

Integrationskonzept der Landeshauptstadt Schwerin



Beirat für fachliche Begleitung der Erstellung des Integrationskonzeptes:

Lilia Lange	(Fraktion CDU-FDP)
Olga Rode	(Fraktion SPD)*
Michael Strähnz	(Fraktion Die Linke)
Renate Voss	(Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen)*
Dr. Sabine Bank	(Fraktion UB)
Dimitri Avramenko	(Integrationsbeauftragter)
Andrea Eichstädt	(Ausländerbehörde)
Ursula Gebert	(Amt für Jugend, Schule und Sport)
Reinhard Huß	(Amt für Stadtentwicklung)
Achim Selke	(Amt für Soziales und Wohnen)
Birgit Benz	(Landessportbund M-V e. V., Programm „Integration durch Sport“)
Erika Martin	(Evangelische Jugend Schwerin / Jugendmigrationsdienst)
Igor Peters	(Kuljugin e. V. / Leiter AT VI, Netzwerk Migration)
Ulrike Seemann-Katz	(Flüchtlingsrat M-V e. V.)
Jana Thölken	(RAA Schwerin e. V. / Leiterin AT I, Netzwerk Migration)
Alla Winkler	(RegioVision GmbH Schwerin / Leiterin AT II, Netzwerk Migration)

*Ab November 2010 Fraktion SPD / Bündnis 90 / Die Grünen

Zusammenfassung:

Katharina Hess (Referentin für Migrationssozialarbeit)

Ein besonderer Dank gilt den Mitgliedern der Arbeitstische des Netzwerkes Migration vertreten durch die Leiterinnen Jana Thölken (AT I), Alla Winkler (AT II) und Tatjana Stein (AT III), sowie den Verantwortlichen für die Redaktion Jana Thölken, Ulrike Seemann-Katz, Andrea Eichstädt, Reinhard Huß und Dimitri Avramenko.

Inhalt

A. Einführung

I. Begriffsbestimmungen.....	4
II. Zur Entstehung des Integrationskonzeptes	6
III. Zum Selbstverständnis des Integrationskonzeptes	8
IV. Monitoring	10
V. Förderung der Vielfalt (Diversity-Management)	11

B. Handlungsfelder

I. Kinder und Jugendliche	13
II. Arbeit und Beruf	17
III. Gesundheit, Pflege und Soziales	21
IV. Sport, Kultur und Freizeit	26
V. Politische Partizipation	30
VI. Integration als Politikfeld der Kommune	33

C. Anlagen

- Anlage 1 Tabellarische Darstellung der Handlungsfelder
- Anlage 2 Überblick Netzwerk Migration
- Anlage 3 Statistische Daten

A. Einführung

I. Begriffsbestimmungen

1. Integration

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen, sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen“.¹

Der Integrationsprozess umfasst politische, rechtliche, wirtschaftliche, soziale, kulturelle und kommunikative Aspekte. Unser Ziel ist die bestmögliche Gestaltung der Lebensverhältnisse von Zugewanderten unter den gesellschaftlichen Gegebenheiten, aufbauend auf einer gemeinsamen Wertebasis. Dabei soll die nationale, kulturelle und religiöse Identität der Zuwanderer gewahrt bleiben können.

2. Menschen mit Migrationshintergrund

„Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehört die ausländische Bevölkerung - unabhängig davon, ob sie im Inland oder im Ausland geboren wurde - sowie alle Zugewanderten unabhängig von ihrer Nationalität. Daneben zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund auch die in Deutschland geborenen eingebürgerten Ausländer sowie eine Reihe von in Deutschland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit, bei denen sich der Migrationshintergrund aus dem Migrationsstatus der Eltern ableitet. Zu den letzteren gehören die deutschen Kinder (Nachkommen der ersten Generation) von Spätaussiedlern und Eingebürgerten und zwar auch dann, wenn nur ein Elternteil diese Bedingungen erfüllt, während der

andere keinen Migrationshintergrund aufweist. Außerdem gehören zu dieser Gruppe seit 2000 auch die (deutschen) Kinder ausländischer Eltern, die die Bedingungen für

¹ Quelle Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

das Optionsmodell erfüllen, d.h. mit einer deutschen und einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren wurden“.²

² Quelle Statistisches Bundesamt

II. Zur Entstehung des Integrationskonzeptes

Die Landeshauptstadt Schwerin hat im Sommer 2007 dem Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock den Auftrag erteilt, ein Integrationskonzept für die Landeshauptstadt Schwerin, mit den Stadtteilen Neu Zippendorf und Mueßer Holz als Schwerpunkte, zu erstellen. Im Oktober 2007 haben daraufhin zahlreiche Gespräche mit Akteuren und Verantwortlichen in der Stadt stattgefunden. Vielfältige Materialien sind ausgewertet sowie Integrationskonzepte anderer Städte analysiert worden.

Ende April 2008 wurden die Ergebnisse in Form einer Studie vorgelegt. Sie umfasst umfangreiche Analysen und Handlungsempfehlungen zu verschiedenen integrationspolitischen Handlungsfeldern. Jedoch besaß die Studie noch nicht den Charakter eines verbindlichen Integrationskonzeptes und bedurfte der Präzisierung der Handlungsempfehlungen zu konkreten Handlungszielen. Dies erfolgte in Zusammenarbeit mit den am Integrationsprozess beteiligten Akteuren der Landeshauptstadt.

Am 1. September 2008 übernahm Dimitri Avramenko die Stelle des Integrationsbeauftragten in der Landeshauptstadt Schwerin. Bereits im November 2008 startete das Netzwerk Migration eine Initiative zur Fortführung der Arbeiten. Nach Gesprächen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Stadtfraktionen und Stadtverwaltung, wurde eine Beschlussvorlage für die Stadtvertretung erarbeitet. Im Mai 2009 beschloss die Schweriner Stadtvertretung einstimmig:

"Die Stadtvertretung stimmt 1. der Erarbeitung eines Integrationskonzeptes und 2. der Einberufung eines Beirates zur Koordinierung und fachlichen Begleitung bei der Erstellung des Konzeptes zu".

