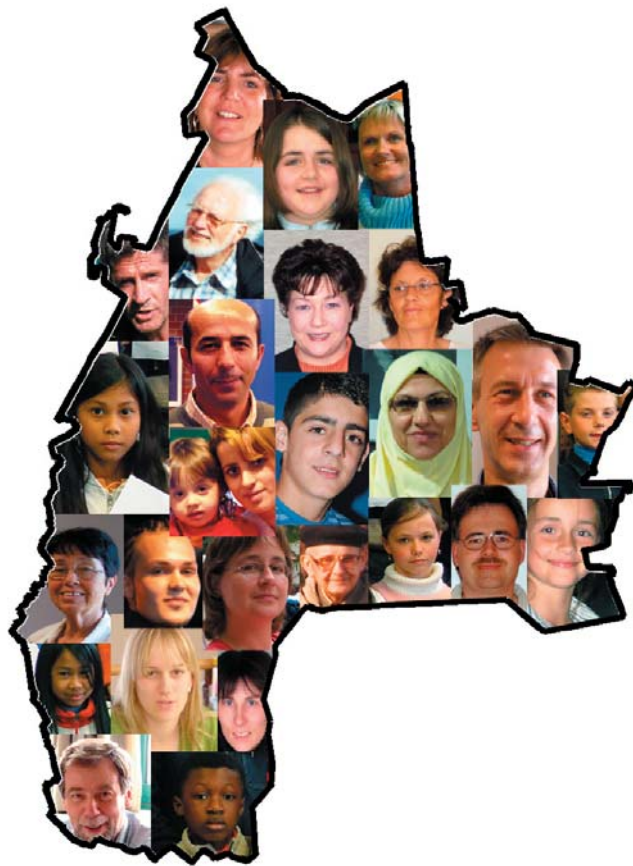


**Dokumentation
des
Expertenworkshops
Migration und Integration**



in Norderstedt

Samstag, 10. November 2007

Rathaus Norderstedt
Plenarsaal
Rathausallee 50
22846 Norderstedt



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Grundsatzerklärung	3
<u>Tagungsprotokoll</u>	
Grußworte Dr. Harald Freter, Erster Stadtrat der Stadt Norderstedt	4
Einführung Dr. Ursula Müller, Staatssekretärin i.R.	7
„Einwanderungsland Deutschland: Politische und gesellschaftliche Herausforderungen für gelungene Integration“ Evelyn Jäger, Innenministerium Schleswig-Holstein	11
„Integration durch Sport!“ Carsten Lübke, Landessportbund Schleswig-Holstein	11
„Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen“ Dr. Christine Tuschinsky, verikom Hamburg	19
„Personalentwicklungskonzepte: Herausforderungen an Betriebe und in Verwaltungen“ Robert Gereci, DGB Bildungswerk, Bereich Migration/Qualifizierung, Düsseldorf	26
Diskussionsrunde	33
<u>Workshopergebnisse:</u>	
Workshop I: Interkulturelle Erziehung und Bildung	40
Workshop II: Netzwerkarbeit und interkulturelle Öffnung von Verwaltung, sozialen Diensten und anderen Einrichtungen	41
Workshop III: Berufliche Integration und Zugang zum Arbeitsmarkt	43
Workshop IV: Zusammenleben im Stadtteil	44
Workshop V: Alt und krank in der Aufnahmegesellschaft	45
Workshop VI: Wege zum Miteinander durch Sport und in der Freizeit	46
<u>Anlagen</u>	
Grundsatzerklärung Plenum	49
Beurteilungsmatrix	50
Bücherei-Empfehlungen	51
Kurzportrait der VeranstalterInnen	56
TeilnehmerInnen-Liste	60
Pressespiegel	62



Grundsatzerklärung

Expertenworkshop "Migration & Integration in Norderstedt"

Am Ende des Workshops schlossen sich im Abschlussplenum alle Anwesenden einstimmig folgenden Grundforderungen an:

Es soll an einem kommunalen Integrationsplan für Norderstedt gearbeitet werden.

Dieser soll den bestehenden Bedingungen und Bedürfnissen der Stadt Norderstedt angepasst und dabei geeignet sein, alle lokalen integrationsrelevanten Bereiche z.B. in Behörden / Regeldiensten, politischen oder religiösen Institutionen, in Betrieben, Geschäfts- und Vereinswelt sowie in Bildungs- und Jugendeinrichtungen gut zu vernetzen.

Dem Schirmherren der Veranstaltung, Herrn Dr. Harald Freter wird insbesondere die Abschlussempfehlungen der Tagung mit auf den Weg gegeben, damit auch politisch wieder an diesem wichtigen Thema gearbeitet wird.

Der Norderstedter "Arbeitskreis Migration", der die Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt hat, möge an konkreten Integrationsempfehlungen und deren Umsetzung weiter arbeiten.

TeilnehmerInnen und VeranstalterInnen sind sich einig, dass der Expertenworkshop als gelungener Auftakt für die zeitnahe Realisierung eines kommunalen Integrationsplanes für Norderstedt sehr erfolgreich war.



Tagungsprotokoll

Expertenworkshop „Migration & Integration in Norderstedt“

Grußworte

Pünktlich um 10 Uhr erfolgt durch den Schirmherrn der Veranstaltung, Herrn Dr. Harald Freter – Erster Stadtrat der Stadt Norderstedt, die herzliche Begrüßung aller TeilnehmerInnen.

Es gilt das gesprochene Wort:

„Jede/r ist AusländerIn, fast überall.“ Wer von uns sich schon einmal für etwas längere Zeit in einem anderen Land aufgehalten hat, etwa um dort zu arbeiten, zu studieren oder auch nur eine längere über den üblichen Tourismus hinausgehende Reise zu unternehmen, wird diesen Satz nachvollziehen können. Sie/Er wird großer Gastfreundschaft begegnet sein, vielleicht aber auch kritischer Distanz, in jedem Fall war es erforderlich, sich zurechtzufinden, sich einzugewöhnen. Ähnlich verhält es sich umgekehrt mit den Menschen, die aus ganz unterschiedlichen Gründen zu uns nach Deutschland, zu uns nach Norderstedt gekommen sind.

In unserer Stadt leben 5.830 Menschen ausländischer, also nicht-deutscher Nationalität. Hinzu kommt eine nicht genau zu beziffernde Anzahl von Menschen aus Osteuropa, insbesondere der ehemaligen Sowjetunion: die so genannten SpätaussiedlerInnen.

So unterschiedlich auch die Motive der Einreise, die mitgebrachten traditionellen Normen und Werte, die Religionszugehörigkeit, die Mentalität und die rechtlichen Rahmenbedingungen sind, so ist ihnen doch eines gemeinsam, die Migrations-situation. Sich fremd fühlen in der neuen Heimat, Orientierungslosigkeit, Unkenntnis der politischen und gesellschaftlichen Strukturen, fehlende soziale Kontakte sowie eine unsichere Zukunft sind Bedingungen, mit denen sich nahezu alle MigrantInnen konfrontiert sehen.

Beide Seiten, die Menschen in der Migrationssituation und wir als die aufnehmende Gesellschaft stehen dabei vor einer großen Aufgabe, vor der Aufgabe der Integration. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der auch unsere Stadt mitwirken muss und die eine Bereitschaft der Betroffenen voraussetzt.

Ein paar Fakten, die dem zweiten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus dem Jahre 2004 entnommen sind:

- *die Arbeitslosenquote der ausländischen Bevölkerung ist doppelt so hoch wie die der Gesamtbevölkerung*
- *von den ausländischen Arbeitslosen haben 72,5 % keine abgeschlossene Berufsausbildung*
- *die Sozialhilfequote lag unter den Ausländern mit 8,4 % trotz rückläufiger Tendenz dreimal so hoch wie bei deutschen Empfängern (2,9 %)*



- nur 13 % der ausländischen Kinder besuchen ein Gymnasium; die PISA-Studie hat gezeigt, dass es in Deutschland für Kinder mit Migrationshintergrund besonders schwer ist, die Bildungsziele zu erreichen
- präventive Gesundheitspolitik erreicht MigrantInnen deutlich schwerer als Einheimische

Auf der anderen Seite sind MigrantInnen aus unserem Wirtschaftsleben überhaupt nicht mehr wegzudenken und zwar nicht nur aus geringqualifizierten Tätigkeiten, sondern sie erbringen auch Spitzenleistungen beispielsweise im IT-Bereich.

Durch eine erfolgreiche Integrationspolitik können wir also, das ist meine feste Überzeugung, noch große wirtschaftliche, kulturelle und soziale Potentiale erschließen. Integration ist also für beide Seiten von großem Vorteil.

Die Zeit scheint mir reif für ein umfassendes Konzept für Integration von MigrantInnen in der Stadt Norderstedt, für einen Norderstedter Integrationsplan. Integration darf dabei nicht auf Sprachförderung verkürzt werden. Natürlich ist das Beherrschen der deutschen Sprache wichtig, es ist eine notwendige Bedingung für Integration. Und hier haben wir in unserer Stadt große Anstrengungen unternommen. Ich nenne nur das DaZ-Zentrum, die Integrationskurse der VHS nach dem Zuwanderungsgesetz, die ja in erster Linie Sprachkurse sind. Derzeit befassen wir uns mit einem integrierten Sprachförderkonzept für die Kindertagesstätten, das Ende des Jahres vorliegen soll.

Aber Sprache ist eine notwendige, nicht eine hinreichende Bedingung. Erfolgreiche Integration beinhaltet mehr, vor allem kulturelle und soziale Aspekte. Wer einmal eine Veranstaltung des türkisch-deutschen Kulturvereins, der kroatischen Kulturgesellschaft oder des Vereins NOWI besucht hat und sich einmal unbefangen auf die andere Kultur eingelassen hat, der wird dies als Bereicherung des kulturellen Lebens unserer Stadt ansehen. Und im sozialen Bereich vermag ich bei den MigrantInnen oft ein Vorbild zu erkennen, was das Umeinander-Kümmern oder den sozialen Verband der Familie angeht.

Der Rat der Gemeinden Europas hat 2003 auf einem Kongress mit 400 TeilnehmerInnen aus 30 Ländern, zu denen ich mich auch zählen durfte, die Stuttgarter Erklärung verabschiedet. In ihr werden drei strategische Ziele der Integrationspolitik genannt:

rechtliche und faktische Chancengleichheit, gleiche Rechte und Pflichten für alle ein friedliches Zusammenleben, das Freiheitsrechte des Einzelnen wie Meinungsfreiheit oder Freiheit der Religionsausübung in toleranter Weise ermöglicht die Nutzung der kulturellen Vielfalt als Ressource aber auch als Auftrag zu verstehen, um Chancengleichheit in Beruf und Gesellschaft zu erreichen durch eine interkulturelle Öffnung des städtischen Lebens und der öffentlichen Dienstleistungen Diese Ziele finden sich im nationalen Integrationsplan wieder, nachdem sie schon seit einigen Jahren im Integrationskonzept des Landes Schleswig-Holstein enthalten waren. Die dort genannten Prinzipien sind:

- Dialog und enge Zusammenarbeit
- Nutzung von Potentialen
- Integration als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen
- Mitwirkung einer aktiven Bürgergesellschaft
- Verantwortung und Engagement aller Beteiligten



Daraus ergibt sich für unsere Stadt, dass wir der Integration eine hohe kommunalpolitische Bedeutung beimessen müssen, weit höher, als dies bislang der Fall war. Wir brauchen eine Gesamtstrategie, die den Gegebenheiten in unserer Stadt angepasst ist. Beispielsweise gehört hierzu mehr interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung. Wenn beispielsweise, wie ich es kürzlich erlebt habe, ein aus dem arabischen Raum stammender Bürger mit zwei Geburtsurkunden vorspricht, in denen sich die Schreibweise des Namens um einen Vokal unterscheidet, dann besagt interkulturelle Kompetenz, dahinter nicht irgendwelche dunklen Absichten zu vermuten, sondern zu wissen, dass die arabische Schrift keine Vokale kennt. Natürlich bleiben Sprache und Bildung weiterhin zentrale Aspekte der Integration. Dazu gehören für mich auch Informationen über andere Kulturen und Erziehung zur Toleranz in den Schulen. Ein Ausbau der Migrationsbildungsberatung und spezielle Angebote für berufsspezifisches Deutsch können aus meiner Sicht weitere Schritte sein.

Bürgerschaftliches Engagement von und mit MigrantInnen sollten wir unterstützen. Vom passiven Wahlrecht für die Kommunalwahlen ist bislang in unserer Stadt noch kein Gebrauch gemacht worden. Erstmals haben wir im Jugendhilfeausschuss eine Vertreterin der ausländischen BürgerInnen.

