.280	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	
16	Seeberger	Anke	2.000	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
17	Zirpins	Birgit	2.515	Aus- u. Weiterbildg	x	x	
18	Wieczorek	Magdalena	BQL GmbH		x	x	x
19	Yesildag	Hanife	Arge	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	

20	Mader	Daniela	Arge	Aus- u. Weiterbildung	x	x	
21	Kasokat	Ute	Jobcenter				x
22	Rocksien	Reinhard	3.322	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
23	Kandulla	Astrid	4.510	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
24	Morgenstern	Anja	4.041		x	x	
25	Rettner	Janina	4.041	Interkulturelle Öffnung	x	x	
26	Hutfilter	Renke	4.041	Interkulturelle Öffnung	x	x	
27	Seul	Ulrike	4.513	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
28	Albrecht	Petra	4.041	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
29	Geerdes	Katja	4.041	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
30	Podstawa	Christoph	4.041	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
31	Hahner	Dr. Beatrix	4.041	Aus- u. Weiterbildung	x		x
32	Heidig	Renate	4.041	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
33	Kerschbaumer	Daniela	4.513	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
34	Nack	Doris	4.513 Pers.rat FB4	Interkulturelle Öffnung	x	x	
35	Samadi	Farsaneh	4 Schulamt	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
36	Banse- Claussen	Gudrun	4 Schulamt	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	
37	Özdemir	Serpil	Friedr.- List- Schule	Aus- u. Weiterbildung	x		
38	Schlonski	Christiane	5.610	Wohnen	x	X	

Politik

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Fraktion	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Hoffmann	Ingo	SPD	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x		x
2	Kaske	Roswitha	CDU	Wohnen	x	x	x
3	Menorca	Heidi	CDU				x
4	Kanuschin	Soja	CDU	Wohnen	x	x	
5	Berrakkarasu	Yavuz	DIE LINKE/ IG Metall	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x
6	Mentz	Katja	Bündnis 90/DIE GRÜNEN	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
7	Voht	Gregor	BfL	Wirtschaft und Arbeitsmarkt		x	x
8	Stein	Alan	FDP	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x		x
9	Ciulla	Calogero	BUNT	Antidiskriminierung	x	x	x

Wohnungswirtschaft

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Gesellschaft	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Erfurt	Jasmin	Grundstücks-Gesellschaft 'Trave' mbH	Wohnen	x	x	x
2	Hüls	Kirsten-Bettina	Lübecker Bauverein	Wohnen	x	x	
3	Keller	Marcus	Lübecker Bauverein	Wohnen			x

Wirtschaft

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Kammer	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Türkyilmaz	Bülent	IHK	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x

2	Näpflein	Heidi	HWK	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x		x
3	Schulz	Werner	HWK	Wirtschaft und Arbeitsmarkt		x	

Migrationsfachdienste

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Einrichtung	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Bauke	Cornelia	Gemeindediakonie	Aus- und Weiterbildung	x	x	x
2	Martini	Dorothee	Caritas	Gesundheitswesen	x	x	x
3	Mehmud	Abdulla	Flüchtlingsforum	Wohnen	x	x	x

MigrantInnenselbstorganisationen

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Verein	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Nwosu	Godson	Nigerianischer Verein	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x
2	Bahlmann	Klaudia	Pol.-Deut.- Soz.-Kult. Gesell. Lubeca 95	Gesundheitswesen	x	x	x
3	Isözen	Ihan	Haus der Kulturen	Antidiskriminierung	x	x	x
4	Kirchhofer	Adelheid	Haus der Kulturen	Antidiskriminierung	x	x	
5	Simoni	Wadiro	Christengem. Bethesda		x	x	
6	Ötün	Mahir	Ditib zu Lübeck/ Türk. Gem. S-H	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	
7	Nordström	Mia	Finn. Seemanns- Mission Suomi-Koti	Interkulturelle Öffnung	x	x	x

8	Gotenova	Gajane	Dt.- Russ.Verein Samovar	Bildung u. Lernen vor Ort	x	x	x
9	Khamitova	Liudmila	Dt.- Russ.Verein Samovar	Kulturelles, soziales u. polit. Leben		x	x
10	Sahinarslan	Merve	Türgem e.V.		x	x	

Forum für MigrantInnen

Lfd. Nr.	Name	Vorname	sonstige Zugehörigkeit : Verein/Verband/ o.ä.	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05 2011
1	Riekhof	Heinz-Jürgen	Haus der Kulturen	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x
2	Mlodoch	Dagmar	Grone Schule		x	x	
3	Mortezai	Jahan	AWO	Interkulturelle Öffnung	x	x	x
4	Ziskel	Yukhym	Jüdische Gemeinde	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x		
5	Bagci	Gencel	IKB	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
6	Graubner	Traute	Seniorenbeirat	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
7	Weerasekare	Kaushi			x	x	x
8	Avan	Mohammed			x	x	x
9	Murawa	Ikhlas		Antidiskriminierung		x	
10	Yavuzoglu	Cafer	Türgem e.V.		x		
11	Bennour	Hassine		Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
12	Bennour	Edith		Bildung und Lernen vor Ort	x	x	x
13	Günes	Erkan	Islam. Gemeinde HL	Antidiskriminierung	x	x	x
14	Günes	Asiye	Islam. Gemeinde HL	Antidiskriminierung		x	
15	Isözen	Jale	Tara e. V.	Gesundheitswesen	x	x	x