Im Juni 2009 wurde das Stadtparlament neu gewählt. Nach der Neukonstituierung der Stadtvertretung und ihrer Fraktionen konnte mit der Bildung des Begleitbeirates begonnen werden. Dieser setzt sich zu je einem Drittel aus Vertreterinnen und Vertretern der Stadtfraktionen, der Stadtverwaltung sowie dem Netzwerk Migration

zusammen.³

Für die einzelnen Themen wurden Arbeitsgruppen eingesetzt. Sie waren bei den Arbeitstischen I, II, und III des Netzwerkes Migration angesiedelt. Die Arbeitstische erarbeiteten Entwürfe zu den entsprechenden Themenfeldern, die auf den Sitzungen des Begleitbeirates vorgestellt, diskutiert und ergänzt wurden. Die Ergebnisse zu den einzelnen Arbeitsfeldern finden sich im Folgenden wieder.

Dieses Integrationskonzept sieht sich als Fortführung der Studie der Universität Rostock aus dem Jahr 2008 und enthält deshalb keine erneute Situations- oder Bestandsanalyse der Integrationsarbeit in Schwerin. Vielmehr benennt es ganz konkret die Handlungsziele der einzelnen Arbeitsfelder und ermöglicht dadurch eine bessere Steuerung der Integrationspolitik in der Stadt Schwerin, da die einzelnen Handlungsziele nun präzise definiert und messbar sind, und führt zudem zu einer größeren Verbindlichkeit im gesamten Integrationsprozess.

³ Das Netzwerk Migration Schwerin besteht seit August 2003. Im Netzwerk arbeiten zur Zeit 56 Mitglieder aus rund 50 Einrichtungen. Es setzt sich aus Teilen der Stadtverwaltung, Freien Trägern, Institutionen, Gremien sowie Migrantenvereinen, die Integrationsarbeit leisten, zusammen.

Weitere Informationen zum Netzwerk Migration s. Anlage 2

III. Zum Selbstverständnis des Integrationskonzeptes

- Das Integrationskonzept für die Landeshauptstadt Schwerin stellt einen strategischen Handlungskatalog dar und bietet eine Orientierung für eine auf die Erfordernisse der Zukunft ausgerichtete integrationspolitische Arbeit.
- Die Grundlage für die Erarbeitung des Konzeptes lieferte die Studie der Universität Rostock zu Problemanalysen und Handlungsempfehlungen für die Landeshauptstadt Schwerin sowie eine darauf basierte intensive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Handlungsfeldern durch die Arbeitstische des Netzwerkes Migration und unter fachlicher Koordinierung und Begleitung durch einen Beirat.
- Die Handlungsansätze im Integrationskonzept bilden den Rahmen für alle am Integrationsprozess beteiligten Akteure: Die Stadtpolitik, die Stadtverwaltung, die Wirtschaft, Vereine, Verbände und andere Einrichtungen sowie Institutionen sind bei der Umsetzung des Konzeptes gleichermaßen angesprochen.
- Dieses Integrationskonzept setzt auf Kooperation und Bündelung von vorhandenen Ressourcen. Es schafft die Rahmenbedingungen für die Entwicklung von neuen Projekten, die auf die gezielte Bewältigung von vorhandenen Herausforderungen ausgerichtet sind und soll die Akquirierung von Drittmitteln initiieren.
- Durch die im Integrationskonzept formulierten Indikatoren (tabellarische Ausführung siehe Anlagen) wird das Ziel verfolgt, die Integrationsarbeit in Schwerin zu evaluieren. Die dadurch erzielten Ergebnisse bilden die Grundlage für das weitere Handeln im Integrationsprozess und sollen zur Optimierung bzw. einer Neudifferenzierung der Schwerpunkte und der Strategie in der Integrationsarbeit der Landeshauptstadt Schwerin beitragen.

- Die Ergebnisse der Umsetzung des Integrationskonzeptes werden durch den Begleitbeirat in Abständen von zwei Jahren in einem Statusbericht erfasst und ggf. Anpassungen und Ergänzungen durch diesen beraten und beschlossen.

IV. Monitoring

Das Monitoring stellt eine wichtige Datengrundlage für die Handlungsschwerpunkte der Integrationsarbeit und für die weitere Steuerung des Gesamtprozesses dar. Es geht dem Ziel nach, den Stand des Integrationsprozesses und die eingetretenen Wirkungen regelmäßig aufzuzeigen und zu überprüfen. Das bedeutet Fortschritte sichtbar zu machen und zu vergleichen, beziehungsweise Schwachstellen zu erkennen sowie Trends und Entwicklungen zu beobachten.

Schwierigkeiten bei der Erstellung einer für das Monitoring wichtigen Datengrundlage liegen in der nicht optimalen statistischen Erfassung der Menschen mit Migrationshintergrund. Gemeint sind hier die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus den Staaten der ehemaligen UdSSR, sowie die Zugewanderten, die bereits die deutsche Staatsbürgerschaft erworben haben. Diese Gruppen werden in vielen Bereichen, die für das Monitoring wichtig sind, wie Arbeitsmarkt und Bildung, nicht besonders oder vollständig statistisch erfasst. Es sollte angestrebt werden, die Statistik für Menschen mit Migrationshintergrund für alle Handlungsfelder auf verlässliche Grundlagen zu stellen.

Die statistischen Daten der Menschen mit Migrationshintergrund sind durch die zuständigen Fachbereiche zum Statusbericht zu aktualisieren und dem Begleitbeirat zur Verfügung zu stellen.

Es empfiehlt sich, die Indikatoren gemäß den unterschiedlichen Bereichen der Integration anzusiedeln. Dazu gehören strukturelle Integration, kulturelle Integration, soziale Integration und identifikatorische Integration.

Dementsprechend sind bei allen Handlungsfeldern des Integrationskonzeptes Erfolgsindikatoren festgehalten.