Neben der kulturellen Aktivität kommt dem Sport ein großes Integrationspotential zu. Was im Profifußball eine Selbstverständlichkeit ist muss auch auf lokaler Ebene möglich sein. Übrigens kann Sport auch viel für die Integration von Migrantinnen leisten, überhaupt zur Gleichstellung der Mädchen. Hier erhoffe ich mir von der zweiten Fußball-Weltmeisterschaft der deutschen Frauen entsprechende Impulse in dieser Richtung.

Schließlich die Rolle der Religion. Sie wird in der öffentlichen Diskussion häufig auf Radikalismus und Terroranschläge verkürzt. Auf der anderen Seite steht beispielsweise die Bereitschaft der örtlichen islamischen Gemeinde, sich zu öffnen und ihre Aktivitäten transparent zu machen, beispielsweise durch Tage der offenen Tür oder Veranstaltungen zum Ramadan. Dann sind die Aktivitäten nicht mehr geheimnisvoll und erscheinen nicht mehr bedrohlich.

Viele dieser Aspekte finden sich in den Vorträgen und Workshops des heutigen Tages wieder: Sport, interkulturelle Öffnung der Verwaltungen, ganz wichtig auch Personalentwicklung in den Betrieben und der Aspekt des Alterns, des Krank-Seins und – das möchte ich hinzufügen, weil oft tabuisiert – des Sterbens in der Aufnahmegesellschaft. Mir scheint, dass es eine hohe Stufe der individuellen Integration ist, wenn jemand dort, wo er gelebt hat, gearbeitet hat, seine Familie und Freunde hatte, dann dort auch sterben und begraben sein möchte. Dazu gehört aber auch, dass die entsprechenden Rituale in unseren Pflegeheimen erfolgen können und wir schließlich auch die Bestattung beispielsweise nach islamischem Gebrauch auf unseren Friedhöfen ermöglichen.

Meine Damen und Herren, ich danke den Initiatoren und Sponsoren dieses Workshops, für den ich sehr gerne die Schirmherrschaft übernommen habe: dem Agenda-Büro, dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein, der Gleichstellungsstelle, dem Bildungsnetzwerk „Norderstedt lernt e.V.“, der Migrationsarbeit der Arbeiterwohlfahrt und des Diakonischen Werkes des Kirchenkreises Niendorf, dem Verein Norderstedter Ost-West-Integration und der Norderstedter Volkshochschule.



Allen Sponsoren möchte ich danken, insbesondere dem Norderstedter Rotary-Club, der durch eine großzügige Spende entscheidend dazu beigetragen hat, das Kulturprogramm am Abend, das Theaterstück „Akwaaba!“ zu ermöglichen.

Meine Damen und Herren, ich wünsche dem Integrationsworkshop einen guten Verlauf, viele interessante und anregende Diskussionen, die am Ende zu einem Norderstedter Integrationsplan auf breiter Grundlage führen.

Einführung

Frau Dr. Müller eröffnet sodann in Ihrer Rolle als Moderatorin die Veranstaltung und begrüßt ebenfalls alle Tagungsgäste.

Sie stellt kurz den Ablauf vor und gibt organisatorische Hinweise. Es wird angemerkt, dass alle TeilnehmerInnen ein Tagungsprotokoll erhalten, sofern sie auf der TN-Liste verzeichnet sind. Es soll auch über das Internet die Möglichkeit geben, auf die Tagungsunterlagen zuzugreifen. Der entsprechende Link wird mit dem Tagungsprotokoll bekannt gegeben.

Frau Dr. Müller stellt in Ihrem Einführungsreferat fest, dass staatliche Bemühungen um Integration von MigrantInnen in der Bundesrepublik noch nicht all zu alt sind. Mit Blick auf die Geschichte der Zuwanderung stellten sich Frau Dr. Müller in der Vorbereitung einige Fragen, die sie in ihrem Referat thematisiert.

Es gilt auch hier das gesprochene Wort:

Betrachtet man den Titel dieses Expertenworkshops, so fällt auf, dass staatliche Bemühungen um Integration von MigrantInnen in der Bundesrepublik noch nicht so alt sind, ich habe deshalb einen Blick auf die Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland geworfen, dabei haben sich mir einige Fragen gestellt, die ich Ihnen, meine sehr verehrten Damen und Herren, gerne mitteilen möchte.

1. Zunächst fällt auf, dass die Zuwanderung von AusländerInnen stets mit wirtschaftlichen Interessen verbunden war.

Sie wurden und werden als eine Art SaisonarbeiterInnen beschäftigt, die helfen, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, aber auch bei wirtschaftlichen Krisen wieder entlassen und zurück in ihre Herkunftsländer geschickt werden können. Dies trifft nicht nur auf die GastarbeiterInnen in den 60er Jahren zu. Seit Beginn der 90er Jahre meldet die Wirtschaft verstärkt einen Bedarf an ausländischen Fachkräften an. „Wie sich die Bilder gleichen“, könnte man sagen, denn damals wie heute sind vor allem junge, anpassungsfähige Menschen gesucht, die nur auf Zeit hier bleiben.

Es wurde seitens der Wirtschaft ganz offen ausgesprochen, dass ausländische Arbeitskräfte helfen, einen Lohndruck nach oben zu verhindern, indem ihnen geringere Löhne gezahlt werden können als ihren deutschen KollegInnen. Letztere müssen dann fürchten, dass ihren höheren Lohnforderungen mit Hinweis darauf begegnet wird, dass ihre Arbeitsplätze an AusländerInnen vergeben werden.



Man hat regelrechte Kosten-Nutzen-Rechnungen angestellt. Dabei waren es in den Anfangsjahren überwiegend die Unternehmer, die für die Kosten aufkamen, die durch die Bereitstellung von Wohnheimen, DolmetscherInnen und für die Anwerbung selbst entstanden. Bei längerer Aufenthaltsdauer entstanden auch für den Staat immer höhere Kosten. Durch die Familienzusammenführung mussten Wohnungen und Kinderbetreuungsplätze vorgehalten werden. Mit steigender Arbeitslosigkeit in den Wirtschaftskrisen kam das Arbeitslosengeld dazu. 1971 wurden Berechnungen angestellt, nach denen „der nicht integrierte, auf sehr niedrigem Lebensstandard vegetierende Gastarbeiter“ relativ geringe Kosten verursacht, während bei Vollintegration die Kosten 5 bis fast 7mal so hoch lagen. Angesichts solcher Zahlen ist es klar, für welche der beiden Varianten man sich entschied. Ebenso klar ist es,

dass in wirtschaftlich schwachen Zeiten die Bilanz negativ ausfiel und dadurch politische Probleme entstanden.

Frage: Zurzeit befinden wir uns noch in einem Aufschwung. Was wird mit den gegenwärtigen Integrationsbemühungen und der Zustimmung zu den Kosten werden, wenn der nächste Abschwung droht? Oder positiv formuliert: Sollte der Aufschwung nicht dazu genutzt werden, jetzt Pflöcke einzuschlagen?

2. Der Staat reagierte nun auf Reaktion die Probleme also auf die höheren Kosten, die durch die Anwesenheit von AusländerInnen konjunkturabhängig entstanden. Die erste, einschneidende Maßnahme war der Anwerbestopp von 1973, dem Jahr der Ölkrise; vorangegangen war die erste große Wirtschaftskrise der Bundesrepublik 1967/68. Danach verfolgte man in der Ausländerpolitik eine Doppelstrategie, deren wichtigster Schwerpunkt die Reduktion der Zahl der AusländerInnen war. Dieses Ziel wurde durch die Steuerung und Verschärfung des Familiennachzugs zu erreichen versucht sowie durch die finanzielle Förderung der Rückkehr. Sehr viel weniger gewichtig war demgegenüber der zweite Schwerpunkt der Doppelstrategie, nämlich die Integration. Eine Verfestigung des Aufenthalts wurde in den 60er Jahren als den Belangen der Bundesregierung entgegenstehend bezeichnet; später als Ausnahme angesehen.

In der zweiten Hälfte der 80er Jahre trat ein neues Problem auf. Der Zustrom von Asylsuchenden nach Deutschland stieg - bedingt durch die Armut in der Welt. Für diese Personengruppen wurde Integration aktiv verhindert. In Sammellagern untergebracht und mit Restriktionen der Freizügigkeit belegt konnte kein Kontakt zur deutschen Bevölkerung aufkommen. Außerdem wurde keine Arbeitserlaubnis erteilt und keine Angebote für Sprachkurse gemacht. Ich erinnere mich noch, als ich in den 80er Jahren zum ersten Mal ein außerhalb einer Ortschaft gelegenes Asylantenheim, wie es damals genannt wurde, von innen sah und über das Elend der Menschen entsetzt war; rührend waren die Bemühungen deutscher Frauen, den Bewohnerinnen ehrenamtlich wenigsten die Grundbegriffe der deutschen Sprache beizubringen. Schließlich (1993) wurde das im Grundgesetz verankerte Asylrecht geändert und Deutschland schottete sich erfolgreich gegen weitere Asylsuchende ab.

Ausländerpolitik war immer wieder ein Wahlkampfthema, nie jedoch verstanden als Integrationspolitik; im Gegenteil, es wurde ausdrücklich betont, Deutschland sei kein Einwanderungsland.



Erst in den 90er Jahren wurde andere Gesichtspunkte geäußert, die die Zuwanderung weniger negativ erscheinen ließen. Berechnungen machten klar, dass die deutsche Bevölkerung ohne Zuwanderung schrumpfen wird; ebenso klar wurde der positive Beitrag ausländischer Arbeitskräfte zur Rentensicherung errechnet.

Frage: Sind diese letzteren Überlegungen gute Voraussetzungen, um politische Forderungen für MigrantInnen zu stellen? Und wenn ja, kann diese Veranstaltung dazu vielleicht Anregungen geben?

3. Die Politik der Begrenzung und Reduktion der Zahl von AusländerInnen wurde von einem großen Teil der Bevölkerung unterstützt.

Wahlprogramme und Kampagnen, die sich gegen einen Daueraufenthalt von MigrantInnen richteten, garantierten hohe Wahlsiege konservativer und rechtsextremer Parteien.

Die Stimmung gegen AusländerInnen kam und kommt aber nicht nur von sozial schwachen Gruppen, sondern auch von Intellektuellen und den Medien, die dadurch Druck auf die Regierung ausübten. Zwischen dem Meinungsklima und politischen Zielen besteht eindeutig eine Wechselwirkung. Ich erinnere mich noch heute wie der türkische Sozialarbeiter, mit dem ich damals im Rahmen eines Migrantinnenprojekts zusammen arbeitete, schilderte, wie sich die Haltung der Deutschen gegenüber den TürklInnen geändert hatte. Vor dem Anwerbestopp von 1973 seien gerade die TürklInnen sehr beliebt gewesen und hätten als fleißige, arbeitswillige KollegInnen Ansehen genossen; diese positive Haltung sei nach 1973 in eine negative bis türkenfeindliche Haltung umgeschlagen.

Hinter solcher Ausländerfeindlichkeit steht auch eine tief sitzende Furcht vor Überfremdung. Deutsche wünschen sich eine nationale Identität, die aber aufgrund der Besonderheit der deutschen Geschichte nicht besonders stark ausgeprägt ist. Dieser Mangel an eigener kultureller Identität ist nun aber nicht dadurch lösbar, dass Integration als eine Art Germanisierung verstanden wird.

Frage: Was können wir Deutschen tun, um unsere Ängste und Unsicherheiten bei der Begegnung mit fremden Kulturen abzubauen, sodass ein gleichberechtigter Austausch über die jeweiligen Besonderheiten möglich wird und Gemeinsamkeiten wie Unterschiede entdeckt werden können?

4. Auf eine Politik, deren oberstes Ziel es über Jahrzehnte war, die Zahl der MigrantInnen zu reduzieren, reagierte auch die ausländische Bevölkerung ebenso wie auf die ablehnende Haltung in der Bevölkerung. Insbesondere TürklInnen als „nicht assimilationsfähig“ und „integrationsunwillig“ bezeichnet.

In türkischen Medien wurde ein zunehmend gegen Türken in Deutschland gerichteter Rassismus angeprangert.

1982 schrieb die türkische Zeitung Hürriyet sinngemäß:

Wir waren gut genug die deutsche Wirtschaft anzukurbeln, jetzt trägt die Freundschaft, mit der man uns anfangs begegnete, nicht mehr, wir müssen nun an uns denken, „uns in unsere Ecke zurückziehen, um unsere Haut zu retten“.