16	Gilsing	Inga	Sprungruch e. V.	Gesundheitswesen	x	x	
17	Mühlschlegel	Heidi	Bahai-Gemeinde	Gesundheitswesen	x	x	x
18	Bükücüler	Sabriye	Sprungruch e. V.		x		x
19	Hotzel	Veronika			x	x	x
20	Nowak	Ludmila		Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x		
21	Zakrzewska	Halina	Pol. Deut.-Soz.- Kultur.Gesell. Lubeka 95		x		
22	Arnold	Hans	Förderverein HL Kitas		x		
23	Uysal	Remzi	Türgem e. V.		x		x
24	Gottschalk	Inga		Wirtschaft und Arbeitsmarkt	x	x	x
25	Nolte	Sermin	Frauen helfen Frauen e. V.	Antidiskriminierung	x	x	x
26	von Wietersheim	Eugen	IKB/Weißer Ring	Antidiskriminierung	x	x	x
27	Parnan	Reza	Vorwerker Diakonie	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x	x	x
28	Schorp	Julius	Sprungtuch e.V.	Kulturelles, soziales u. polit. Leben	x		x
29	Dudy	Frauke		Gesundheitswesen	x		x
30	Kara	Gülcan				x	
31	Agrofylax	Sotirios	Burgtor Sprecherrat			x	x
32	Karabulut	Mustafa				x	
33	Gardisi	Maryam	Gemeinde- diakonie	Gesundheitswesen Projekt Kultursens- sible Pflege	x	x	x

Gäste

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Verein/Projekt/ o.ä.	Themenfeld	03.12. 2010	04.12. 2010	11.05. 2011
1	Schmidt	Kathrin	Projekt HAU ReIN	Interkulturelle Öffnung	x	x	
2	Zografaki	Marina	UK S-H Campus Lübeck Physik. Therapie	Gesundheitswesen		x	

Bürgerschaftsbeschlüsse zum Lübecker Integrationsprozess in chronologischer Folge von 2003 bis 2011

Datum und Auftrag	Umsetzung in der Verwaltung
<p>➤ 25.09.03: der Bürgermeister wird beauftragt mit den betroffenen Einrichtungen und Trägern ein Integrationskonzept zu entwickeln.</p>	<p>21.02.04: Auftaktveranstaltung zum Integrationskonzept und Gründung von sechs themenbezogenen AGs; die Ergebnisse der AGs wurden am 29.06.06 von der Bürgerschaft als Bericht zur Kenntnis genommen.</p>
<p>➤ 29.06.06: der Bürgermeister wird beauftragt, die Gründung eines ehrenamtlich geführten Forums für MigrantInnen zu initiieren und in Zusammenarbeit mit dem Forum einen konkreten Handlungskatalog zur Integration zu entwickeln.</p>	<p>20.06.07: die Gründung des Forums für MigrantInnen mit über 400 TeilnehmerInnen wurde initiiert und durchgeführt. Die anschließende Vorstandswahl fand am 27.09.07 statt; im Dezember 09 wurde der jetzt amtierende Vorstand gewählt. Der Vorstand des ‚Forums für MigrantInnen‘ wird administrativ von der Verwaltung durch eine Geschäftsstelle unterstützt.</p>
<p>➤ 29.06.06: der Bürgermeister möge über die Situation der über 60-jährigen MigrantInnen berichten, besonders bezogen auf die ambulante und stationäre Betreuung dieser SeniorInnengruppen.</p>	<p>Der Bericht wird aktuell im Zusammenhang mit dem Konzept ‚Leben und Wohnen im Alter‘ und in Kooperation mit der Kieler Fachhochschule erstellt.</p>
<p>➤ 25.09.08: der Bürgermeister wird beauftragt einen ‚Runden Tisch‘ zur Thematisierung des Integrationskonzeptes unter Teilnahme des ‚Forums für MigrantInnen‘ (VertreterInnen), weiterer MigrantInnenselbstorganisationen und der in der Bürgerschaft vertretenen politischen Parteien und Gruppierungen einzuberufen.</p>	<p>15.01.09: Einberufung des ‚Runden Tisches‘ ; es folgten vier weitere Sitzungen unter Federführung des damaligen Senators W. Halbedel; der ‚Runde Tisch‘ kam u.a. zu dem Ergebnis, dass fehlende Strukturen in der Verwaltung ein Grund für den stockenden Integrationsprozess in der Hansestadt Lübeck seien; interfraktionell wurde ein Antrag für die Einrichtung einer zentral angesiedelten ‚Stabsstelle Integration‘ vorbereitet.</p>