V. Förderung der Vielfalt (Diversity-Management)

Die Landeshauptstadt Schwerin hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist als Ort der Vielfalt ausgezeichnet. Aus diesem Grund folgen alle in diesem Konzept genannten konkreten Ziele und Handlungsempfehlungen den Prinzipien der Offenheit, Toleranz und Förderung der Vielfalt:

“Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demographischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potentiale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

- eine Unternehmenskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.

- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potentiale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
- die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.“⁴

⁴ www.charta-der-vielfalt.de

B. Handlungsfelder

I. Kinder und Jugendliche

1. Ausgangssituation

In den Kindertagesstätten waren zum 01. April 2007 422 Kinder mit Migrationshintergrund untergebracht, was einem Anteil von 8,24% der in Krippen, Kindergärten und im Hortbereich versorgten Kinder entspricht. Ein deutlicher Schwerpunkt zeigt sich in den Stadtteilen Neu Zippendorf und Mueßer Holz. Kindertagesstätten in diesen Stadtteilen weisen einen Anteil von bis zu 27,54% auf.⁵

Ein großer Teil der Kinder mit Migrationshintergrund wird in Schweriner Kindergärten betreut. Gleichzeitig gibt es einen geringeren Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund im Krippenbereich. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass Kinder mit Migrationshintergrund erst nach dem 3. Lebensjahr in einer Kindertagesstätte betreut werden. Erfahrungen in diesen Einrichtungen und in Grundschulen zeigen auch, dass es in Schwerin Kinder mit Migrationshintergrund gibt, die weder in die Krippe noch in den Kindergarten gehen und erst mit dem Eintritt in die Schule Berührung mit institutioneller Erziehung haben.

Der prozentuale Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund belief sich für das Schuljahr 2009/2010 auf ca. 7,3 %. Das bedeutet, dass von insgesamt 6.042 Schülerinnen und Schülern 439 einen Migrationshintergrund aufwiesen. Knapp 22% davon besuchten die Grundschule sowie ca. 19% das Gymnasium. Der verbleibende Anteil verteilte sich auf andere weiterführende Schulen.⁶

Alle genannten Einrichtungen stehen vor der Herausforderung und haben gleichzeitig die Chance, den Kindern und Jugendlichen und deren Eltern in den Bereichen Sprachförderung und Spracherwerb unterstützend zur Seite zu stehen.

Außerdem besteht in Kindertagesstätten und in Schulen die Offenheit, Motivation und Verpflichtung, sich aktiv mit den Themen interkulturelle Erziehung und Toleranzerziehung auseinanderzusetzen, unabhängig von der Anzahl der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

⁵ Quelle Amt für Jugend, Schule und Sport

⁶ Quelle Staatliches Schulamt

2. Leitziele

2.1. Vielfalt als Chance nutzen

Gelebte Vielfalt und die Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und legt die Grundlage für eine offene Gesellschaft in der Zukunft. Das gilt es zu stützen und zu fördern.

2.2. Förderung des Spracherwerbs

Mehrsprachigkeit ist eine Ressource und darf kein Integrationshindernis sein. Frühzeitige Förderung im Bereich des Spracherwerbs nutzt die Lernfähigkeit von Kindern und verhindert, später dauerhaft auf Unterstützung angewiesen zu sein.

2.3. Chancengleichheit

Ziel ist Chancengleichheit zwischen den Kindern und Jugendlichen aus der Aufnahmegesellschaft und den Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

3. Handlungsziele

3.1. Umsetzung der Sprachstandserhebung

Laut Integrationskonzept des Landes Mecklenburg-Vorpommern sind „Kinder mit Migrationshintergrund durch spezifische Angebote der frühen Bildung und Erziehung so zu fördern, dass sie erfolgreich an Bildung und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.“⁷ Aufeinander abgestimmte Maßnahmen zur Sprachstandserhebung für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache sollten daher in Kindertagesstätten und Schulen Eingang finden. Dies umzusetzen muss Ziel in den Schweriner Kindertagesstätten und Schulen sein.

⁷ Quelle Konzeption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern - Erste Fortschreibung - , Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, 2010

3.2. Erwerb und Festigung der deutschen Sprache

Bestehende Förderangebote und -konzepte im Bereich des Spracherwerbs bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollen erfasst und Defizite benannt werden. Es gilt praxistaugliche Projekte anzuregen und zu unterstützen.

3.3. Bedeutung der Muttersprache anerkennen

Die Muttersprache hat einen hohen Stellenwert für den Sozialisationsprozess und hat als Erstsprache besondere Bedeutung für den Erwerb der deutschen sowie weiterer Sprachen. Deswegen sind an erster Stelle Familien und Eltern zu bestärken, die Muttersprache zu vermitteln. Dafür sind entsprechende Instrumente zu entwickeln, die Eingang in die Kindertagesstätten- und Schulkonzepte finden sollen.

Ehrenamtlich Tätige sollten bei entsprechender Eignung in den Konzeptions- und Umsetzungsprozess einbezogen werden.

3.4. Mehrsprachigkeit als Ressource nutzbar machen

Mehrsprachigkeit ist in eine besondere Fähigkeit und nützt in Freizeit, Beruf, Kultur. So sollte in Berufsvorbereitungsprojekten gezielt nach diesen Ressourcen gefragt und deren Relevanz auf den Berufswunsch hin überprüft werden. Dieses Verfahren soll im Zusammenhang mit einer Kompetenzfeststellung verstetigt werden.

3.5. Eltern stärken

Um Eltern mit Migrationshintergrund als Sozialisationsinstanz zu stärken, sollten diese über Möglichkeiten des Spracherwerbs sowie über Bildungswege und -möglichkeiten ihrer Kinder umfassend informiert sein.

Dazu wird ein Elternratgeber in mehrsprachiger Ausführung erarbeitet, der sich mit Fragen der sprachlichen Förderung, frühkindlicher Bildung, schulischer und beruflicher Ausbildung befasst. Zudem soll die Webseite der Landeshauptstadt

Schwerin im Hinblick auf Mehrsprachigkeit aktualisiert werden, um so eine weitere Informationsquelle für Eltern zur Verfügung stellen zu können.