Dabei hatten die MigrantInnen schon erste Wurzeln geschlagen:

Ihre Aufenthaltsdauer war gestiegen,

Familienangehörige waren nachgekommen,



die Wohnghettoisierung ging zurück,
Alters- und Geschlechtsstruktur glich sich der deutschen an.
Allerdings wollten sie ihre Identität behalten und eher selten die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen. Damit stießen sie vielfach auf Unverständnis. Ich konnte die Haltung durchaus nachvollziehen, hatte ich doch Mitte der 80er Jahre ein Erlebnis, das – in sehr verkleinertem Maßstab – vergleichbar ist. Nach Hannover gekommen, wurde ich auf meinen hessischen Akzent hin angesprochen und aufgefordert, ihn mir abzugewöhnen, dabei ist auch er Teil meiner Identität.
Dabei war die Situation von MigrantInnen in den 80er Jahren, also in der Zeit als Hürriyet zum Rückzug in die eigene Ecke aufrief, besser als in den 90ern, denn 1992 setzte eine Trendwende ein:
ausländische SchülerInnenzahlen auf Realschulen und Gymnasien gingen zurück, ebenso ihre Beteiligung an berufsbildenden Schulen, auch die Benachteiligung an der Wohnsituation wurde stärker und die Arbeitslosigkeit war höher als zuvor.
Ein Rückzug wäre also noch verständlicher, wenn sich der Trend nicht umkehrt, nicht umkehren lässt.

Frage: Was kann getan werden, um Benachteiligung abzubauen und um den von MigrantInnen selbst beschrittenen Weg der Einwurzelung zu ebnen?

5. Erfreulicherweise gibt es staatliche Maßnahmen, die Integrationsprozesse fördern, aber auch solche, die sie bremsen, ja sogar umkehren können. Für beides gibt es Beispiele in der deutschen Geschichte:

In den 60er Jahren hatten westdeutsche Behörden Angst vor einem Import des Kommunismus durch kommunistische Gastarbeiter, deshalb wurden Gastarbeiter-Zeitungen herausgegeben,

Rundfunksendungen ausgestrahlt,

Freizeitgestaltungen angeboten,

politische Meinungsbildung (gegen den Kommunismus) betrieben und sogar Berlin- und Zonengrenzfahrten durchgeführt.

In den 80er Jahren waren AsylbewerberInnen aus dem Ostblock bzgl. der Arbeits-erlaubniserteilung gegenüber denen aus anderen Ländern privilegiert. Zudem erhielten sie schneller Asyl,

wurden nicht zurück geschickt, wenn ihr Asylantrag nicht anerkannt worden war, obwohl auch sie aus überwiegend wirtschaftlichen Gründen nach Deutschland gekommen.

Ja, die Zuwanderung aus Osteuropa war wegen der damit verbundenen Schwächung der kommunistischen Regime politisch sehr willkommen,

Sie sehen also: Wo ein politischer Wille ist, ist also auch ein Weg.

Allerdings auch in umgekehrter Richtung.

Deutsche Juden hatten in der Weimarer Republik einen sehr erfolgreichen Integrationsprozess zurückgelegt, der aus ideologischen Gründen rückgängig gemacht wurde mit entsetzlichen Folgen während der Nazizeit.

Auch heute sehe ich eine Gefahr, dass aus ideologischen oder wirtschaftlichen Gründen mit zweierlei Maß gemessen werden könnte:

Wenn etwa der Ratsvorsitzende der evangelischen Kirche Huber die größere Nähe des Christentums zum Judentum betont und einen Dialog mit dem Islam ausdrücklich ablehnt.



Auch ist mir unklar, ob für die von der Wirtschaft sehnlichst erwarteten ausländischen Fachkräfte dieselben Auflagen bzgl. Sprachkenntnissen gelten werden, wie nachzugswilligen Familienangehörigen aus Nicht-EU-Ländern.

Frage: Was kann getan werden, um integrationsbremsenden Maßnahmen entgegen zu wirken und zu verhindern, dass privilegierte und weniger privilegierte MigrantInnengruppen geschaffen werden und damit neuer politischer Sprengstoff entsteht?

Mit diesen Fragen möchte ich Sie nicht nur in den heutigen Tag, sondern auch in Ihre zukünftige Arbeit schicken.

Frau **Evelyn Jäger** vom **Innenministerium Schleswig-Holstein** schließt sich mit dem Referat über das Thema „**Deutschland als Einwanderungsland**“ an. Und hier insbesondere mit dem Schwerpunkt der **politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen für gelungene Integration für Schleswig-Holstein und die Kommunen**.

Sie stellt fest: Integration ist ein wichtiges Thema, das zeigt sich nicht nur durch die zahlreich erschienenen TeilnehmerInnen des Workshops.

Frau Jäger beschreibt ihre Tätigkeit im Innenministerium und die dort vertretenen Referatsaufgaben.

Sie zeigt die politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen für Integration auf, die bereits in der Einführung durch Herrn Dr. Freter benannt wurden:

Schulische Integration, berufliche Integration, allgemeine Teilhabe, Wahlrecht insbesondere kommunales Wahlrecht und die Frage, wie Staatsangehörigkeit als attraktives Ziel für MigrantInnen angesehen werden kann.

Leider liegt dem Protokoll für dieses Referat kein Redemanuskript vor.

Herr **Carsten Lübke** vom **Landessportbund Schleswig-Holstein** beginnt seinen Powerpoint Vortrag „**Integration durch Sport**“ mit dem Zeigen einer Medaille. Sport bedeutet in erster Hinsicht Bewegung und Wettbewerb – das wiederum mündet oft in (nicht nur sportlichen) Erfolgen.

Es gilt das gesprochene Wort – im Anschluss folgt der Powerpoint-Vortrag:





Integration durch Sport und Inhouse Schulungen

2006 / 2007

Programm „Integration durch Sport“ im Netzwerk

DOSB/ BAMF	KSV/SSB
Stützpunkte	Sport gegen Gewalt
Migrations-AK	Jugendpflege
Starthelfer	Ost-West-Integration
Diakonisches Werk	Schulen
Innenministerium	Sportjugend S.-H.
Flüchtlingsrat S.H.	Netzwerk Integration



Integration bedeutet eine Verständigung über gemeinsame Regeln des Zusammenlebens. Es handelt sich um einen gesellschaftlichen Prozess, der immer wieder neu gefördert werden muss. Es versteht sich von selbst, dass sich Integration somit nicht allein an die zugewanderte Bevölkerung richtet, sondern auch eine aktive Mitwirkung der Aufnahmegesellschaft voraussetzt. Durch eine gemeinsame Vereinstätigkeit lässt sich die soziale Integration fördern. Durch das Programm "Integration durch Sport" etwa, welches seit 1990 bundesweit gefördert wird, sollen Beteiligungsmöglichkeiten für die Zielgruppe "AussiedlerInnen und MigrantInnen" geschaffen und weiterentwickelt werden. Durch eine angestrebte Bindung an den Sportverein wollen

dauerhafte Integrationsstrukturen geschaffen werden.



Um interkulturelle Begegnungen möglich zu machen ist es notwendig:

- # Partizipation: Migranten/innen als Aktive auf allen Ebenen anzuwerben und zu Übungs- und Organisationsleitern in den Vereinen regional auszubilden (Förderung d. Prg. Soziale Stadt)
- # die Angebote für spezifische ethnische Gruppen (etwa Schwimmen für muslimische Mädchen) zu erweitern
- # eine interkulturelle Öffnung nach außen hin zu zeigen (Imagekampagne)
- # Trainingsmethoden zu pluralisieren, d.h. die kulturelle Vielfalt im Sport sollte nach dem Prinzip des Unity in Diversity genutzt werden.

Integration passiert jedoch nicht einfach so, Integration ist Arbeit, ein permanenter und dynamischer Prozess. Um eine effektive und sinnvolle Integrationsarbeit leisten zu können, müssen die Vereine vom LSV und seinen Fach- und Kreisverbänden unterstützt werden. Es können folgende Ressourcen bereit gestellt werden:

- # Informationen, Beratung, Vermittlung
- # finanzielle Aufstockung (bspw. für die Einstellung und Qualifizierung von TrainerInnen mit Migrationserfahrung)
- # Erstellung von spezifischen Interkulturellen Kompetenztrainings für ÜbungsleiterInnen etc.
- # Vernetzungsstrukturen aufbauen (insb. mit Schulen und "ethnischen Vereinen")
- # Öffentlichkeitsmaterial sollte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt werden
- # Bedarfsorientierte Angebote, die es diversen Zielgruppen ermöglicht, zu partizipieren (bspw. verschiedene Übungszeiten und auch Sportarten)
- # Internationale Kooperationen insb. mit den Haupt-Herkunftsländern der MigrantInnen aufgebaut werden / Zusammenarbeit mit der Sportjugend SH und dem Fachgebiet Internationale Zusammenarbeit bei Jugendwochen



Sportsoziologische Studien bestätigen, dass in vielen Bereichen des Sports Migranten (und hier insbesondere Migrantinnen) unterrepräsentiert sind, und dies sowohl im Vereinssport als auch im selbstorganisierten Individualsport. Wichtiger Grund hierfür ist unter anderem die fehlende Kenntnis des "Systems Sport" mit seinen Angeboten, Akteuren und Infrastrukturen. Das kann u.U. kulturelle, religiösorientierte und persönliche Gründe haben. Demnach besteht hier besonderer Handlungsbedarf, um MigrantInnen für die vielfältigen Formen des sportlichen Miteinanders zu motivieren

Der LSV-SH sollte es deswegen als seine Aufgabe ansehen:

- # nach dem Prinzip des Diversity Managing (Nutzung von verdeckten Ressourcen) zu verfahren:
- # Sich dafür einsetzen, dass sportliche Leistungen von Zuwanderern anerkannt und bspw. im Asylverfahren oder der Anerkennung der deutschen Staatsbürgerschaft berücksichtigt werden
- # SportlerInnen und SportpädagogInnen nicht-deutscher Herkunft zu unterstützen, indem bspw. Nachqualifizierungsmöglichkeiten gegeben werden, sie in ihren Integrationsbemühen unterstützt werden etc. i. S. von Empowerment

- # Erhöhung des Anteils von ÜbungsleiterInnen, die selber Migrationserfahrung mitbringen bzw. nicht-deutscher Herkunft sind und auch über erweiterte Sprachkompetenzen verfügen (bilinguale Fähigkeiten nutzen)
- # die migrantischen SportlerInnen als "Integrationsbotschafter und Starthelfer" einzusetzen
- # ehrenamtliches Patenschaftsmodell



Antirassismus und Sport

- # Rassismus im Sport sollte öffentlichkeitswirksam skandalisiert werden
- # Diskriminierungsverbote – Antidiskriminierungsgebot in Vereinen und Verbänden
- # Vernetzungen mit antirassistischen Projekten (etwa Stand up – Speak up, alle anders –alle gleich, europäische Jugendkampagne in Zusammenarbeit mit der DSJ) sollten gefördert werden
- # antirassistische Projekte begründet werden
- # Informationen zu Rassismus in seinen vielfältigen Variationen bereitgestellt werden
- # cultural mainstreaming

"Ethnische Sportvereine"

Ziel

MigrantInnenvereine sind wichtiger Bestandteil von Einwanderungsländern. Sie stellen wichtige Integrationsleistungen bereit und tragen zu einer Entspannung zwischen Gesellschaftsgruppen bei.

Der LSV-SH sollte deswegen

- # die Akzeptanz der ethnischen Vereine als gleichrangige Partner – von denen auch was zu lernen ist – befördern und offensiv angehen



Ethnische Sportvereine

- # Für Sportarten werben, die in Deutschland nur wenig oder nicht mehr bekannt/beliebt sind (etwa WUSHU, Boxen, Ringen, Sambo, Hip Hop)
- # die interkulturelle Öffnung "ethnischer Vereine" unterstützen, indem sie positiv öffentlich dargestellt werden (bspw. Bewerbung "neuer" Sportarten)
- # Unterstützung auch logistischer und organisatorischer Art anbieten
- # Dialogräume für mehrheitsdeutsche und ethnische Vereine einrichten (bspw. Train the Trainer, Sport Interkulturell, Methodenaustauschbörsen etc.).