Datum und Auftrag	Umsetzung in der Verwaltung
<p>➤ 25.09.08: der Bürgermeister wird gebeten, Bericht zu erstatten, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um dem Forum für MigrantInnen Partizipationsrechte analog der Partizipationsrechte des ‚Kieler Forums für MigrantInnen‘ einzuräumen. Schon zum derzeitigen Zeitpunkt soll das Lübecker Forum die Unterlagen der kommunalen Gremien zur Kenntnis erhalten.</p>	<p>Der Bereich Recht informierte den ‚Runden Tisch‘ über die Möglichkeiten, dem ‚Forum für MigrantInnen‘ Partizipationsrechte in den kommunalen Gremien einzuräumen; interfraktionell wurde ein Antrag für die Beteiligungsrechte vorbereitet.</p> <p>Die Ausschuss- und Bürgerschaftsunterlagen der kommunalen Gremien wurden dem Vorstand des Forums zu dessen Information durch die Geschäftsstelle - vom Zeitpunkt des Beschlusses kontinuierlich - zugeleitet.</p>
<p>➤ 27.11.08: der Bürgermeister wird gebeten, Fortbildungsangebote für die Verwaltung, die Eigenbetriebe und die städtischen Gesellschaften zum Erwerb interkultureller Kompetenz vorzuhalten.</p>	<p>Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz wurden im Fortbildungszentrum bereits seit 2003 angeboten. Nach dem Beschluss führte das Fortbildungszentrum seit 2009 jährlich drei Veranstaltungen durch.</p>
<p>➤ 24.09.09: der Bürgermeister wird gebeten, umgehend eine zentral angesiedelte ‚Anlaufstelle Integration‘ einzurichten.</p>	<p>01.11.09: im Fachbereich Wirtschaft und Soziales wurde die ‚Stabsstelle Integration‘ für die Steuerung des Integrationsprozesses angesiedelt. Der Stabsstelle wurde die bereits bestehende Geschäftsstelle des Vorstands ‚Forum für MigrantInnen‘ angegliedert.</p>
<p>➤ 24.09.09: der Bürgermeister wird gebeten, dem Forum für MigrantInnen Partizipationsrechte analog der ‚Kieler Richtlinien‘ in den Ausschüssen und in der Bürgerschaft zu gewähren.</p>	<p>Vorstand und Beirat des ‚Forums‘ nahmen unmittelbar nach dem Beschluss am öffentlichen Teil aller Ausschüsse teil. Die Möglichkeit, einmal im Jahr über die Aktivitäten des Forums in der Bürgerschaft zu berichten, wurde noch nicht in Anspruch genommen.</p>

Datum und Auftrag	Umsetzung in der Verwaltung
<p>➤ 25.02.10: der Bürgermeister wird gebeten mit dem schleswig-holsteinischen Netzwerk „Safe Haven“ Kontakt aufzunehmen und eine gemeinsame Strategie zu entwerfen, wie die Stadt die Arbeit der bundes-weiten Kampagne „Save me“ unterstützen kann.</p>	<p>Die Stabsstelle verfasst in Kooperation mit „Save haven“ einen Bericht für die Bürgerschaft, mit welchen Möglichkeiten die Stadt die bundesweite Kampagne zum „Resettlement“ unterstützen kann. Die Resolution im Sinne des „Resettlement Verfahrens“ wurde zur Kenntnis an das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein versandt.</p>
<p>➤ 25.03.10: der Bürgermeister wird gebeten, der nächsten Berufsschulstatistik aussagekräftige Daten zu Auszubildenden mit Migrationshintergrund hinzuzufügen.</p>	<p>Der Bereich Schule und Sport hat hierauf eine Anfrage an das zuständige Bildungsministerium gerichtet. Es wurde zugesichert, dass künftig Daten zum Migrationshintergrund vom statistischen Landesamt erhoben werden und die nächste Berufsschulstatistik diese ausweisen werde.</p>
<p>➤ 01.07.10: um das kommunale Integrationskonzept vor Beschluss in der Bürgerschaft abzustimmen wird eine „Steuerungsgruppe Integration“ unter Federführung des Senators für Wirtschaft und Soziales gegründet.</p>	<p>Die „Steuerungsgruppe“ wurde personell nach den Vorgaben des Bürgerschaftsbeschlusses besetzt, und wird seine Arbeit aufnehmen, wenn der Integrationskonzeptentwurf vorliegt.</p>
<p>➤ 01.07.10: die „Stabsstelle Integration“ wird gebeten, über das „Forum für MigrantInnen“ hinaus alle MigrantInnenselbstorganisationen (MSO) für die Mitarbeit am Integrationskonzept zu aktivieren.</p>	<p>36 in Lübeck aktive MSOs wurden akquiriert und aktiviert, hiervon haben 10 Vereine bzw. Organisationen Interesse an dem Beteiligungsverfahren zur Entwicklung des Integrationskonzept am 03. und 04.12.10 und am 11.05.2011 signalisiert.</p>

Datum und Auftrag	Umsetzung in der Verwaltung
<p>➤ 01.07.2010: der Bürgermeister möge über die Bedeutung der sog. ‚Ethnischen Ökonomie‘ für den Wirtschaftsstandort Lübeck berichten</p>	<p>Der Bericht wird zurzeit im Fachbereich Wirtschaft und Soziales erarbeitet.</p>
<p>➤ 24.02.2011: der Bürgermeister wird aufgefordert, der Bürgerschaft über die Lebens- und Wohnsituation von Asylbewerbern in Lübeck einen schriftlichen Bericht vorzulegen.</p>	<p>Der Bericht wird zurzeit im Fachbereich Wirtschaft und Soziales erarbeitet.</p>