Alle Institutionen und Angebote im Bereich „Übergang Schule – Beruf“ sollen vermehrt die Eltern in den Berufsfindungsprozess ihres Kindes einbeziehen, um eine Stärkung der Jugendlichen zu erreichen.

3.6. Qualifizierung der Fachkräfte im Bildungsbereich

Zur Umsetzung des Integrationskonzeptes im Handlungsfeld Kinder und Jugendliche ist es notwendig, Fachkräfte im Bildungsbereich entsprechend weiter zu qualifizieren. Dafür setzt die Stadt Schwerin sich ein. Zur Qualifizierung im Bereich Deutsch als Zweitsprache sollen u.a. entsprechende Landesprogramme genutzt werden.

3.7. Stärkung von Maßnahmen zur Toleranzerziehung und interkulturellen Sensibilisierung

Neben der Förderung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern im Bildungsbereich ist auch eine interkulturelle Sensibilisierung aller am Integrationsprozess Beteiligten ein weiterer Baustein für gelingende Integration.

Langfristig angelegte Maßnahmen zur Toleranzerziehung und interkulturellen Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen, deren Eltern, Erzieherinnen und Erziehern, Lehrerinnen und Lehrern sollen angestoßen werden. Dazu werden Qualitätsstandards für Schwerin erarbeitet, wobei bereits vorliegende Pläne und Konzepte, wie z.B. der Rahmenplan Interkulturelle Erziehung für Schulen in M-V, einbezogen werden.

Dabei wird eine Zusammenarbeit mit Fachkräften in Kindertagesstätten, Schulen/ Beruflichen Schulen, Jugendhilfeträgern, Ausbildungsbetrieben und Sportvereinen angestrebt, um interkulturelle Kompetenzen zu erfragen, mögliche Problemlagen zu erörtern und gemeinsam praxistaugliche Ideen für die Umsetzung in den Einrichtungen und Institutionen zu entwickeln.

II. Arbeit und Beruf

1. Ausgangssituation

In Schwerin gehen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30. September 2009) 47.562 Personen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Ausländer stellen hierbei mit 379 Personen (0,8 %) eine geringe Gruppe dar. Unter den Arbeitslosen sind 8,96 % bzw. 589 von insgesamt 6.576 Personen Nichtdeutsche (Stand 31. Dezember 2009). In der Statistik der Bundesagentur der Arbeit werden nur Bürger ausländischer Staatsangehörigkeit erfasst. Die Zahl aller arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund kann daraus nicht abgeleitet werden. Von den 9.938 Gewerbebetrieben in Schwerin haben 807 bzw. 8,12% ausländische Betreiber.⁸

2. Leitziele

2.1. Verringerung der Arbeitslosigkeit

Ein wesentlicher Aspekt einer gelungenen Integration von Zugewanderten ist die eigenständige Lebensunterhaltssicherung. Das Hauptziel arbeitsmarktpolitischen Handelns muss die Verringerung der Arbeitslosigkeit sein. Dabei ist es sinnvoll, unterschiedliche Instrumentarien und Maßnahmen besser aufeinander abgestimmt zu nutzen.

2.2. Anerkennung der Kompetenzen

Die Landeshauptstadt Schwerin braucht aktive innovative Arbeitskräfte, um nachhaltig den Wohlstand zu sichern. Menschen mit Migrationshintergrund bieten fachliche und soziale Kompetenzen, die noch nicht in vollem Umfang Anerkennung finden. Die Anstrengungen zur arbeitsmarktlichen Integration müssen mit einer Kampagne zur interkulturellen Sensibilisierung und zur Förderung der Akzeptanz

⁸ Quelle Amt für Ordnung

integrationspolitischen Handelns in allen gesellschaftlichen Bereichen begleitet werden.

2.3. Verstärkte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

Eine nachhaltige Integration erfolgt nur bei der Beschäftigung sowie der Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dies muss ein zentrales Ziel bleiben.

3. Handlungsziele

3.1. Verbesserung der Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt

Die Betreuung und Beratung der Erwerbslosen mit Migrationshintergrund erfordert Qualitätskriterien. Die bereits vorhandenen sollen unter den Akteuren der beruflichen Integration weiter bekannt gemacht und stärker implementiert werden. Klarheit über arbeitsmarktrelevante Strukturen, wie beispielsweise Zuständigkeiten, Beratungsstellen, Fördermöglichkeiten oder Bildungsangebote muss für die Arbeits- und Ratsuchenden geschaffen werden.

Ein für Schwerin einheitliches Verfahren bei der Kompetenzfeststellung wird erstellt. Mit der Entwicklung einer personenbezogenen Prozesskette zur beruflichen Integration sollen Überschneidungen und Dopplungen sowohl für Migrantinnen und Migranten als auch für die Träger vermieden werden.

Die Anerkennung von formellen Kompetenzen muss vereinfacht werden. Auch informelle Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund sind zu erkennen und bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Das Angebot im Bereich "berufsbezogener Deutschunterricht" soll weiterentwickelt werden.

3.2. Migrantenökonomie fördern

Die Vielfalt der Migrantenökonomie (Unternehmen, die durch Menschen mit Migrationshintergrund gegründet wurden) in der Landeshauptstadt soll als

Standortfaktor (an-)erkannt werden. Sie soll analysiert und stärker in das Imagebild der Stadt einbezogen werden.

Zur Attraktivitätssteigerung der Region wäre eine Optimierung der vorhandenen Existenzgründerberatung und -finanzierung förderlich.

3.3. Verbesserung der Integration in die Erwerbstätigkeit

Mit der Durchführung von Kompetenzfeststellung und der Stärkenanalyse werden Ziele festgelegt und daraus folgende Handlungsstrategien abgeleitet. Die Umsetzung erfolgt nach dem 4-Phasen-Modell⁹ der Bundesagentur für Arbeit: (1) Profiling, (2) Zielfestlegung, (3) Strategiefindung, (4) Umsetzen und Nachhalten. Passgenaue Integrationsstrategien werden weiterentwickelt, dokumentiert und angewendet. Jugendliche sollen besser an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden, sowie auch Geringqualifizierte, Alleinerziehende, Arbeitssuchende 50+ und Menschen mit Migrationshintergrund, die sich in allen Zielgruppen wiederfinden.