Stützpunktvereine

Ziel

- Weitere/neue Stützpunktvereine
- Kontingent Starthelfer/ÜL erweitern

Geänderte Rahmenbedingungen

- Motivation/ Perspektiven / Kontakte/ Mitgliederbewegung
- Offene Gruppenarbeit im Sport/ in der Sportsozialarbeit



Jugendkutterprojekt

Aktueller Stand 2006

- Besteht seit 2004 im LSV
Programm Integration durch Sport
- 12 Kooperationspartner

Grund für die Situation

- Bedarf an Gewaltprävention
- Jugendliche mit problematischen
Entwicklungsverläufen, Migranten

Jugendkutter-Projekt

Ziel

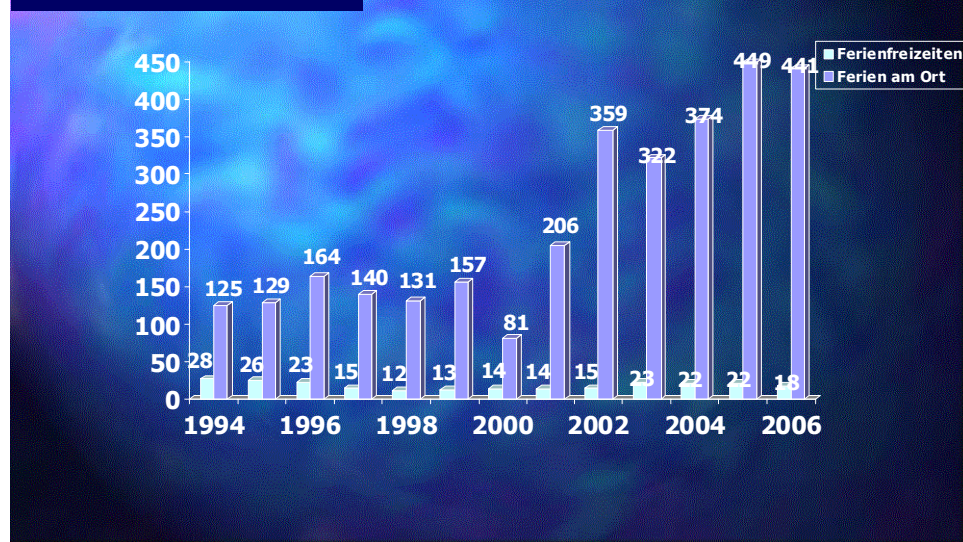
- Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit
- Ausbildung sozialer Kompetenzen

Geänderte Rahmenbedingungen

- Interkulturelle Kompetenzen
- Kulturelle Vielfalt



Offene Integrationsveranstaltungen 1994-2006



Es folgt eine kurze Kaffeepause.

Frau **Dr. Christine Tuschinsky** von **verikom** Hamburg eröffnet die zweite Vortragsreihe am Vormittag und spricht über die Notwendigkeit der **interkulturellen Öffnung von Verwaltungen**. Dabei geht Sie erstmal auf die Frage ein, was ist überhaupt die „interkulturelle Öffnung“ und „interkulturelle Orientierung“ mit eher sozialpolitischer Ausrichtung.

Es gilt das gesprochene Wort, es folgt der Vortrag basierend auf den zur Verfügung gestellten Aufzeichnungen von Frau Dr. Tuschinsky.

Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen

In meinem Vortrag spreche ich über folgende Punkte:

1. Was ist interkulturelle Öffnung / interkulturelle Orientierung?
2. Welche Ziele können damit erreicht werden?
3. Warum ist interkulturelle Öffnung für Verwaltungen sinnvoll?
4. Wie kann interkulturelle Öffnung geschehen? Mit welchen Stolpersteinen muss man dabei rechnen?



1. Interkulturelle Orientierung – interkulturelle Öffnung

Der Begriff interkulturelle Orientierung bezeichnet sehr allgemein eine überwiegend sozialpolitisch begründete strategische Ausrichtung in Organisationen oder Betrieben, mit der die Realität der kulturell vielfältigen Bevölkerung anerkannt wird. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass Zuwanderung und Globalisierung unsere Gesellschaft geprägt haben und in allen Bereichen einen kompetenten Umgang mit Vielfalt und Differenz erfordern.

Damit wird gleichzeitig realisiert, dass die unterschiedlichen Gruppen einer kulturell vielfältigen Bevölkerung verschiedenartige Bedürfnisse und Interessen haben und es Möglichkeiten geben muss, diese gleichberechtigt zu äußern und zu vertreten. Das wird möglich durch die Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen (z. B. in Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Gesundheitsversorgung, Sport, Freizeitaktivitäten, usw.).

Interkulturelle Begegnungen finden immer in einem Kontext von Hierarchie und Dominanz statt, manche Gruppen haben eine stärkere Definitionsmacht als andere. Mit einer interkulturellen Orientierung wird strukturell anerkannt, dass das Zusammenleben von Mehrheiten und Minderheiten Aushandlungsprozesse erfordert.

Interkulturelle Orientierung – Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Orientierung

ist eine sozialpolitisch begründete, langfristige strategische Ausrichtung in Organisationen oder Betrieben, mit der eine anerkennende Haltung gegenüber kultureller Vielfalt eingenommen wird.

Damit wird realisiert, dass das Zusammenleben von Mehrheiten und Minderheiten Aushandlungsprozesse erfordert.

Interkulturelle Öffnung

ist die zielgerichtete Umsetzung interkultureller Orientierung mit adäquaten Maßnahmen (Mainstreaming-Strategie) und beinhaltet Elemente der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung.

Sie befähigt Institutionen und ihre AkteurInnen zum kompetenten und professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt.

Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im Öffentlichen Dienst



Wenn interkulturelle Orientierung als Strategie verstanden und mit adäquaten Maßnahmen umgesetzt wird, spricht man eher von interkultureller Öffnung. Demnach geht also die Orientierung dem aktiven Prozess der Öffnung voraus. Nicht immer wird jedoch klar zwischen den beiden Begriffen getrennt. Häufig wird auch interkulturelle Orientierung als Strategie inklusive der resultierenden Aktivitäten begriffen.

In der Praxis werden die Begriffe oft unsystematisch, nach persönlichen Vorlieben, synonym oder ganz pragmatisch gehandhabt: Es wird der Begriff verwendet, der ankommt. Denn unterschiedliche Betriebe, Organisationen und Menschen sprechen auf verschiedene Vorstellungen, Ideen und Schlagworte an.



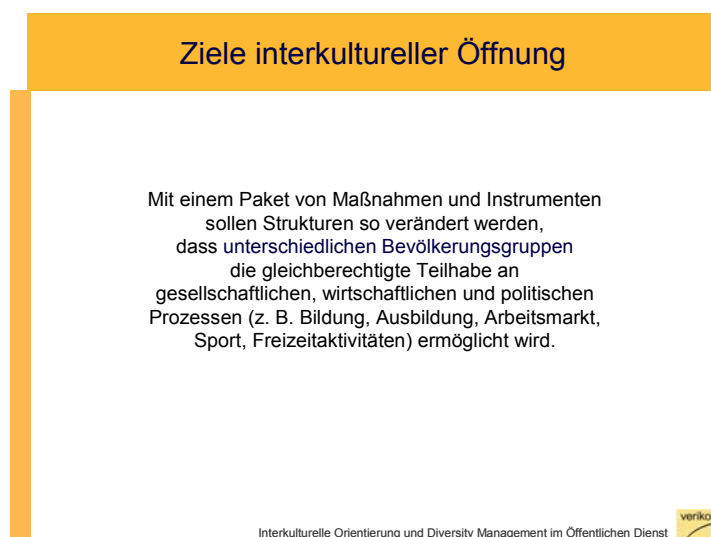
Interkultureller Öffnung ist die zielgerichtete Umsetzung der interkulturellen Orientierung mit adäquaten Maßnahmen (Mainstreaming-Strategie) und beinhaltet Elemente der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Sie befähigt die entsprechenden Institutionen und ihre Akteure und Akteurinnen zum kompetenten und professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt. – Der Diversity Management-Ansatz kann mit dieser Strategie produktiv kombiniert werden.

Für alle Ansätze gilt, dass Vielfalt kein positiver Wert an sich ist, und die Entscheidung, (kulturelle) Vielfalt überhaupt als positiv zu verstehen und einbeziehen zu wollen, voraus gegangen sein muss. Der positive Wert von Vielfalt kann aus keiner Theorie heraus als richtig oder falsch begründet werden.

2. Welche Ziele können damit erreicht werden?

Interkulturelle Öffnung ist ein Instrument zur gesellschaftlichen Integration von kultureller Vielfalt, also auch von Menschen mit Migrationshintergrund. Integration ist ein wechselseitiger Prozess, der nur unter Mitwirkung aller Beteiligten gelingen kann. Integration bedeutet Teilhabe, Partizipation an allen gesellschaftlichen Bereichen. Integration bedeutet aber auch: partizipieren zu lassen.

Um Menschen partizipieren zu lassen, müssen Strukturen dies ermöglichen. Wenn jedoch strukturell Vielfalt nicht von vorn herein mitbedacht wurde, kann sie sich in diesen Strukturen nicht entfalten. (Bsp. Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen) Die Strategie der interkulturellen Öffnung ist geeignet, bestehende Strukturen im Rahmen von Qualitätsmanagement für eine kulturell vielfältige Bevölkerung zugänglich zu machen. Ein solcher Beitrag setzt in einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft ein integratives Signal.



Ziel ist es, Strukturen so zu verändern, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen ermöglicht wird.



3. Warum ist interkulturelle Öffnung für Verwaltungen sinnvoll?

Verwaltungen sind Orte, an denen der Staat mit den Bürgern in Kontakt tritt. Gesellschaftliches Zusammenleben wird dort nach politischen Vorgaben geplant und gestaltet. Die Verwaltung hat eine „Zwangskundschaft“: uns, die Bevölkerung, für die sie in ihrer Gesamtheit zuständig ist. Und „wir“ haben, wie wir spätestens seit dem Mikrozensus 2005 wissen, zu 19% einen Migrationshintergrund.

Warum interkulturelle Öffnung in Verwaltungen ?



- Die Verwaltung hat eine „Zwangskundschaft“, die im Bundesdurchschnitt zu 19% einen Migrationshintergrund hat, in großen Städten bis zu 35%. Arbeits- und Absatzmärkte sind internationalisiert.
- Integration ist ein Prozess, zu dessen Gelingen alle Beteiligten beitragen müssen. Verwaltungen haben dabei eine Vorbildfunktion.
- Integration heißt: Unterschiede von vorn herein strukturell mit zu bedenken, sie aktiv und systematisch einzubeziehen und damit Partizipation zu ermöglichen. Das kann durch interkulturelle Öffnung geschehen.

Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im Öffentlichen Dienst



Wenn Verwaltung tatsächlich für alle da ist, hat sie in der Gestaltung des Kontaktes eine Vorbildfunktion: Wenn dort, wo sich die ganze Bevölkerung wieder findet, Partizipation aller gesellschaftlichen Gruppen gewollt und strukturell verankert wird, dann spiegelt das in alltäglichen Handlungen und Kontakten die Normalität kultureller Vielfalt wider. Diese Haltung strahlt in andere gesellschaftliche Bereiche aus.

Vorteile des Einbezugs kultureller Vielfalt ...

... „nach innen“ im Personal:

- Die vorhandenen Potenziale werden genutzt.
- Die MitarbeiterInnen fühlen sich ernst genommen und sind motivierter.
- Arbeitsabläufe werden erleichtert und effektiviert.

... „nach außen“ in der Kundschaft:

- Die heterogenen Kundschaft kann besser angesprochen werden (bessere KundInnenorientierung).
- Die KundInnenzufriedenheit steigt.
- Der konstruktive Umgang mit Vielfalt hat eine Vorbildfunktion, die in andere gesellschaftliche Bereiche ausstrahlt.

Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im Öffentlichen Dienst





4. Wie kann interkulturelle Öffnung geschehen? Mit welchen Stolpersteinen muss man dabei rechnen?

Interkulturelle Öffnung wird ...

- ... idealerweise von oben gewollt und auf allen Ebenen getragen.
- ... kann „bottom up“, „top down“ oder aus beiden Richtungen eingeleitet werden, ist aber immer auch die Aufgabe der Leitungsebene.
- ... hat im Rahmen von Organisationsentwicklung die größten Erfolgsaussichten.
- ... hat politische, wirtschaftliche und rechtliche Vorteile.

Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im Öffentlichen Dienst



Wir können aus einigen Jahrzehnten Erfahrung in Deutschland wie in vielen anderen Ländern entnehmen, dass interkulturelle Öffnung aus einem Paket von Maßnahmen und Instrumenten besteht, das je nach Kontext, Institution bzw. Betrieb und Rahmenbedingungen unterschiedlich ist. Es ist Teil des Qualitätsmanagements.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung geschieht auf mehreren Ebenen.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung geschieht auf der Ebene ...

- ... der Organisation: Implementierung der strategischen Ausrichtung, strukturelle Verankerung als Querschnittsaufgabe, Leitbildentwicklung, Entwicklung partizipativer Strukturen, etc.
- ... des Personals: auf kulturelle Vielfalt zielende Personalauswahl, interkulturelle Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, etc.
- ... der Angebote und / oder Produkte

Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im Öffentlichen Dienst



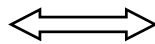


Dieses „Paket“ kann natürlich nicht auf einmal bearbeitet werden, man muss auswählen und vielleicht erst einmal mit kleinen Vorhaben anfangen. Das Verbleiben auf einer Ebene ist allerdings nach allen Erfahrungen nicht Erfolg versprechend.

Auch hier möchte ich noch einmal in Erinnerung rufen, dass die Entscheidung, Vielfalt einbeziehen zu **wollen**, voraus gegangen sein muss. Die Ziele interkultureller Öffnung können nur erreicht werden, wenn sie tatsächlich gewollt sind und auf einer breiten Basis getragen werden. Das hört sich zunächst banal an, ist aber ein wesentlicher Punkt, den ich mit mehreren Beispielen veranschaulichen möchte. Dabei erwähne ich auch einige mögliche Stolpersteine auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung.