Stellungnahmen der Bereiche

Anlage IV

1 – Bürgermeister
1.110 – Personal- und Organisationservice

Lübeck, den 08.07.2011
Auskunft: Claudia Heine
Tel.: 1112; Fax: 1190

Zeichen: 110.84.00 hc

e-mail: personal-und-organisationservice@luebeck.de

2.000.2 – Stabsstelle Integration
Frau Seeberger

Stellungnahme zum "Kommunalen Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck"

Sehr geehrte Frau Seeberger,

vielen Dank für Ihre Rückmeldung zu unserer ersten Stellungnahme vom 07.06.2011 zur Vorlage „Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“.

In Bezug auf das Teilziel 4.2., Handlungsfeld 1-Interkulturelle Öffnung möchten wir an dieser Stelle allerdings noch einmal unsere Aussage bekräftigen, dass die Datengrundlage über den Anteil an MigrantInnen nicht zur Verfügung steht und derzeit aus datenschutzrechtlichen Gründen auch nicht geschaffen werden kann. Insofern kann faktisch nicht ermittelt werden, wie hoch die aktuelle MigrantInnenquote liegt.

Die Behelfsmöglichkeit, einen etwaigen Annäherungswert auf der Grundlage einer freiwilligen Umfrage zu erheben, sehen wir positiv. **Eine freiwillige Quote kann allerdings nicht als Ist-Stand bezeichnet werden**, da selbst bei einer Vollerhebung unter allen MitarbeiterInnen der Hansestadt Lübeck die Repräsentativität der Befragung eng mit dem Fragebogenrücklauf zusammenhängt. Solange eine Teilnahme an der Befragung zum Migrationshintergrund freiwillig erfolgt, ist das einzige, was wirklich repräsentativ erfasst wird, das Interesse bzw. Desinteresse an der Befragung. Insofern kann das Ergebnis einer derartigen Befragung lediglich ein vorläufiger Annäherungswert sein und sollte auch als solcher bewertet und – um Missverständnisse zu vermeiden – begrifflich bezeichnet werden. Dies insbesondere, da das Ergebnis nicht als verlässliche Basis dienen kann, von der aus die weiteren Intergrationserfolge gemessen werden können. Eine weitere freiwillige Umfrage könnte z.B. alleine durch eine starke Abweichung im Teilnahmeumfang zu ganz anderen Ergebnissen führen, ohne dass dies Auskunft geben kann, ob sich tatsächlich der Anteil an MigrantInnen in der Stadt verändert hat. Es wäre zu befürchten, dass aus einer nicht repräsentativen Vergleichserhebung falsche Schlüsse und Konsequenzen abgeleitet werden.

Vor diesem Hintergrund bleibt die Einführung und Messung einer Quote zum Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Personalstruktur fragwürdig. Wir empfehlen stattdessen, den Focus der Erfolgsmessung des Konzeptes eher auf das Controlling der Einzelmaßnahmen zu stützen.

Der POS bittet darum, diese Stellungnahme der Vorlage beizufügen oder den Inhalt anderweitig in die Diskussion und Entscheidungsfindung einzubringen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Claudia Heine

1 – Bürgermeister
1.160 – Frauenbüro

Zeichen: PS

Lübeck, den 31.05.2011
Auskunft: Petra Schmittner
Tel.: 122-1601; Fax: 122-1620
e-mail: petra.schmittner@luebeck.de

Vorlage: Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck

hier: Stellungnahme des Frauenbüros zum Integrationskonzept

Das Frauenbüro begrüßt das vorliegende Integrationskonzept für die Hansestadt Lübeck. Die Integration von Migrantinnen und Migranten und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung sind – ähnlich dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern – Querschnittsziele und -aufgaben, die sich durch alle Bereiche der Stadt und der Stadtverwaltung ziehen.

Integration des Papiers „Geschlechtergerechtigkeit“ in die Maßnahmeumsetzung

Bereits 2007 hat das Frauenbüro in Kooperation mit fachkundigen LübeckerInnen das Papier „Geschlechtergerechtigkeit für das Lübecker Integrationskonzept“ vorgelegt. Ein Teil der darin genannten Punkte finden sich in dem vorliegenden Integrationskonzept, ein anderer Teil wird bei der konkreten Maßnahmenumsetzung zu berücksichtigen sein. Damit die gesammelten Vorschläge nicht im Prozess verlorengehen und bei der Maßnahmenentwicklung weiter mit berücksichtigt werden können, hängen wir das 2007 erarbeitete Papier dieser Stellungnahme noch einmal an.

Gender Mainstreaming im Integrationskonzept

Wir begrüßen ausdrücklich den auf Seite 12 der Vorlage befindlichen Hinweis, dass alle zukünftig zu entwickelnden Maßnahmen dem Prinzip des Gender Mainstreaming folgen und Gender-Aspekte berücksichtigen sollen. Für die Zukunft regen wir an, diese Aspekte bei allen folgenden Partizipationsprozessen immer schon im Verfahren mit zu integrieren und abzufragen (gutes Beispiel: Integrationskonzept Gelsenkirchen¹).