3.4. Überwindung individueller und struktureller Hürden

Die strukturellen Vermittlungshemmnisse in Bezug auf den regionalen Arbeitsmarkt sollen unter Einbeziehung von Wirtschaftsvertretungen analysiert werden.

Zur Beseitigung individueller Hemmnisse ist die Erarbeitung modularer Qualifizierungsangebote erforderlich. Vorhandenes ist darauf abzustimmen.

Hilfestellungen bei der Beseitigung von Einschränkungen der Erwerbstätigkeit sollen

⁹ 4-Phasenmodell der Bundesagentur für Arbeit www.bvaa-online.de

angeboten werden. Beispielsweise müssen Mobilitätshemmnisse erfasst und Schritte zu deren Beseitigung unternommen werden.

3.5. Förderung der Vielfalt (Diversity) und Interkulturelle Öffnung der arbeitsmarktbezogenen Strukturen

Das Arbeitsmarktpotential Zugewanderter ist von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anzuerkennen und zu fördern. Interkulturelle Trainings und weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern, Ausbildungsakteure, Arbeitsmarktakteure, den öffentlichen Dienst und Unternehmen sollen angeboten werden.

3.6. Stärkung der Netzwerkarbeit

Die Abstimmung und der Austausch zwischen den Akteuren am Arbeitsmarkt und auch mit den Migrantenselbstorganisationen sind zu fördern, um Synergien zu erreichen und Doppelarbeiten zu vermeiden. Bestehende Förderprogramme (Bund, Land, ESF) sollen im Hinblick auf Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt verstärkt für und in Netzwerken genutzt werden.

Die Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund ist durch den Ausbau von Vertretung in Beiräten und Institutionen, die das Thema „Arbeit und Beruf“ betreffen, z.B. IHK, Handwerkskammer, Gewerkschaften usw. zu unterstützen.

III. Gesundheit, Pflege und Soziales

1. Ausgangssituation

Auch in Schwerin ist die medizinische Versorgung, Betreuung und Pflege älterer Migrantinnen und Migranten zu einem wichtigen Handlungsfeld geworden. Bisher sind 16,7% der ausländischen Bevölkerung über 60 Jahre alt. 28,9 % der Ausländer sind zwischen 40 und 60 Jahre alt (Stand Juni 2010).

Eine Tendenz zur Alterung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist zu erkennen.

Die vorhandenen Schweriner Beratungsstrukturen informieren Migrantinnen und Migranten über ihre Rechte und Leistungsansprüche. Bisher werden diese Beratungsangebote kaum von Älteren oder zu Fragen der Altenpflege in Anspruch genommen. Ursache ist zum einen die häusliche Betreuung und Pflege durch Familienangehörige, zum anderen stehen dem sprachliche Verständigungsschwierigkeiten sowie Informationsdefizite entgegen.

Kulturell geprägte Gesundheits- und Krankheitskonzepte sowie kulturell bestimmte Symptompräsentationen können zu Fehldiagnosen oder Missverständnissen der ärztlichen Empfehlungen führen. Diesen Problemlagen soll in der Umsetzung des Integrationskonzeptes unter Berücksichtigung der spezifischen Lebenslagen und Lebensverhältnissen begegnet werden.

2. Leitziele

2.1. Gezielte Gesundheitsförderung und Verbesserung der Pflegeangebote

Gesundheitliche Vorsorge, Betreuung und Pflege sind Aufgaben, die in Strategien und Konzepten erfolgreicher Integration einbezogen werden müssen. Dieses sensible Handlungsfeld bedarf vor allem im Bereich der Pflege älterer Menschen mit Migrationshintergrund einer besonderen Beachtung.

2.2. Information

Zu Themen der Gesundheit und der Pflege soll der Informationszugang verbessert werden.

3. Handlungsziele

3.1. Austausch über das Gesundheitsverständnis

Unterschiede in der Wahrnehmung der eigenen Gesundheit, zu Prävention und Behandlungsfragen der Kulturen sind zu akzeptieren. Zum besseren allseitigen Verständnis ist der Anstoß eines Diskurses zu Themen rund um die Gesundheit erforderlich.

Unter-, Über- oder Fehlversorgung von Migrantinnen und Migranten kann ebenfalls mit kultureller Kompetenz vermieden werden. Die Fähigkeit, angemessen und erfolgreich in einer fremdkulturellen Umgebung oder mit Angehörigen anderer Kulturen zu kommunizieren, führt zu einer Verbesserung der Beratung.

Die Landeshauptstadt Schwerin unterstützt die interkulturelle Öffnung von Institutionen des Gesundheitswesens und der Pflege.

3.2. Gewährleisten einer Orientierung im Gesundheitswesen

Zugangsbarrieren beruhen häufig auf Kommunikationsschwierigkeiten, Informationsdefiziten über eigene Rechte, kommunale Leistungen oder Krankheitsbilder sowie unzureichendem Wissen über kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit.

Um die Gesundheitsversorgung von Migrantinnen und Migranten gewährleisten zu können, sollten ihre spezifischen Lebenslagen und Lebensverhältnisse gesondert ins Blickfeld genommen werden. Um dies zu erreichen,

- soll im Internet eine Informationsplattform über das Gesundheitswesen in mehreren Sprachen geschaffen werden.
- soll ein Wegweiser in den Muttersprachen von Migrantinnen und Migranten mit einem Überblick über die entsprechenden Beratungsangebote zum Thema Gesundheit und Pflege erstellt werden.
- sollen Veranstaltungen zu den Themen „Gesundheit“ und „Älter werden in Schwerin“ beispielsweise durch das Netzwerk Migration in Kooperation mit Gesundheitsamt und den Krankenkassen durchgeführt werden.
- soll eine unabhängige, kultursensible Beratung in den Muttersprachen von Migrantinnen und Migranten unter Einbeziehung vorhandener Beratungsstellen ermöglicht werden.
- soll ein Dolmetscherpool eingerichtet werden.