Ein prägnantes Beispiel dafür ist das Thema „Umgang mit Sprachenvielfalt“. Praktisch in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes gibt es mehr oder weniger häufig KundInnen, die keine hinreichenden Deutschkenntnisse haben. Wie geht man mit diesen Menschen um? Die Diskussion wird oft recht scharf als Entweder-oder-Debatte zwischen folgenden Polen geführt:

Hier ist die Amtssprache
Deutsch und damit müssen
alle zurechtkommen.



Alle KundInnen haben
ein Recht darauf,
verstanden zu werden.

Die polarisierte Ausgangsposition dieser Diskussion erschwert Lösungen. Dabei ist es bereits fraglich, ob die gegeneinander stehenden Aussagen wirkliche Gegensätze sind. Stellt es die Amtssprache in Frage, wenn es an sinnvollen Stellen Ergänzungen und weitere Sprachen gibt? Wie weit oder eng definiert man Amtssprache, ist sie nur ausschließlich denkbar? Wie wird das Recht, verstanden zu werden, definiert? Muss man es genau definieren oder geht man pragmatisch auf reale Gegebenheiten ein und hat beispielsweise Türschilder und Informationsblätter in mehreren Sprachen?

Diese Fragen sind gar nicht so neu, sie stellen sich in Europa schon lange. Auf dieser Ebene wurde darauf unter anderen mit der Vereinbarung einer Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen reagiert, die 1999 in der BRD in Kraft getreten ist. Sie schützt und fördert geschichtlich gewachsene Regional- und Minderheitensprachen, um das Kulturerbe Europas zu erhalten und weiterzuentwickeln. Diese Charta verhilft Menschen in allen Ländern Europas zum Recht, im öffentlichen Leben und im privaten Bereich Regional- oder Minderheitensprachen zu gebrauchen. Für Deutschland sind das die Sprachen Dänisch, Ober- und Niedersorbisch, Nordfriesisch, Saterfriesisch (*Seeltersk*), Romanes und Niederdeutsch (Plattdeutsch).

Es gibt also ganz offensichtlich im Umgang mit Sprachen einiges zu regeln, und diese Umstände verändern sich im Laufe der Zeit. Heute stehen wir vor der Realität, dass 19% der Einwohner der BRD einen Migrationshintergrund haben und damit viele Sprachen hier vertreten sind, die zum Kulturerbe gerechnet werden können und mit denen ein integrativer Umgang gefunden werden muss.



Es steht außer Frage, dass das Erlernen der deutschen Sprache für die Teilhabe an vielen Lebensbereichen notwendig ist und so weit wie nur möglich gefördert werden sollte. Das ist jedoch nicht für alle Menschen so rasch möglich und in manchen Fällen vielleicht gar nicht erreichbar. Wie geht man mit dieser Tatsache um?

Die folgenden Beispiele veranschaulichen die Probleme, die sich stellen, wenn ohne eine institutionelle Regelung einzelne Angestellte im öffentlichen Dienst mit dieser Frage allein gelassen werden.

Frau H. ist Mitarbeiterin in einer Verwaltung. Sie spricht aufgrund ihres familiären Hintergrundes perfekt Deutsch und Serbokroatisch. Ein Kunde aus Ex-Jugoslawien freut sich, als er das bemerkt, und will sein Anliegen in dieser Sprache mit ihm erledigen. Frau H. setzt ihre Fähigkeit gern ein, die Sache ist rasch geregelt. Der Vorgesetzte von Frau H. bemerkt die Szene: „Das geht aber nicht, dass Sie hier eine andere Sprache sprechen als Deutsch. Da wissen andere ja gar nicht, was Sie mit dem besprechen!“

Ein Mitarbeiter in einer Behörde spricht ebenfalls perfekt Serbokroatisch und Deutsch. Ein Kunde aus Ex-Jugoslawien freut sich, als er das bemerkt, und will sein Anliegen in dieser Sprache mit ihm regeln. Der Mitarbeiter weigert sich einigermaßen entrüstet, das zu tun. „Wir sind hier in Deutschland, hier muss jeder Deutsch sprechen.“ Er sei dafür das beste Beispiel, er habe schließlich auch Deutsch gelernt.

Herr E. arbeitet in einem Bereich, der als einzige Stelle eine spezielle Behördendienstleistung für Ausländer erbringt. Er spricht ausschließlich Deutsch und hat öfter Probleme im Umgang mit KundInnen. Als er von dem neuen Konzept „Interkulturelle Öffnung“ hört, hat er Angst um seinen Arbeitsplatz. „Bin ich in einer deutschen Behörde unnütz, nur weil ich keine andere Sprache als Deutsch spreche?“ lautet seine Frage.

In einer Institution der Arbeitsvermittlung stellt die Leitung eine junge Frau für den Eingangsbereich ein, die Deutsch und Türkisch spricht. Da viele türkischstämmige Menschen in der Gegend wohnen, sind die Kenntnisse der Mitarbeiterin von großem Vorteil. Gerade die Älteren wenden sich gerne an sie, und die Arbeit in der Eingangszone verläuft ruhiger und effektiver als früher. Auch die Mitarbeiterin ist im Großen und Ganzen zufrieden. Sie fragt sich trotzdem manchmal, ob sie nur wegen ihrer Türkischkenntnisse eingestellt wurde oder wegen ihrer Qualifikation.

In diesen vier Szenen zum selben Thema verschränken sich mehrere Ebenen. Die folgende Auswahl liefert umfangreichen Diskussionsstoff:

- Die Entscheidung der ganzen Organisation: In welchem Umfang und in welcher Form soll Sprachenvielfalt berücksichtigt werden? Diese Entscheidung muss nach innen und außen kommuniziert werden.
- Die individuelle Haltung: Jeder Mensch hat seine eigenen individuellen Motive für eine bestimmte Position und die Herkunft allein ist nicht unbedingt ausschlaggebend dafür.
- Sprachkenntnisse als Teil der Qualifikation: Neben ihrer formalen Qualifikation bringen viele Zugewanderte auch informelle Fähigkeiten sowie Sprachkenntnisse mit. Wenn diese in der Institution nicht ausdrücklich



- gewünscht und wertgeschätzt werden, entstehen für die MitarbeiterInnen Konflikte, die im Kontakt mit der Kundschaft wirksam werden können.
- Interkulturelle Orientierung als Aufgabe der Organisation: Veränderungen rufen auch Ängste hervor, die ernst genommen werden müssen. Selbstverständlich gibt es auch im Rahmen einer solchen Entwicklung für einzelne MitarbeiterInnen keinen Zwang zur Mehrsprachigkeit. Der Einbezug aller Ressourcen und die adäquate Unterstützung bei sich wandelnden Aufgaben gehören zur interkulturellen Orientierung.
 - Produkte und Angebote: Was kann MitarbeiterInnen im Umgang mit einer mehrsprachigen Kundschaft unterstützen? Welche Mittel sind geeignet, bestimmte Gruppen zu erreichen?
 - Interkulturelle Orientierung als Querschnittaufgabe der Institution: Spezielle Fachkräfte „für Ausländer“ fühlen sich oft nicht wohl in dieser Rolle. Interkulturellen Orientierung kann nicht in einer Nische stattfinden, sondern betrifft das ganze Team bzw. die ganze Organisation.
 - Das Team: Mehrsprachigkeit bedeutet automatisch, dass MitarbeiterInnen manchmal von anderen nicht verstanden werden. Wenn dadurch Misstrauen entsteht, handelt es sich nicht um ein Sprach-, sondern um ein Leitungs- und Organisationsproblem.

Als nächster Referent spricht Herr **Robert Gereci** vom **DGB Bildungswerk** - dort zuständig für den Bereich Migration und Qualifizierung. Sein Schwerpunkt im Vortrag ist der Bereich **Personalentwicklungskonzepte als Herausforderungen an Betriebe und in Verwaltungen**.

Es gilt das gesprochene Wort:

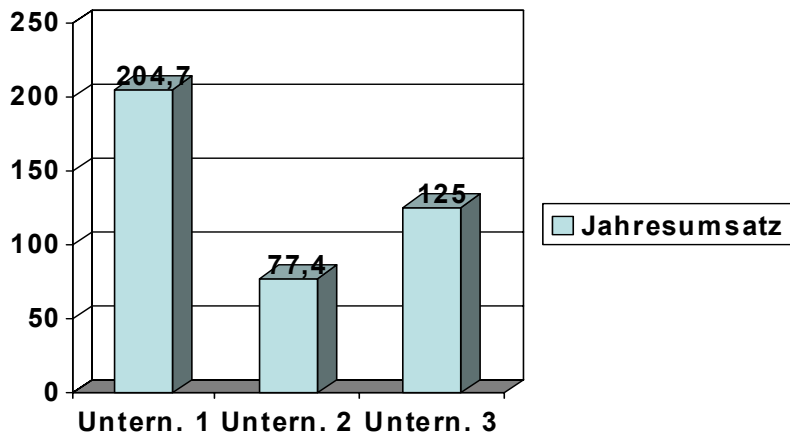


Personalentwicklungskonzepte:
**Herausforderungen für Betriebe und
in Verwaltungen**

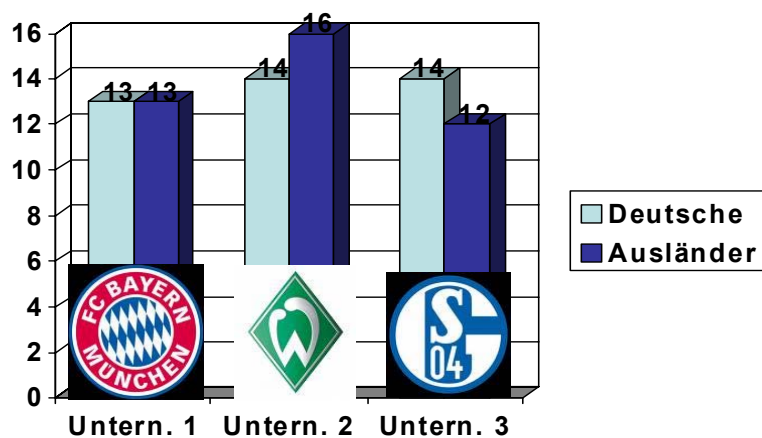
RA Robert Gereci, DGB-Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung
Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung,
Düsseldorf



Best-Practice

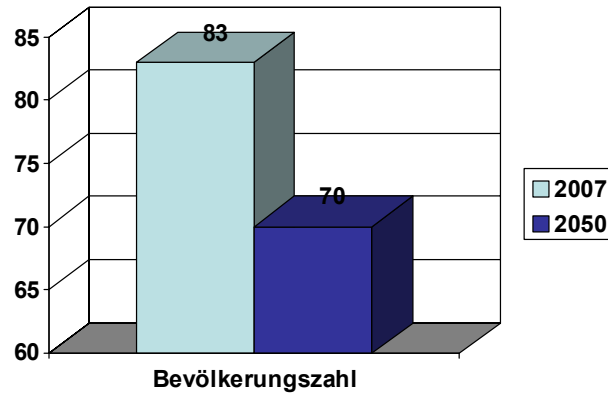


Best-Practice





Demographische Entwicklung



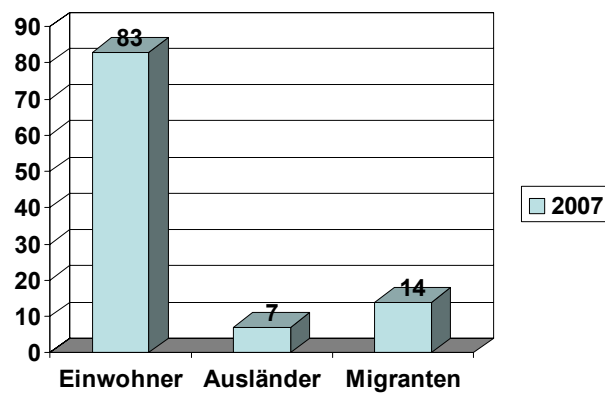
Quellen: Migrationsbericht der Bundesregierung vom 24.06.05; Statistisches Bundesamt



10. November 2007 - Norderstedt



Demographische Entwicklung



Quellen: Migrationsbericht der Bundesregierung vom 24.06.05; Statistisches Bundesamt



10. November 2007 - Norderstedt





MigrantInnen

- Ausländer (Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit)
– ca. 7 Mio. Menschen,
- eingebürgerte deutsche Staatsangehörige – ca. 2 Mio.,
- Spätaussiedler (nach Schätzungen ca. 4,3 Mio. Menschen)
- deutsche Staatsangehörige aus nichtdeutschen Familien
(zumindest ein Elternteil nicht deutsch) – ca. 1,5 Mio.,
Tendenz steigend



10. November 2007 - Norderstedt



Gruppenportrait

überwiegend jung (Durchschnittsalter 34 Jahre)
Migrationshintergrund: Türkei, ehemalige SU, Polen,
ehemaliges Jugoslawien, Italien
Relativ niedriger durchschnittlicher Ausbildungsstand
aber! – kontinuierlich steigender Anteil von Studierenden
überwiegend Arbeiter von Beruf
tendenziell zunehmende Zahl von Angestellten und
Selbständigen
häufig arbeitslos (über 20% bundesweit)

Vgl. Statistisches Amt Deutschland: Strukturdaten und Integrationsindikatoren über die ausländische Bevölkerung in Deutschland 2003, Broschüre, 2004.