Integrationsmonitoring / Diversity-Monitoring

Ausdrücklich begrüßen wir das Vorhaben, ein „Integrationsmonitoring“ für Lübeck zu entwickeln. Dieses sollte ebenfalls „gegendert“ werden, ganz im Sinne des Bürgerschaftsbeschlusses zu „Gender Mainstreaming“ vom 30.01.2003. Das Integrationsmonitoring an den aktuell formulierten Leit- und Teilzielen zu orientieren, finden wir sinnvoll. Jedoch regen wir an, das Monitoring nicht darauf zu beschränken, sondern es vielmehr auf die in der Vorlage beschriebenen Handlungs- und Teilhabefelder zu beziehen (z.B. Bildung, Aus- und Weiterbildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Gesundheit, Wohnen, kulturelle, soziale und politische Teilhabe, interkulturelle Öffnung u.a.). Hilfreich hierfür kann die im April 2011 vorgelegte Publikation „Integrationsmonitoring für die Landeshauptstadt Kiel“ sein. Diese empfiehlt ein „Diversity-Monitoring“, welches Ziele der interkulturellen Öffnung, der Altersentwicklung, der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion verbindet².

Prozess der Weiterentwicklung des Integrationskonzepts

Wie in der Vorlage beschrieben, wird das Integrationskonzept den wandelnden Bedingungen anzupassen sein. In welchen Abständen und wie in Lübeck eine solche Anpassung vorgenommen werden soll, wird aus der Vorlage – bis auf den alle 2 Jahre vorgesehenen

¹ http://www.rat-und-hilfe-ge.de/Dokumente_und_Materialien/Soziales/Migration/Integrationskonzept.pdf, S. 5

² http://www.gender.uni-kiel.de/sites/default/files/downloads/Integrationsmonitoring-Kiel_2011.pdf, S. 93

Integrationsbericht - zunächst nicht ersichtlich. Hier halten wir konkretere Aussagen und Planungen für zweckmäßig.

Steuerungsgruppe Integration

Die Einbeziehung von VertreterInnen aller Fachbereiche in die Steuerungsgruppe Integration halten wir für sinnvoll. Das Frauenbüro mit seiner o.a. Querschnittsaufgabe sollte ebenfalls in diese Runde aufgenommen werden.

i.A. Petra. Schmittner

Hansestadt Lübeck – Frauenbüro
Stand: 03.01.2007

Geschlechtergerechtigkeit für das Lübecker Integrationskonzept

Inhaltliche Aspekte für ein ‚gegendertes‘ Integrationskonzept für die Hansestadt Lübeck

Interkulturelle Erziehung und Sprachförderung in Kindertagesstätte und Schule

- . mehrsprachige Elternansprache
- . Erreichen der Mütter (u.a. über Migrationsverbände)
- . Förderung des Kita-Besuches für Kinder mit Migrationshintergrund – dabei Überprüfung: gibt es mehr Jungen / mehr Mädchen mit Migrationshintergrund in den Kitas?
- . Deutsch als Fremdsprache bereits in der Kita
- . (möglichst) geschlechterparitätische Zusammensetzung der Kita-Gruppen
- . aufsuchende Sozialarbeit, um Migranteltern von der Notwendigkeit des Kita-Besuches zu überzeugen
- . männliche Erzieher in den Kitas
- . ErzieherInnen mit Migrationshintergrund in den Kitas
- . hoher NC der Dorothea-Schlözer-Schule verhindert vermutlich, höheren Zugang von MigrantInnen zur Ausbildung
- . genderorientiertes und interkulturell angelegtes Ausbildungskonzept der Dorothea-Schlözer-Schule
- . Fortbildungen für ErzieherInnen und Lehrkräfte zum Thema Gender und Migration
- . Alphabetisierungskurse + langfristige Deutschkurse, langfristige Integrationskurse für die Eltern (insbesondere die Mütter) in den Stadtteilen
- . Stärkung des Selbstbewusstseins der Mädchen und ihrer Mütter durch LehrerInnen / Beratung / Schulsozialarbeit ...
- . frühzeitige Integration in den richtigen Schultyp (ein späterer Wechsel von der Hauptschule auf eine weiterführende Schule ist schwer)
- . gesicherten Aufenthaltsstatus herstellen zwecks Bildungsplanung für MigrantInnen
- . Angebote außerschulischer Schularbeitshilfe in den Stadtteilen
- . Sportförderung für Mädchen mit Migrationshintergrund

Jugend und Ausbildung

- . kontinuierliche Migrationsjugendarbeit – mehr als befristete Projekte – insbesondere auch speziell für Mädchen
- . niedrigschwellige Angebote für Mädchen mit Migrationshintergrund
- . sexuelle Aufklärung entsprechend dem kulturellen Hintergrund
- . Schulung von JugendarbeiterInnen zum Thema Zwangsverheiratung / Gewalt von Vätern und Brüdern