3.3. Durchführung einer Bedarfsanalyse

Um realitätsnahe Integrationsmaßnahmen im Bereich Gesundheit und Pflege zu planen und zu strukturieren, muss die Ermittlung des Bedarfes an stationärer und häuslicher Pflege und an Betreutem Wohnen, mit speziellem Angebot für Menschen mit Migrationshintergrund, erfolgen. Hierfür soll ein Fragebogen erstellt und eine Befragung in Bezug auf Bedarf des Ausbaus weiterer Angebote, wie z.B. Abholdienste, Begleitdienste sowie Besuchs- und Dolmetscherdienste durchgeführt werden. Die Beratungsstellen müssen sich am Ergebnis der Bedarfsanalyse orientieren und ggf. neu ausrichten.

3.4. Aktivierung und Betreuung

Der Zugang zu Angeboten der Seniorenarbeit soll verbessert werden, um dadurch Isolationstendenzen und Ausgrenzungen abzubauen und möglichst lange selbständige Lebensführung im gewohnten Umfeld zu ermöglichen.

Hierfür werden:

- Angebote wie Hol- und Bringdienste sowie Begleit- und Besuchsdienste geschaffen und ausgebaut,
- Freiwillige gesucht, die für generationsübergreifende Patenschaften zur Verfügung stehen,
- weitere Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit gezielt bei Migrantinnen und Migranten beworben, z.B. für den Bereich der Hospizdienste.

3.5. Migrationsspezifische Beratung und Betreuung

Migrationsspezifische soziale Beratung ist ein eigenständiges und komplexes Feld der Sozialarbeit.

Sie soll sich am individuellen Bedarf der Migrantinnen und Migranten orientieren.

Schwerpunkte dabei sind:

- Hilfe und Beratung in Fragen der Aufnahme, des Aufenthalts und der Aufenthaltsbeendigung von Migrantinnen und Migranten
- die Migrantinnen und Migranten in die Lage zu versetzen, ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten (Hilfe zur Selbsthilfe)
- die Partizipation der Migrantinnen und Migranten in allen Bereichen des sozialen, beruflichen, kulturellen und politischen Lebens zu fördern
- sie zur optimalen Nutzung sozialer Angebote zu befähigen (Sozialkompetenz)
- die Unterstützung bei der Inanspruchnahme anderer Sozialdienste außerhalb der Verbände sowie anderer öffentlicher und privater Institutionen (Mittlerfunktion).

Die Landeshauptstadt Schwerin fördert die migrationsspezifische Beratung und Betreuung mit dem Ziel, Migrantinnen und Migranten eine gleichberechtigte Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Durch die Verbände der freien Wohlfahrtspflege, die sich im Verbundprojekt „Migration“ zusammengeschlossen haben, werden kontinuierliche und bedarfsgerechte Beratungsangebote für MigrantInnen und Migranten vorgehalten.

Das jährliche Berichtswesen stellt sicher, dass die Beratungstätigkeit regelmäßig analysiert und auf migrationspezifische Veränderungen auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene reagiert wird.

IV. Sport, Kultur und Freizeit

1. Ausgangssituation

Alle Angebote im Freizeitbereich in Schwerin sind für Menschen mit Migrationshintergrund offen. Es zeigt sich jedoch eine Tendenz zur Separierung und Ausgrenzung einzelner Ethnien und Kulturen, auch unter Migrantinnen und Migranten. Die Separierungstendenzen sind verständlich, dennoch muss eine Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Gruppen angestrebt werden, unter Anerkennung der kulturellen, religiösen und ethnischen Herkunft.

2. Leitziele

2.1. Anerkennung der Vielfalt der Kulturen

Im November 2001 wurde die Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt von der 31. UNESCO-Generalkonferenz in Paris verabschiedet.¹⁰

Unter anderem bekräftigt diese Erklärung, „dass Kultur als Gesamtheit der unverwechselbaren geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Eigenschaften angesehen werden sollte, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen, und dass sie über Kunst und Literatur hinaus auch Lebensformen, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen umfasst.“

Die Bundesrepublik Deutschland hat diese Erklärung unterzeichnet und sich verpflichtet deren Ziele zu verfolgen. Das gilt es zu unterstützen.

2.2. Austausch zwischen den Kulturen stärken

Die Annäherung der Kulturen ist für die Landeshauptstadt Schwerin von zentraler Bedeutung. Eines der wichtigsten Ziele ist die Förderung der kulturellen Vielfalt und

¹⁰ www.unesco.de

des interkulturellen Dialogs. Die Schwerinerinnen und Schweriner sind hierfür zu sensibilisieren. Es gilt das Engagement für Menschenrechte und gegen alle Formen von Rassismus und Diskriminierung zu stärken.

3. Handlungsziele

3.1. Ausbau von gemeinsamen Kultur-, und Sportangeboten für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Die Stärkung von generationen- und nationalitätenübergreifenden Angeboten im kulturellen und sportlichen Bereich wird angestrebt.

Es wird weiterhin gezielt versucht, die Migrantinnen und Migranten für bestehende Kultur- und Sportvereine zu gewinnen. Zudem sollten sich migrantische Vereine für Einheimische öffnen.

Aufgrund kultureller Besonderheiten sollen spezielle Angebote für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund entwickelt werden.

3.2. Umsetzung des Bundesprogramms „Integration durch Sport“

Integration durch Sport ist eine wesentliche Säule der zivilgesellschaftlichen Anstrengungen für Integration und Partizipation der Zuwanderer in der deutschen Gesellschaft. Sport bietet die Möglichkeiten des gemeinsamen Agierens von Menschen unterschiedlicher Herkunft, ohne dass die Sprachbarriere zum unüberwindlichen Hindernis wird.