10. November 2007 - Norderstedt





Potentiale

Was bringen Migrantinnen und Migranten den Unternehmen/ Verwaltungen?



10. November 2007 - Norderstedt



Mögliche Kompetenzen

Sprachkenntnisse
Kulturkompetenz
Kreativität und Perspektivenwechsel
Motivation
Mobilität und Belastbarkeit
Mut und Risikobereitschaft



10. November 2007 - Norderstedt





Mögliche Vorteile

- Verbessertes Konfliktmanagement
- Verbessertes Image
- Kundennähe
- Kundenkreiserweiterung
- Produktmarketing

„Best Practice“

u.a.

Bayer

Ford

Lufthansa

Siemens

ThyssenKrupp



Einsatzfelder für MigrantInnen

- internationale Aktivitäten
- interkulturelle Belegschaften und Kunden
- Steigerung der Kreativität in der Teamarbeit.



10. November 2007 - Norderstedt



Erfolgsfaktoren

verschiedene Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer
Gleichberechtigung aller Mitglieder
positives Arbeitsklima
Vertrauen und offene Kommunikation in der Gruppe



10. November 2007 - Norderstedt





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

DGB Bildungswerk
Hans Böckler-Strasse 39
D-40476 Düsseldorf
RA Robert Gereci
Tel: 0211 4301 182

robert.gereci@dgb-bildungswerk.de



10. November 2007 - Norderstedt



Im Anschluss beginnt die **Diskussionsrunde** im Plenum.

Die TeilnehmerInnen sind:

Dr. Harald Freter – Stadt Norderstedt

Evelyn Jäger – Innenministerium Schleswig-Holstein

Carsten Lübke – Landessportbund Schleswig-Holstein

Dr. Christine Tuschinsky – verikom, Hamburg

Robert Gereci – DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung

Frau Dr. Müller, die als Moderatorin auch die Fragerunde eröffnet.

Eine Teilnehmerin berichtet, dass i.E. im Bildungsbereich die Strukturen sehr starr sind. Daran schließt sie die Frage an: „Wie kann die Verzahnung im Bildungsbereich mit Wirtschaft und öffentlichem Dienst nachhaltig verbessert werden?“

Herr Gereci stimmt direkt zu, dass im Bildungsbereich natürlich zwingend Verbesserungen stattfinden müssen. Auch im Anerkennungsbereich von (Aus-) Bildungs-Abschlüssen bei MigrantInnen müssten Erleichterungen geschaffen werden, Qualifikationen problemloser anerkennen zu lassen. Damit wäre auch dem Problem des Fachkräftemangels besser zu begegnen.

Die Verzahnung zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft ist sicherlich ein weiteres wichtiges Problem, das von allen Beteiligten angegangen werden muss. Frau Tuschinsky ist zurzeit kein derartiges Beispiel bekannt. Die Stadt Essen könnte an dieser Stelle vielleicht benannt werden, weil dort viele Aktivitäten laufen, die in Teilen auch in Verbindung mit der Wirtschaft stattfinden.



Für den schulischen Bereich steht Schleswig-Holstein gerade an der Schwelle zu einem Umbruch. Es ist den Aktivitäten der Schulen überlassen, was sie in diesem großen Themenbereich „Migration“ anbieten und durchführen wollen. Es hängt immer an einzelnen Personenkreisen Angebote in Schulen zu unterbreiten.

Fortbildungsangebote an Schulen sollten landesseitig aufgenommen werden – als Auftrag des Bildungsministeriums auch verstanden werden.

Frau Jäger führt aus, dass in Schleswig-Holstein das Bildungssystem derzeit ja im Wandlungsprozess steht. Dabei werden zahlreiche Angebote gemacht – Schulen können z.B. in Projektwochen eine Vielzahl von Projekten anbieten, die diese angesprochenen Themenfelder bearbeiten und Schule mit Wirtschaft oder Verwaltung zusammenbringt.

„Schule und Arbeitswelt“ als Programm der Landesregierung bietet ebenfalls spezielle Hilfen für Migrantenkinder an.

Eine Teilnehmerin unterstreicht, dass es beim Thema Integration nicht nur um die Förderung von Kindern geht, sondern dass insbesondere auch Lehrkräfte mit Migrationshintergrund dringend eingestellt werden müssen. Dann könnte auch die Elternarbeit viel effektiver werden. Es handelt sich um eine Riesenaufgabe, die nicht nur für Schleswig-Holstein Vorbildwirkung hätte.

Einem Teilnehmer waren die Inhalte der Vorträge etwas zu düster skizziert. Es gibt speziell in Norderstedt ansässige Bildungseinrichtungen, die bereits in vorbildlicher Weise auf die Förderung von MigrantInnen eingehen.

Ein Teilnehmer aus dem Tätigkeitsfeld Schule berichtet in diesem Zusammenhang, an seiner Bildungseinrichtung seien zwar keine Lehrkräfte mit Migrationshintergrund beschäftigt, dennoch gibt es hervorragende Ergebnisse zu vermelden:

Waren es 2003 – 9 Kinder mit Migrationshintergrund, die ohne Abschluss entlassen wurden so konnte für das Jahr 2007 gemeldet werden, dass kein Kind mit Migrationshintergrund mehr ohne Abschluss die Schule verlassen musste. Auch im Überleitungsbereich von einer Hauptschule zur nächst höheren Realschule konnten für mehrere Kinder solche Erfolge verzeichnet werden.

Ein Teilnehmer hat eine Frage an die Referentin Frau Tuschinsky und den Referenten Herrn Gereci: Es fehlt an dieser Stelle die Benennung der Kirche, die als großer Arbeitgeber im Land auf jeden Fall eine entscheidende Rolle in mehrerer Hinsicht einnimmt.

Zu erreichende Vielfalt hat auch etwas mit der Durchdringbarkeit von Systemen zu tun. Gehört es nicht regelmäßig dazu, dass zu mindestens das kommunale Wahlrecht für MigrantInnen zu fordern und für die Einrichtung zu sorgen.

Frau Dr. Tuschinsky stimmt dieser Forderung zu. Denn Migrantinnen und Migranten die hier leben, prägen auch die Situation vor Ort. Für Schulen gilt, die Organisation



muss sich überlegen, was will ich mit und für die Kinder mit Migrationshintergrund erreichen.

Herr Lübke führt aus: Für den Bereich Sport gilt, bei der Anerkennung beruflicher Qualifikation müssen die MigrantInnen nicht nur die Sprachprüfung sondern grundsätzlich auch noch einmal - trotz bereits abgeschlossener Berufsbildung - die sportliche Qualifikation nachgeprüft bekommen. Da liegt viel Potenzial brach, das dringend genutzt werden könnte / müsste.

Herr Gereci führt zum kommunalen Wahlrecht aus, dass man den migrantischen MitbürgerInnen klar machen muss, dass jede ihrer Stimmen in den vorhandenen Strukturen etwas zählt – und auch das eigenverantwortliche Einbringen ist gefordert.

Frau Jäger erläutert nochmals, was Gegenstand eines kommunalen I-Konzeptes nur sein kann. Nur Sachverhalte und Projekte, die der Steuerung der Kommune verantwortlich unterliegen, können auch angegangen werden. Und stellt man sich die Frage, wo hat die Kommune Zugangsmöglichkeit? Das wäre doch die erste entscheidende Frage, um Partizipation von MigrantInnen zu fördern (z.B. ElternsprecherInnenposten in den Schulen).

Dr. Freter führt zu den Themen Wahlrecht und Partizipation bei kommunalen Entscheidungsprozessen im öffentlichen Leben aus: EU-BürgerInnen haben das aktive und passive Wahlrecht. Bisher hat es keine Norderstedter Fraktion geschafft, eine/n MigrantIn auf die Wahlliste für die Stadtvertretung zu bringen. Ähnlich sieht es in (nicht migrantenspezifischen) Vereinen und Verbänden (Wohlfahrt, Sport ...) aus.

Eine Teilnehmerin stellt fest, dass die Stadt Norderstedt jährlich mehrere Jugendliche in unterschiedlichen Berufszweigen ausbildet. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist bei den Azubis dieses Ausbildungsbetriebes relativ gering.

Ein Teilnehmer stellt fest, dass sich aber auch eine Veränderung ergeben hat: Heute gibt es z.B. PolizistInnen und Lehrkräfte mit Migrationshintergrund – aber natürlich längst nicht überall / in allen Berufszweigen und in ausreichender Anzahl. Ihm fehlt in der Diskussion ein Hinweis, was kann man in der Öffentlichkeit machen kann, ohne dass man sich grundsätzlich darüber unterhält, dass Integration selbstverständlich ist. Ein Thema für alle Menschen - nicht ausschließlich das Thema der MigrantInnen! Daher möchte dieser TN noch etwas über Öffentlichkeitsarbeit hören.

Herr Lübke hebt die Vorbildlichkeit im Sportbereich hervor. Eine Imagefrage – Ruhm und Ehre bedeutet für Menschen mit Migrationshintergrund bei uns oftmals eine ganz besondere Sache - deutlich mehr, als für Menschen ohne Migrationshintergrund.

Um die gleichberechtigte Anerkennung von Bildungsabschlüssen der Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, müsste nicht nur eine Flexibilität im Bildungsbereich erreicht werden. Integration bedeutet z.B. in der IT-Brance = Neuaufbau. Kein Neuaufbau ohne Beratung und Hilfestellung. Überträgt man diese Feststellung, dann ist es zwingend erforderlich auch Hilfestellung zu geben.



Frau Tuschinsky fordert, dass die interkulturelle Haltung von Menschen, Betrieben, Verwaltungen auch authentisch transportiert werden muss. Von einem Quotierungssystem für Ausbildungsplätze hat Frau Tuschinsky noch nichts gehört.

Schließlich stehen alle Firmen vor der Frage: „Für wen sind wir eigentlich da?!“ Das gilt auch für die öffentlichen Dienste. Dafür muss man sich in den Verwaltungs- und Betriebsspitzen überlegen, will man erfolgreiche Integration überhaupt. Wenn dieser Prozess tatsächlich gewollt ist, dann müssten Überlegungen folgen, wie werden diese Wünsche erfolgreich umgesetzt, Inhalte transportiert und wie werden die potenziellen Kunden (z.B. für das Besetzen von Ausbildungsplätzen durch MigrantInnen) angesprochen.

Herr Gereci führt zur „Imagepflege nach Außen“ aus, dass darin die öffentlichen Verwaltungen ihre Aufgabenfelder als Vorbildfunktion haben. Wenn ein/e VerwaltungsmitarbeiterIn mit Migrationshintergrund der/dem BürgerIn gegenübertritt, trägt die Verwaltung auf zwei Wegen ein deutliches Image nach Außen: a) Verwaltung ist offen für (explizit) diese Migrantengruppe und b) MigrantInnen führen sehr qualifizierte Verwaltungstätigkeiten aus.

Migration an sich würde dadurch ein sehr positives Image bekommen können.

Wenn sich keine MigrantInnen bewerben, sollte sich die Verwaltung überlegen, warum das so ist. Vielleicht müsste zielgruppengerichtet aktive Werbung bei MigrantInnen erfolgen. Zudem muss man feststellen, dass sehr gut qualifizierte MigrantInnen sich vielleicht auch nicht gerade äußerst motiviert fühlen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten.

In Hamburg wurde jüngst die Forderung ausgesprochen, 1.000 neue (Ausbildungs-) Plätze für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Herr Gereci spricht sich gegen eine Quotenregelung wie angesprochen im Ausbildungsbereich aus – dagegen hegt er ernsthafte Bedenken. Das würde er nicht empfehlen – lieber aktiv in die Werbung gehen und MigrantInnen gezielt ansprechen.

Ein Teilnehmer stellt die Frage, ob innerhalb der Gewerkschaften Regelungen bekannt sind, dass MigrantInnen z.B. für zusätzliche Dolmetschertätigkeit im Beschäftigungsunternehmen auch Zusatzvergütungen erhalten (können)?

Weiter wird gefragt, in wie weit wurden die in der Gleichstellungspolitik vor einigen Jahren aufgestellten Forderungen in die Migrationspolitik in der Umsetzung aufgenommen.