Gesundheit und SeniorInnen

- . isoliertes Leben der Migrantinnen mit Kindern (und später ohne sie!) – Schaffung eines erreichbaren gesundheitsfördernden Angebotes
- . Schulung von ÄrztInnen / Sensibilisierung für Migrationsproblematik
- . Sozialarbeit vor Ort, die durch Beratungsangebote hilft, Scham vor ÄrztIn zu nehmen
- . DolmetscherInnen-Pool
- . spezielle Sportangebote nur für Frauen
- . Schwimmzeiten in den Schwimmbädern nur für Frauen (auch nur weibl. Personal)
- . Stadtteiltreffs in Kooperation mit Migrationsverbänden und –vereinen; spezielle Angebote für Frauen
- . Beratung und Unterstützung von SeniorInnen und Pflegenden mit Migrationshintergrund
- . Öffnung der Regeldienste für verschiedene Kulturen
- . Begleitung zu den Einrichtungen / Beratungen
- . multikulturelles Fachpersonal in allen Alten- und Pflegeeinrichtungen
- . Möglichkeit, auch explizit weibliches Fachpersonal zu bekommen
- . gemischte kulturelle Angebote / eigene kulturelle Angebote (beides) Wohnen / Soziales Umfeld und Beteiligung vor Ort
- . Förderung der Toleranz unterschiedlicher Religionen
- . gute interkulturelle Durchmischung in den Stadtteilen
- . wohnortnahe Angebote, insbesondere zum gemeinsamen Lernen von Frauen und ihren Kindern

Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und der Verwaltung

Forum für MigrantInnen

- . geschlechterquotierte Zusammensetzung des Forums?
- . Verbände ansprechen
- . über Zeitung etc. dafür werben
- . oder wie Beteiligung der Fraueninteressen sichern?
- . z.B. über regelmäßige „Frauthemen“ als Fixthemen im Forum, die von Fachfrauen vorbereitet werden?

**Gesamtpersonalrat
der Hansestadt Lübeck**

Lübeck, den 20.06.2011
App.: 122 – 18 13 / 18 16
Fax.: 122 – 18 17
E-Mail: gesamtpersonalrat.hl@luebeck.de

2.000.2 – Stabsstelle Integration
z. H. Frau Seeberger

Vorlage betreffend „Kommunales Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtpersonalrat hat die o. g. Vorlage in seiner Sitzung am 20.06.2011 beraten.

Diesbezüglich geben wir folgende Stellungnahme ab:

Bei Stellenbesetzungen in der Hansestadt Lübeck finden die Kriterien Eignung, Leistung und fachliche Befähigung vordergründig Anwendung. Bei der Anwendung dieser Kriterien spielt die Herkunft und Hautfarbe der Bewerberinnen und Bewerber keine Rolle.

Der Gesamtpersonalrat spricht sich dagegen aus, Menschen mit Migrationshintergrund bei der Personalauswahl verstärkt zu berücksichtigen, wie es in dem Handlungs- und Maßnahmenkatalog des Konzeptes im Teil II unter „Interkulturelle Öffnung der kommunalen Aufgabenstruktur“ geschrieben steht.

Die Hansestadt Lübeck ist gegenwärtig dabei ein Personalmanagement zu etablieren. Dieses wird auf der Basis der „Bestenauslese“ stattfinden.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Klemm
Vorsitzender

(Stellungnahme per e-mail)

4 – Kultur und Bildung
4.040 Fachbereichscontrolling

Lübeck, den 10.06.2011
Auskunft: Angelika Kramm
Tel.: 75 40; Fax: 75 44
e-mail: angelika.kramm@luebeck.de

2.000.2 – Stabsstelle Integration
Frau Seeberger

Stellungnahme zum ‚Kommunalen Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck‘

Hallo Frau Seeberger,

die Beteiligung des FB 4 Kultur und Bildung ist durch die zuständigen Bereiche im Prozess der Erarbeitung des Integrationskonzeptes erfolgt. Die Umsetzung erfolgt auf der Grundlage des hierzu getroffenen Bü-Beschlusses jeweils im Rahmen der Möglichkeiten.

Mit freundlichen Grüßen

Angelika Kramm

Schulamt in der Hansestadt Lübeck

Auskunft erteilt: Schulrat Dreier
Tel./Fax: 122-4091 / 4097
E-Mail: gustaf.dreier@luebeck.de
Lübeck, den 04. Juli 2011

Hansestadt Lübeck
Fachbereich 2 – Wirtschaft und Soziales
2.000.2 Stabsstelle Integration
Frau Anke Seeberger

Stellungnahme des Schulamtes zur Vorlage des Kommunalen Integrationskonzeptes der Hansestadt Lübeck

Sehr geehrte Frau Seeberger,

vielen Dank für die Übermittlung der Vorlage des Integrationskonzeptes für die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck.