Das Bundesprogramm „Integration durch Sport“ wird durch den Landessportbund Mecklenburg-Vorpommern mit seinen Zielstellungen „Integration in den Sport“ und „Integration durch den Sport in die Gesellschaft“ über die Landeskonzeption in Schwerin zielgerichtet umgesetzt. Durch Qualifizierungsmaßnahmen und eine intensive Öffentlichkeitsarbeit soll erreicht werden, bei allen Akteuren des Programms

ein Integrationsverständnis zu entwickeln, das gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe unter Respektierung kultureller Vielfalt ermöglicht. Die interkulturelle Öffnung der Vereine ist eine wesentliche Voraussetzung, um Integrationsmaßnahmen im Sport im Zusammenwirken von Stadtsportbund, Sportvereinen und weiteren Netzwerkpartnern qualitativ voran zu bringen.

Migrantinnen und Migranten sollen noch bessere Möglichkeiten erhalten, nicht nur am vereinsorganisierten Sport teilzunehmen, sondern auch an den gestaltenden Strukturen mitzuwirken, um somit auch Teilhabemöglichkeiten zu erhalten.

Zielgruppenspezifische Angebote sollen Migrantinnen und Migranten u. a. explizit zur aktiven Teilnahme, Mitgliedschaft und Mitarbeit, auch in den gestaltenden Strukturen des organisierten Sports, ermutigen.

Sportorganisationen werden bei der Integrationsarbeit durch die Programmkoordination auf vielfältige Weise unterstützt und in der Umsetzung von Integrationsmaßnahmen im Rahmen der Handlungsfelder aus der Landeskonzeption auch finanziell gefördert.

Für Integration durch den Sport in die Gesellschaft werden alle vorhandenen regionalen Strukturen, Netzwerke und Partnerschaften zur Zielumsetzung genutzt und ausgebaut. Hierzu zählt auch die aktive Gestaltung von Integrationsprozessen zur sozialen und kulturellen Integration, die Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements, die Qualifizierung der Akteure zum Erwerb interkultureller Kompetenzen sowie die Vernetzung von Angeboten und kontinuierliche Weiterentwicklung von Konzepten und Strategien sportbezogener Integrationsarbeit.

3.3. Einbindung kultureller Ressourcen

Kunst hat sich als Brücke zwischen den Kulturen bewährt. Bei kulturellen Ereignissen und Veranstaltungen sollen mittlerweile anerkannte Angebote migrantischer Kulturvereine oder -initiativen auch weiterhin angefragt und eingebunden werden.

Die Erstellung einer Übersicht über diese Angebote zur Nutzung bei öffentlichen oder privaten Anlässe ist zu begrüßen.

3.4. Interreligiöser Dialog

Der Dialog zwischen den Religionen dient dem gleichberechtigten und respektvollen Meinungsaustausch, der Begegnung und Zusammenarbeit zwischen Vertretern bzw. Angehörigen der verschiedenen Religionen.

Das bereits bestehende Forum Interreligiöser Dialog, dessen Tätigkeitsschwerpunkte Austausch der Religionen, Durchführung von Foren und interreligiösen Projekten sind, ist fortzuführen und gegebenenfalls auszubauen.

V. Politische Partizipation

1. Ausgangssituation

Die Partizipation und Bestärkung der Migrantinnen und Migranten, sich politisch zu engagieren, stellt einen Schwerpunkt der künftigen Aufgaben dar. Vor dem Hintergrund eines Wandels im interkulturellen Selbstverständnis der Parteien ist es erfreulich, dass Zugewanderte sich in Parteien, Verbänden, Ortsbeiräten verstärkt einbringen. Gemessen am Bevölkerungsanteil reicht ihre demokratische Vertretung jedoch noch nicht aus. Gründe dafür sind unter Umständen nicht ausreichendes Engagement, fehlender Mut oder fehlende rechtliche Voraussetzungen.

Schwerin weist eine hohe Anzahl von Migrantenselbstorganisationen (MSO) auf. Durch die Arbeit des seit August 2003 bestehenden Netzwerkes Migration sind die Vereine vernetzt. Die als ein Arbeitstisch des Netzwerkes im April 2007 gegründete Migrantenplattform versucht, diese inhaltliche Vernetzung zu stärken.

2. Leitziele

2.1. Ermutigung

Die Landeshauptstadt Schwerin ermöglicht und ermutigt Migrantinnen und Migranten zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben.

2.2. Teilhabe

Sie setzt sich für die Stärkung des Grundrechtes auf demokratische Teilhabe auch auf anderen politischen Ebenen ein.

3. Handlungsziele

3.1. Gewährleistung und Stärkung der Partizipation von Migrantinnen und Migranten

Die Landeshauptstadt Schwerin wirkt innerhalb ihrer Möglichkeiten auf eine verstärkte Teilnahme der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund an den Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen hin.

Ein kommunales Wahlrecht für langjährig in Schwerin lebende Nicht-EU-Bürger ist anzustreben.

Das Wahlrecht stellt nur eine, und zudem nicht für alle Migrantinnen und Migranten zugängliche, Möglichkeit der politischen Partizipation dar. Eine stärkere Einbindung in die Ortsbeiräte, als sachkundige Einwohner in die Ausschüsse der Stadtvertretung und in andere Gremien ist daher unerlässlich.

3.2. Einrichtung eines Integrationsbeirates?

Auf Anregung der Landeskonferenz der Migrantenselbstorganisationen wird die Migrantenplattform die Einrichtung eines Beirates prüfen oder ob die bestehenden Gremien der Integrationsarbeit durch das Netzwerk Migration, den Sprecherrat des Netzwerkes und den sechs Arbeitstischen ausreichend sind, auch künftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Dies soll in einem Meinungsbildungsprozess unter breiter Beteiligung der Menschen mit Migrationshintergrund erörtert werden.

Dazu wird eine Umfrage initiiert werden. Ergibt sich eine breite Mehrheit für ein solches Gremium, wird die Migrantenplattform in Zusammenarbeit mit dem Sprecherrat des Netzwerkes Migration und dem Integrationsbeauftragten eine entsprechende Beschlussvorlage für die Stadtvertretung erarbeiten.