Frau Tuschinski erklärt, dass nach ihrer Einschätzung schon viel aus den Zeiten der Frauenbewegung in diesen Prozess einfließt. Sie glaubt aber, dass die Dinge lange Umsetzungszeiten brauchen werden.

Herr Gereci antwortet auf die Frage der Zulagen für Doppelbelastungen, dass ihm diese Diskussionen bekannt sind – aber keine Regelungen. In diesem Zusammenhang weist er auf die „Interkulturellen MittlerInnen“ hin. Über dieses



Berufsbild wird in Gewerkschaftskreisen stark diskutiert. Seit einigen Jahren sind interkulturelle MittlerInnen als Berufsbild bereits anerkannt.

Erfahrungen aus den Zeiten zur Gleichstellung von Männern und Frauen, werden nach seiner Ansicht in einigen Bereichen angewandt. Sie sind aber natürlich nicht 1 : 1 umzusetzen, weil die Anforderungen im Integrationsbereich noch viel weit reichender sind.

Frau Jäger erklärt, es bieten sich gute Möglichkeiten für Ansätze aus bestehenden kommunalen Integrationskonzepten (wie Kiel, Neumünster, Lübeck). Verwaltungen nutzen dabei z.B. runde Tische, EinwohnerInnenversammlungen etc. für Integrations-Themenfelder die oftmals fast identisch sind, mit den Themen aus dem Integrations-Konzept des Landes Schleswig-Holstein. Das Land wird sich an die Verwaltungsspitzen und an das kommunale Ehrenamt wenden, um eine Veranstaltung in der 46. Kalenderwoche durchzuführen: „Chefsache Integration!“. Damit soll das Thema der Integration zur Sache der Kommunen und Verwaltungsspitzen gemacht werden.

Herr Lübke beschreibt noch ein gelungenes Integrations-Beispiel aus dem Sportbereich hier in Norderstedt: das vorbildliche Angebot des SV Friedrichsgabe. Er berichtet über ein letztes Projekt aus Kiel / Programmbereich „Lokales Kapital für soziale Zwecke“: Dabei handelt es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme für MigrantInnen, die den Eintritt in den Polizeidienst ermöglicht.

Nach Abschluss dieser Runde wird um 13.00 Uhr das internationale Mittagsbuffet eröffnet. Das vielfältige Angebot ist unter der Leitung von Frau Birgit Hockmann, Kursleiterin an der Norderstedter Volkshochschule, mit vielen Frauen der Projekte „internationaler Frauenstammtisch“ und „Mondfrauen“ zusammengestellt und gekocht worden. Dass auch Männer hervorragend kochen können, beweisen zwei Herren, die vor Ort frische Falafel zubereiten.

Das gesamte Buffet findet sehr großen Anklang unter allen TeilnehmerInnen des Workshops.



Ab 14.00 Uhr beginnen folgende **Workshops (WS)**:

WS I

Interkulturelle Erziehung und Bildung

Impulsreferat: Dr. Ellen Schulte-Bunert, Universität Kiel

WS II

Netzwerkarbeit und interkulturelle Öffnung von Verwaltung, sozialen Diensten und anderen Einrichtungen

Impulsreferat: Dr. Christine Tuschinsky, verikom Hamburg

WS III

Berufliche Integration und Zugang zum Arbeitsmarkt

Impulsreferat: Astrid Willer, Projekt access und

Claudia Langholz, Land in Sicht! Flüchtlingsrat Schleswig Holstein

WS IV

Zusammenleben im Stadtteil

Impulsreferat: Anette Quast, polis aktiv, Hamburg

WS V

Alt und Krank in der Aufnahmegesellschaft

Impulsreferat: Abdullah Ahrari, ARIANA interkultureller Alten- und Krankenpflegedienst, Hamburg

WS VI

Wege zum Miteinander durch Sport und in der Freizeit

Impulsreferat: Carsten Lübke, Landessportbund Schleswig-Holstein

Die Arbeitsergebnisse sind in diesem Protokoll bei den einzelnen Workshops eingearbeitet.

Frau Dr. Müller stellt nach der aktiven Arbeitsphase die Ergebnisse im Blitzlicht vor.

Es gilt das gesprochene Wort:

Aus den Zusammenfassungen der Arbeitsgruppen und den Eindrücken, die ich mir bei meinen Kurzbesuchen bei ihnen habe verschaffen können, möchte ich eine Zusammenfassung der Ergebnisse geben.

Aus einer Arbeitsgruppe (AG) habe ich ein wichtiges Argument mitgenommen. Auf die ökonomische Sichtweise bezogen, der zufolge MigrantInnen äußerst wirtschaftlich für Unternehmen und Verwaltungen seien, entgegnete ein/e MigrantIn, man solle doch nicht alles nur mit den Augen der Wirtschaft betrachten, sondern auch die soziale Verantwortung stärker in den Vordergrund rücken. Dies habe die Referentin vorausgesetzt, war die Entgegnung. In einer Zeit, in der sozialer Friede



und Gerechtigkeit zu wichtigen politischen Begriffen geworden sind, scheint es mir geboten, dieses schlagkräftige Argument nicht gegenüber der Wirtschaftlichkeit in den Hintergrund treten zu lassen.

In den Arbeitsgruppen tauchten übergreifende Gesichtspunkte auf bzw. es wiederholten sich Argumente. Diese möchte ich voranstellen:

Zum einen wurde mehrfach betont, dass in Norderstedt zwar die Vernetzung schon gute Formen angenommen habe, diese sollte künftig noch um wichtige Einzelpersonen und Organisationen erweitert werden.

Der besseren Vernetzung könnten auch Bindeglieder dienen, deren Aufgabe darin bestünde, die Zusammenarbeit zwischen zwei Organisationen intensivieren zu helfen.

Besondere Aufgaben für die Schulen wurden immer wieder genannt. Diese kommt im Verbund der sich zusammenschließenden Organisationen sicher eine Schlüsselstellung zu.

Auch die Moschee wurde immer wieder angesprochen, verbunden mit dem Wunsch nach einer stärkeren Zusammenarbeit.

Der Wunsch, die Erstsprache von MigrantInnen möge stärker als Kompetenz anerkannt werden, gehört ebenfalls zu den Arbeitsgruppen übergreifenden Anliegen. Kritisch sahen sich MigrantInnen selbst, indem sie die überzogen hohen Erwartungen ihrer Landleute ansprachen.

Nicht nur träumt man davon reich zu werden, auch für die Kinder werden hohe Berufsziele wie ÄrztInnen und RechtsanwältInnen ins Auge gefasst. Allerdings gilt diese Kritik nicht nur für MigrantInnen, bei Eltern von GrundschülerInnen kann man ähnlich unrealistische Zukunftspläne für deren Kinder beobachten.

Es war erfreulich, dass bei den Blicken auf MigrantInnen die deutsche Bevölkerung nicht außen vor blieb. So wurde wiederholt bemerkt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen auch Deutschen aus sozial schwachen Schichten zugute kommen werden. Dies herauszustellen scheint mir sehr wichtig, um mögliche Neidreaktionen gering zu halten.

Mehrfach wurde das geringere Engagement von Männern und insbesondere Vätern beklagt. Sieht man sich die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Arbeitsgruppen genauer an, so fällt auf, dass nur in einer das Geschlechterverhältnis ausgewogen war: in der AG Sport. „Wie im richtigen Leben“ sind dort die Männer nicht nur stärker vertreten, sie bringen sich so stark ein, dass sie teilweise die Beiträge von Frauen dominieren. Auch in der Arbeitsgruppe, die sich mit politischen Zielen befasste, waren mehr Männer als in den anderen. Hier bildet sich das ab, was allgemein bekannt ist: Frauen sind für die eher weichen Themen zu gewinnen. Um so ernster sollte m. E. der Wunsch genommen werden, in der MigrantInnenarbeit zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu kommen.



Nun zu den Workshops und deren Ergebnisse im Einzelnen:

Workshop I: Interkulturelle Erziehung und Bildung

Durchgängige Sprachförderung und die Arbeit mit Eltern waren hier zentrale Anliegen. Bildungsberatung und arbeitsmarktrelevante Angebote wurde gewünscht, letzte auch für Erwachsene. (Dass all dies auch für Deutsche hilfreich und wünschenswert wäre, sei noch einmal erinnert.) Auch sollte eine institutionsinterne Fortbildung zum Thema interkulturelle Kommunikation angestrebt werden. Besonders wichtig auch in Bezug auf einen Integrationsplan für Norderstedt scheint mir die Forderung nach einer Sprachstandserhebung.

Folgende Arbeitsergebnisse wurden von den TeilnehmerInnen festgehalten:

Deutliche Verbesserungen (seit 2003)

DaZ-Zentrum (DaZ = Deutsch als Zweitsprache)
Intensivsprachkurse vor Besuch der Regelschule
Keine Schülerinnen und Schüler mehr in der falschen Schulform
Flächendeckend und schulartübergreifend
Entwicklung neuer Instrumente und Konzepte

Offene Ganztagsschule (seit 2003)
Enorme Vorteile besonders für Migrantenschülerinnen und –schüler
Durchlässigkeit nach oben!

Notwendige Veränderungen / Forderungen / Anregungen

Kindergarten(-pflicht)
ab 3 Jahren möglichst ganztags
Diskussionsstand in Deutschland: Pflicht ab 5 Jahren
Gesetzesänderung notwendig ⚡

Mehr Engagement für Sprachförderung und soziale Integration nötig
Eltern **Bereitschaft**
Einrichtungen Unterstützung
 Konzept

„Rucksack“ geplant

Bereitschaft aller Akteure, sich der Thematik anzunehmen notwendig

Erstsprache als Kompetenz / Ressource würdigen

Sprachstandserhebung für alle Kinder (3-jährige)
⇒ gezielte Sprachförderung



Durchgängige Sprachförderung
(= Sprachförderung in allen Fächern)

Widerstand der Kollegien ⚡

Veränderung des Unterrichts notwendig (enorme Vorteile auch für [schwächere] deutsche Schülerinnen und Schüler.

Begleitende Angebote für Eltern

z.B. Rucksack

Engagement von und Angebote für Väter fehlt / fehlen ⚡

Forderung nach Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten auf Dauer (nicht „nur“ als befristetes Projekt)

Frühzeitigere Bildungsangebote (Sprache + arbeitsmarktrelevante Angebote + ...) auch für Erwachsene

Intensivere Kommunikation zwischen Schule und Elternhaus

Forderung an beide Seiten ⚡

Institutionsinterne Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ (Kita / Schule / Kommune / ARGE ...)

Workshop II: Netzwerkarbeit und interkulturelle Öffnung von Verwaltung, sozialen Diensten und anderen Einrichtungen

*Diese Arbeitsgruppe hat sich klar für die Entwicklung eines Norderstedter Integrationsplans ausgesprochen, der folgende Elemente enthalten sollte:
ein Leitbild,
eine Bestandsaufnahme (hier könnte die in Arbeitsgruppe I angesprochene Sprachstandserhebung eingebaut werden),
die Ermittlung der Bedarfe,
ein Handlungskonzept und
eine Koordinierungsstelle für die Netzwerkarbeit.*

Zur Schaffung der Koordinierungsstelle tauchte die Frage auf, welche Aufgabe diese Stelle übernehmen solle. Antwortend wurde auf Erfahrungen mit und Konzepten für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte u. ä. verwiesen.

Ausgangspunkt/Diskussionsgrundlage:

Vortrag von Frau Tuschinsky vom Vormittag

Der bereits bestehende Entwurf eines Integrationsplans für die Stadt Norderstedt

Fragestellungen für die Gruppe:

Welche Strategien für welche Ebene sind für Sie bzw. für Ihre Organisationen interessant? Zu berücksichtigen sind:



- 1 Organisations- bzw. Leitungsebene
- 2 Personalentwicklung bzw. -planung
- 3 Angebots- bzw. Produktebene

Es stellte sich heraus, dass die Teilnehmenden den größten Bedarf in der Erstellung eines übergeordneten Konzeptes sahen. Ein solches Konzept wurde für Norderstedt bereits vor einigen Jahren erarbeitet und unter dem Titel „Integrationsplan“ diskutiert. Es kam jedoch nicht tatsächlich zum Einsatz.

Ausgehend von den oben benannten Fragestellungen wurden der Nutzen dieses Entwurfs sowie Strategien für einen zukünftigen Integrationsplan diskutiert:

Leitbild formulieren

Verschriftlichung , um etwas für die Argumentation und Orientierung in der Hand zu haben,

Veränderungen sichtbar machen

koordiniert zu handeln

Klar machen, dass Integration allen nützt: hierfür Inhalte festlegen

Koordinator/in-Stelle (Gleichstellungsstelle, Stützpunkt ..) im Rathaus einrichten, die

z.B. Kontakte herstellt, Bedarfe sammelt und bündelt, Orientierung für

/neuzugewanderte) MigrantInnen anbietet. Gleichzeitig sollten dezentral

Ansprechpersonen zur Verfügung stehen

Finanzierung sicherstellen

Strategien:

Es besteht bereits ein Integrationskonzept: Leitbildformulierung, Handlungsschritte festlegen, Koordination sicherstellen!