Wir sehen die schulamtsgebundenen Schulen als Einrichtungen, die einen wesentlichen Beitrag zur Integration von jungen MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund leisten müssen. Dies geschieht seit langer Zeit, es gibt aber sich noch Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten insbesondere was die Kooperation verschiedenen Akteure auf diesem Feld in Lübeck angeht. Unser Interesse am Integrationskonzept drückte sich auch in der Tatsache aus, dass zwei unserer Mitarbeiterinnen, Frau Samadi und Frau Banse-Claussen, an der Vorbereitung des Integrationskonzeptes mitgewirkt haben. Unsere möglichen Beiträge liegen sicherlich in den von Ihnen benannten Handlungsfeldern „Bildung“ und „Aus- und Weiterbildung“. Dem Handlungs- und Maßnahmenkatalog folgend wurden im ersten Teil unter dem übergeordneten Ziel „gleichberechtigte Teilhabe“ im Handlungsfeld „Bildung“ folgende für uns relevante Leit- und Teilziele definiert:

Leitziel 1: Kinder und Eltern erfahren Beratung und Unterstützung beim Spracherwerb oder bei der Erziehungsarbeit.

Das **Teilziel 1.2. „Die hohe Bedeutung der Erstsprache für den Erwerb der Zweitsprache ist anerkannt. Aus dieser Erkenntnis wird auch die Erstsprache gefördert.“** wird von uns als erstrebenswertes Ziel gesehen, wir verfügen aber bislang im Gegensatz zur Förderung von Deutsch als Zweitsprache nicht über Ressourcen, um diese Förderung von Seiten des Landes in den Schulen zu implementieren. Das Land stellt dafür weder Mittel bereit, noch gäbe es unseres Wissens geeignete Lehrkräfte, um z.B. Türkisch oder Kurdisch oder Polnisch in den Schulen unterrichten zu lassen. Hier kann es vorerst nur darum gehen, ein Modellprojekt in Lübeck ins Leben zu rufen, mit dem erste Erfahrungen gesammelt werden, um dann Bedarfe und mögliche Erfolge dokumentieren und Mittel einwerben zu können. Im Stadtteil Bunte Kuh gibt es Pläne für die Einrichtung einer zweisprachigen Kita, daraus könnte sich eine Kooperation mit einer Grundschule – gedacht war an die Koggenweg-Schule – entwickeln, um den bilingualen Ansatz von der Kita auf die Schule zu übertragen. Zur Realisierung müssten Kooperationspartner wie der Verein „Sprungtuch“, die türkische Gemeinde, der türkische Elternverein oder andere gesucht werden. Wir sind bereit, ein solches Projekt zu unterstützen.

Im Moment sehen wir unsere Hauptaufgabe aber in der Arbeit entsprechend dem **Teilziel 1.3.: „Bestehende Maßnahmen sind nachhaltig gesichert und werden gegebenenfalls ergänzt und erweitert.“** Wir haben durch Zuweisung des Landes umfangreiche Mittel für den DAZ-Unterricht an den Lübecker Schulen. Es sind im Schuljahr 2011 / 2012 ca. 23 Planstellen dafür vorhanden, im Jahr davor waren es noch 28 Planstellen. Sie wurden um 5 reduziert, weil nach Angabe der Schulen in der Herbststatistik weniger SchülerInnen mit Migrationshintergrund in Lübeck leben. Hier wird klar, dass es umfangreiche Bemühungen des Landes gibt, dass die bestehenden Maßnahmen aber keineswegs gesichert sind. Sie werden im Rahmen von Einsparvorgaben oder zurückgehenden Zahlen von Kindern mit Migrationhintergrund auch verringert. Die von uns in den vergangenen beiden Jahren finanzierte Maßnahme **„Vorbereitungskolleg“** für berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Deutschkenntnisse an der Dorothea-Schlötzer-Schule beispielsweise kann vom Schulamt, das für berufsschulpflichtige Jugendliche auch gar nicht zuständig ist und für diese Arbeit keine Mittel erhält, im Schuljahr 2011 / 2012 nicht weiter unterstützt werden und wird voraussichtlich auslaufen. Den DAZ-Unterricht an den Lübecker Schulen konzipieren wir dagegen zurzeit neu, die Anzahl der DAZ-Zentren wird verringert, die Arbeit konzentriert, Aufbaustufen werden eingerichtet, die Fortbildungsarbeit intensiviert und das Controlling verbessert. Zu diesem Bereich kann auch unsere Kreisfachbeauftragte, Frau Samadi, kompetent Auskunft geben.

Zum **Leitziel 2 „Kinder, Eltern und PädagogInnen verfügen über interkulturelle Kompetenz“** und dem **Teilziel 2.2. „Interkulturelle Arbeit spiegelt sich in der Ausbildung von pädagogischem Fachpersonal wider“**, möchte ich anmerken, dass wir dies sehr begrüßenswert finden. Erreichbar ist dieses Ziel durch eine Veränderung der Lehrerausbildung auf Landesebene, in die interkulturelle Bildung einbezogen werden sollte. Auch die Ausbildung von ErzieherInnen an der Dorothea-Schlötzer-Schule könnte unter diesem Aspekt sicher ausgeweitet werden, wenn das nicht schon der Fall ist. Auf Schulamtsebene ließen sich Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte denken, für die ReferentInnen z.B. durch Vermittlung der Stabsstelle für Integration oder „Lernen vor Ort“ gefunden und finanziert werden könnten.