Sofern eine Beschlussvorlage für die Einrichtung eines Integrationsbeirates zustandekommt, sollte dieser frei gewählt und mit den gleichen Rechten und Pflichten anderer städtischer Beiräte ausgestattet werden.

3.3. Förderung der Anerkennungskultur

Um Engagement für Integration und Menschlichkeit durch Vereine, Verbände und Persönlichkeiten in der Öffentlichkeit angemessen würdigen zu können, hat die Stadtvertretung die Vergabe des Annette-Köppinger-Preis für Integration und Menschlichkeit initiiert. Er wurde erstmals im Jahr 2010 in einem feierlichen Rahmen verliehen. Seine Vergabe erfolgt alle zwei Jahre. Die Stadtverwaltung hat auch zukünftig die öffentliche Ausschreibung des Preises, die Arbeit der Jury sowie seine Vergabe in einem öffentlichen und würdigen Rahmen zu gewährleisten.

3.4. Einbürgerungen angemessen begleiten

Die Einbürgerung ist nicht nur ein Indiz für erfolgreiche Integration. Sie ist ein entscheidender Schritt sowohl für die Migrantinnen und Migranten als auch für die Aufnahmegesellschaft. Um dafür einen würdigen Rahmen beizubehalten, ist die im Jahr 2010 erstmals durchgeführte Einbürgerungsfeier für Menschen mit Migrationshintergrund zu einem festen Bestandteil kommunaler Aufgaben zu machen.

3.5. Qualifizierung von Migrantenorganisationen

Für die Migrantenselbstorganisationen sind auch künftig Qualifizierungsmaßnahmen und Schulungen zu Vereinsrecht und Projektarbeit sowie zur Mittelakquise notwendig.

VI. Integration als Politikfeld der Kommune

1. Ausgangssituation

Die Verwaltung ist ein zentraler Träger der Integrationspolitik der Kommune. Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am 1. Oktober 2009 durch die Oberbürgermeisterin hat die Verwaltung die Verpflichtung übernommen „ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist“. Sie erkennt damit die Vielfalt der Gesellschaft an und schätzt die darin liegenden Potenziale für die Landeshauptstadt.

Durch die Neuorganisation der Verwaltungsstruktur wurde 2009 die Position des Integrationsbeauftragten aus dem Amt für Soziales ausgegliedert und zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten in einem gemeinsamen Büro der Beauftragten unmittelbar der Oberbürgermeisterin unterstellt. Damit wurde der Integration als Querschnittsaufgabe die notwendige Bedeutung beigemessen.

2. Leitziele

2.1. Integration als Thema besetzen

2.2. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

2.3. Steuernde Strukturen erhalten und sichern

3. Handlungsziele

3.1. Fortsetzung des Diskurses zur Integration

Auch in Zukunft funktioniert kommunale Integrationspolitik nur, wenn sie ein Anliegen der politischen Akteure sowie der Verantwortlichen innerhalb der Kommunalverwaltung ist. Kommunalpolitik und Verwaltung müssen sich daher weiterhin dem Thema der Integration von Migrantinnen und Migranten stellen. Der hierzu bereits begonnene Diskussionsprozess innerhalb der Stadtvertretung und in den Parteien ist fortzuführen und mit Verbindlichkeiten zu untersetzen.

3.2. Interkulturelle Personalentwicklung in der Verwaltung

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt wird von einem internen und externen Dialog begleitet. Zudem ist das im Zuge der Umsetzung der Charta begonnene Interkulturelle Training für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung fortzusetzen.

Die Verwaltung stellt sich das Ziel, Auszubildende mit Migrationshintergrund zu gewinnen und sie bei Neueinstellungen zu berücksichtigen.

3.3. Erhalt und Sicherung steuernder Strukturen

Für die kommunale Steuerung der Integration nach innen und außen spielt eine arbeitsfähige Struktur eine bedeutende Rolle. Es ist daher erforderlich, dass die Stelle des Integrationsbeauftragten der Landeshauptstadt Schwerin mit ausreichenden Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet ist, um als Schnittstelle in die Verwaltung hinein zu wirken und nach außen als „Anwalt“ und Koordinator für das Anliegen der Integration fungieren zu können. Die Grundlage dafür bildet die 2009 vorgenommene Änderung in der Verwaltungsstruktur. Diese Anbindung ermöglicht, u. a. Stellungnahmen zu Beschlussvorlagen der Stadtverwaltung zu erstellen, ein Rederecht in den Ausschüssen der Stadtverwaltung zu gewähren sowie Beschlussvorlagen zu erarbeiten und in die Gremien einzubringen.

Die Arbeitsfähigkeit des Büros des Integrationsbeauftragten ist zu gewährleisten. Bewährte Formen der Kommunikation innerhalb der Verwaltung sowie zwischen der Verwaltung und den Netzwerkmitgliedern, wie z. B. der regelmäßige Newsletter, sind beizubehalten und zu optimieren.

Für die Unterstützung der Netzwerkarbeit hat sich in Schwerin die Stelle einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters beim Integrationsbeauftragten der Landeshauptstadt bewährt.

Das Netzwerk Migration ist weiterzuentwickeln und zu stärken. Der Integrationsbeauftragte unterstützt weiterhin die Arbeitstische des Netzwerkes bei der Umsetzung ihrer Aufgaben.

Impressum:

Landeshauptstadt Schwerin
Die Oberbürgermeisterin

Am Packhof 2-6

19053 Schwerin

Telefon: (03 85) 5 45-0

Telefax: (03 85) 5 45-10 09

E-Mail: info@schwerin.de

Internet: www.schwerin.de

Kontakt:

Landeshauptstadt Schwerin
Die Oberbürgermeisterin
Büro der Beauftragten
Dimitri Avramenko

Am Packhof 2-6

19053 Schwerin

Telefon: (03 85) 5 45-12 63

Telefax: (03 85) 5 45-12 69

E-Mail: davramenko@schwerin.de

Internet: www.schwerin.de