Leitziel 4 „Die personelle und räumliche Ausstattung in den Kitas und Schulen entspricht der interkulturellen Öffnung der Bildungseinrichtungen“ und **Teilziel 4.1. In allen Bildungseinrichtungen ist Personal mit Migrationshintergrund tätig“** findet unsere volle Unterstützung.

Wir freuen uns über jede neue Lehrerin / jeden neuen Lehrer, die oder der einen Migrationshintergrund aufweist, weil sie oder er ein Vorbild für Kinder mit Migrationshintergrund darstellen kann und motivierend wirken kann. Aber: Es gibt noch zu wenigen von ihnen. Eine bevorzugte Einstellung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund wäre denkbar, wenn wir mit einzelnen Schulen, die einen besonders hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund aufweisen, künftig Absprachen treffen, die besagen, dass das Profil von Ausschreibungen der Schulen über den Online-Stellenmarkt PBon diese Präferenz beinhalten soll. Für die Schulen muss aber immer auch die Fächerkombination im Vordergrund stehen, so dass dieses Vorgehen nur in wenigen Fällen realisierbar sein wird. Ein anderer Punkt ist die Tatsache, dass unsere jungen Lehrkräfte mit kurdischem oder türkischem Hintergrund oft gar nicht als „die mit dem Migrationshintergrund“ angesehen werden wollen, sondern sich im Rahmen ihrer eigenen erfolgreichen Integration einfach nur als deutsche Lehrkräfte – die sie ja sind – betrachten wollen.

Zum **Handlungsfeld 2 „Aus- und Weiterbildung“** betreffen uns die Leitziele 1 bis 3 hauptsächlich. Zur Förderung der Zweitsprache Deutsch und der Erstsprache habe ich mich schon geäußert. Die Förderung von sozialem Lernen und Schulsozialarbeit steht ohne Frage zu Recht im Focus unserer Bemühungen um Schulentwicklung und im Focus der Bemühungen des Fachbereichs 4.

Zum **Leitziel 3 „Die Teilhabe von Eltern mit Migrationshintergrund am Schulleben ihrer Kinder wird gefördert“ soll das Teilziel 3.1. „An allen Schulen sind Migrationsbeauftragte benannt, ...“** beitragen. Diese Beauftragung an allen Schulen lehnen wir ab. Es sind in den letzten Jahren immer wieder neue Handlungsfelder und Aufgaben an die Schulen herangetragen worden, die zur Benennung von „Beauftragten“ geführt haben. Für solche „Beauftragungen“ auf Weisung von oben wird in der Regel eine Lehrkraft ausgeguckt, die diese Aufgabe mehr oder weniger widerwillig übernimmt. Dabei kommt für die Praxis zumeist nichts heraus. Es ist eine „preiswerte“ Maßnahme, „Beauftragte“ ernennen zu lassen und von den Schulen eine Liste mit deren Namen einzufordern, aber sie bewirkt nichts. Wir haben im Rahmen der Neukonzeption des DAZ-Unterrichts bereits zum neuen Schuljahr die Benennung von DAZ-Beauftragten von über 20 Schulen verlangt, die mehr als 10 Wochenstunden für den DAZ-Unterricht bekommen. Diese Menschen müssen wir einladen, fortbilden und ihnen vermitteln, dass sie, in unserem Falle von der Kreisfachbeauftragten, Frau Samadi, fachliche Unterstützung erhalten. Hinter dieser Beauftragung stehen Ressourcen und eine kompetente Beraterin. Ein bloßes Benennen würde die „Beauftragten“ allein lassen.

Wir halten es aber für sinnvoll, dass Schulen mit einem besonders hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund ein **Integrationskonzept als Teil ihres Schulprogramms** erarbeiten. Darauf können wir im Rahmen einer Wiederbelebung der Schulprogramm-Arbeit und -Diskussion hinwirken.

Die Liste mit möglichen Maßnahmen sieht für Leitziel 3 vor, dass den **Eltern mehrsprachige Informationen zum Schuleintritt** zur Verfügung gestellt werden sollen. Dies halten wir für eine sehr sinnvolle Maßnahme. Einige Schulen sind hier schon tätig geworden, sie können ihre Ergebnisse in Schulleiterdienstversammlungen vorstellen. Das Schulamt selbst plant, Informationsschriften u.a. über die Begutachtung zur Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs aber auch zum Übergang auf weiterführende Schulen zunächst in Türkisch und Kurdisch erstellen zu lassen.

Wir sind sehr gern bereit, mit Ihnen im Austausch zu bleiben und uns an der Umsetzung von Maßnahmen zu beteiligen und wir werden die Umsetzung des Integrationskonzeptes weiter unterstützen. Besonders danken möchte ich an dieser Stelle unseren beiden Fachfrauen, Frau Samadi und Frau Banse-Claussen, für ihre Mitarbeit am Integrationskonzept als Expertinnen.

Mit freundlichen Grüßen

Gustaf Dreier
Schulrat

Zur Kenntnis: - Kreisfachbeauftragte DAZ Frau Samadi
- Beauftragte für vorschulische Sprachförderung: Frau Banse-Claussen