Benannt wurden folgende konkrete Handlungsschritte:

Bestehende AG „Migration“ passt das bestehende Konzept an und führt ggf. neue Argumente ein und trägt es in die entscheidenden Ausschüssen (Sozial- und Hauptausschuss) rein.

Bedarfsermittlung/-aufnahme, -analyse (Welche Aktivitäten gibt es bereits? Wo liegen die Defizite, wo die Potentiale und Kompetenzen?)

Neue Kommunikations- und Ansprachewege entwickeln, Innovation, Synergieeffekte erneut herausarbeiten

Aktivitäten formulieren, Medienarbeit leisten

Vernetzung mit Behörden, Kirche, Vereine und Politik herstellen, erweitern,

Informationspool einrichten

Hindernisse:

Finanzierung: kann sichergestellt werden über bspw. öffentliche Mittel der Stadt Norderstedt (Anschubfinanzierung war bereits über Drittmittel zugesagt worden!)

Mangelnde Datenlage

Es herrschen Ängste (individuell, politisch und gesellschaftlich), daher ist Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen zu leisten,



Transparenz schaffen
Mehrheitsverhältnisse in der Politik/Interessen („verborgene Parameter“) erschweren
den Entscheidungsprozess
Konzentration auf Sprache

Als Ergebnis der AG wurden die folgenden drei Sätze formuliert:

Wir wollen einen Norderstedter Integrationsplan.

Darin soll enthalten sein:
Leitbild zur interkulturellen Öffnung
Bestandsaufnahme ...
Bedarfe
Handlungskonzept
Koordinationsstelle ⇒ Netzwerkfunktion

AK Migration und weitere Interessierte sollen bestehenden Integrationsplan aktualisieren und erneut in den politischen Entscheidungsprozess einbringen.

Workshop III: Berufliche Integration und Zugang zum Arbeitsmarkt

Eine zentrale Forderung war hier die nach flexibler Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Hinweis darauf, dass, würden die vorhandenen Ressourcen besser genutzt, weniger neue Fachkräfte aus dem Ausland eingestellt werden müssten. Dazu sei zusätzlich auch eine Nachqualifizierung erforderlich. Die Sprachförderung solle die berufliche Weiterbildung begleiten und nicht das eine nach dem anderen geschehen.

Die Förderung unabhängig vom Aufenthaltsstatus wurde gewünscht. Die migrationsspezifische Förderung sei kurzfristigen Trainingsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten gegenüber vorzuziehen.

Für all dies müssten die finanziellen Mittel bereitgestellt werden, wurde in der Arbeitsgruppe selbst gesagt. Diese wichtige Forderung fehlt auf der Zusammenfassung dieser wie auch aller anderer Arbeitsgruppen. Bei allem Verständnis für knappe Kassen, möchte ich hier doch vor allzu großer Bescheidenheit warnen.

Die Mitglieder des Workshops III erklären zur Problemlage:

- ⇒ Nachrangigkeit / Arbeitsverbot
- ⇒ Residenzpflicht
- ⇒ Nicht-Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen



Lösungen:

- ⇒ Zugang zu Bildung, Qualifizierung und Arbeit von Anfang an!
- ⇒ Flexible Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- ⇒ Migrationsspezifische Förderung statt kurzfristiger Trainingsmaßnahmen / Arbeitsgelegenheiten
- ⇒ Fortbildungen zu IKÖ

Workshop IV: Zusammenleben im Stadtteil

Hier hat die Arbeitsgruppe sehr konkret einige Schwachpunkte in Quartieren benannt und Vorschläge dazu überlegt, die im Einzelnen nachzulesen sind.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Workshops IV halten für den Bereich „Quartiersmanagement / Zusammenleben im Stadtteil“ fest:

Es gibt strukturelle (z.B. Arbeitsmarkt ...) und individuelle (z.B. Kultur ...) Integration.



Ist eher weniger von den Akteuren vor Ort zu beeinflussen



wird am ehesten bestimmbar sein

Schulen und Kita erfüllen eine ganz wichtige Funktion für eine soziale Integration.

Als schwierig wird die Vernetzung (unterschiedlicher Bereiche) angesehen.

Als konkrete Arbeitsideen / -felder für Norderstedt hinsichtlich sozialer Integration werden lokalisiert:

Belebung des Gebietes rund um die Pellwormstraße
Nutzung des grünen „Parkstreifens“ zwischen den Straßenzügen In der großen Heide und Zwijndrechtring (derzeit stellt der Park nach Aussage eines Workshopmitgliedes eher eine „gefühlte“ Grenze zwischen „arm“ & „reich“ dar). Menschen sollten dort miteinander ins Gespräch gebracht werden.
Gezielte Frauenangebote in der Moschee (In de Tarpen).
Als Beispiel wurde von einer Workshopteilnehmerin über ein Frauenfrühstück berichtet. Die Moschee könnte als Motor für solche Aktionen dienen.

Problemlage: Vandalismus in Harksheide / rund um den alten Marktplatz.
Es wäre denkbar mit eine Initiative aus Verwaltung und Anwohnerinnen / Anwohnern, vor Ort aktiven Vereinen, Verbänden, Schulen und anderen Einrichtungen dieser Entwicklung aktiv zu begegnen.



Workshop V: Alt und Krank in der Aufnahmegesellschaft

Hier wurde die Notwendigkeit eines kultursensiblen Umgangs mit den zu Pflegenden hervorgehoben, die Notwendigkeit, die Familien einzubeziehen und Personal mit Migrationshintergrund einzustellen.

Im Workshop V werden folgende Arbeitsergebnisse dokumentiert:

- ⇒ interkulturelles Gesundheitszentrum Hamburg
- ⇒ kultursensible Pflege – Schlüssel zur Zielgruppe
- ⇒ Moschee; Kontaktperson zur community
- ⇒ AG Sterbebegleitung Eimsbüttel
- ⇒ Pflegepersonal mit Migrationshintergrund
- ⇒ Erwartungen der Zielgruppe (Mahlzeiten z.B. afghanisches Essen)

Deutsche Leitkultur

- ⇒ Einbeziehung der Familie
- ⇒ verschiedene Mentalität
- ⇒ Sensibilität, Menschlichkeit
- ⇒ Umgang mit Patientinnen und Patienten auf „gleicher Augenhöhe“
- ⇒ kritisches Feedback

Aufgrund deutscher Sicht- und Verhaltensweise fühlen sich ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger in ihren Bedürfnissen nicht verstanden und stehen den traditionellen Angeboten skeptisch gegenüber.

Daraus ergibt sich für die Betreuung und Versorgung ein entsprechend kultursensibler Umgang.



Workshop VI: Wege zum Miteinander durch Sport und in der Freizeit

Vertrauenspersonen als StarthelferInnen wurden hier vorgeschlagen. Die Arbeit mit offenen Gruppen, eine weniger auf Wettkampf ausgerichtete Arbeit, die Chance sich auszuprobieren und die Zusammenarbeit mit den Schulen waren weitere Anliegen. Besonders erwähnt wurde die Bedeutung von Schwimmkursen für Mädchen und Frauen, letztere auch zur Verbesserung der Gesundheit. Überhaupt solle Sport mit Gesundheit und Ernährung verknüpft werden.

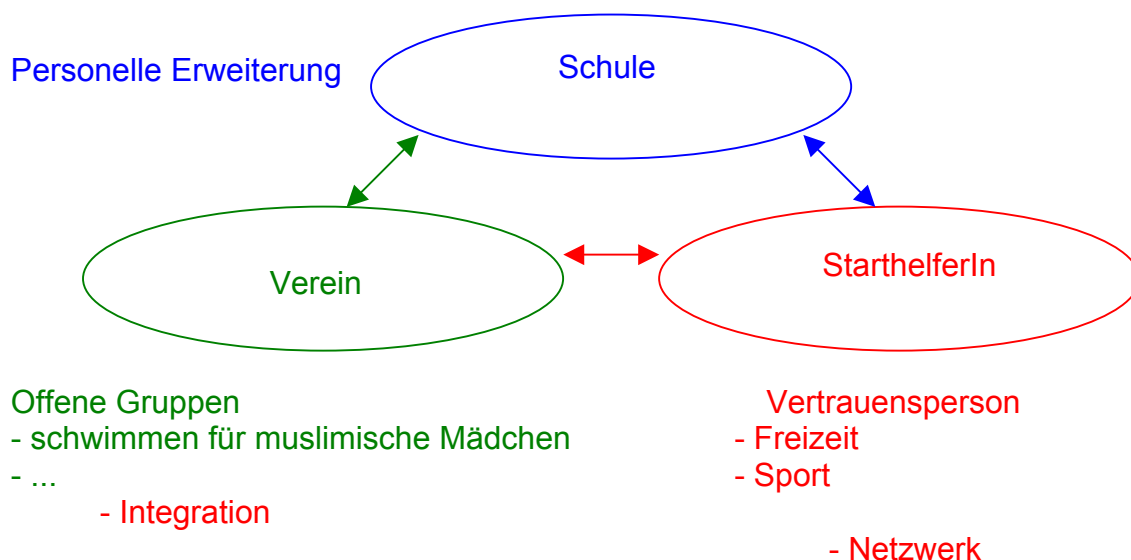
Der Arbeitskreis Migration sowie weitere Interessierte sollten dann den einmal bestehenden Migrationsplan turnusmäßig aktualisieren und erneut in den Entscheidungsprozess einbringen.

Folgende Forderungen fassten die TeilnehmerInnen zusammen:

Wir benötigen feste Organisationsstrukturen in den Vereinen, Verbänden und Bildungseinrichtungen, um das Bewusstsein zu schaffen, dass „Sport“ notwendig ist und um Erwachsene und Jugendliche zum Sport-Treiben zu motivieren.

Wir benötigen „Starthelfer“ zwischen Schulen, Sportvereinen, Verbänden und Bildungseinrichtungen, damit der Integrationsaustausch für neue Aufgaben besser gelingt und damit die Kinder und Jugendlichen eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin / Ansprechpartner haben.

Wir benötigen spezielle Sport-Angebote für Jungen und Mädchen, die sie gleichermaßen anspricht (Fußball – Mädchen), sowie Angebote, die Migrantinnen und Migranten aus ihren Herkunftsländern mitgebracht haben (Bsp. Sambo, Washu, Ringen, Boxen, Giri ...).





Bilanzierungen und Ausblick

Die Abstimmung im Gesamtplenium ergibt ein einstimmiges Votum für die Erarbeitung eines Integrationsplans für Norderstedt. Man schließt sich gemeinsam und einstimmig den Forderungen des WS II an.

In diesem Zusammenhang wird durch Herrn Martin Link darauf hingewiesen, dass der bestehende AK Migration & Integration offen ist – jede Person, die an einer Zusammenarbeit interessiert ist, kann sich gerne bei Katja Zenk melden – sie wird dann informieren, wann die nächsten Termine stattfinden.

Die VeranstalterInnen bedanken sich für die zahlreiche Teilnahme und die zielgerichtete Zusammenarbeit.

Ende des Workshops - Abschluss der Veranstaltung um 17.00 Uhr



ANLAGEN

Grundsatzerklärung Plenum
Beurteilungsmatrix
Bücherei-Empfehlungen zu diesem Tag
TeilnehmerInnen-Liste
Einladungsflyer mit Programm
Kurzportrait der VeranstalterInnen
Pressespiegel



Grundsatzerklärung Plenum

Am Ende des Workshops schlossen sich im Abschlussplenum alle Anwesenden einstimmig folgenden Grundforderungen an:

Es soll an einem kommunalen Integrationsplan für Norderstedt gearbeitet werden.

Dieser soll den bestehenden Bedingungen und Bedürfnissen der Stadt Norderstedt angepasst und dabei geeignet sein, alle lokalen integrationsrelevanten Bereiche z.B. in Behörden / Regeldiensten, politischen oder religiösen Institutionen, in Betrieben, Geschäfts- und Vereinswelt sowie in Bildungs- und Jugendeinrichtungen gut zu vernetzen.

Dem Schirmherren der Veranstaltung, Herrn Dr. Harald Freter wird insbesondere die Abschlussempfehlungen der Tagung mit auf den Weg gegeben, damit auch politisch wieder an diesem wichtigen Thema gearbeitet wird.

Der Norderstedter "Arbeitskreis Migration", der die Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt hat, möge an konkreten Integrationsempfehlungen und deren Umsetzung weiter arbeiten.

TeilnehmerInnen und VeranstalterInnen sind sich einig, dass der Expertenworkshop als gelungener Auftakt für die zeitnahe Realisierung eines kommunalen Integrationsplanes für Norderstedt sehr erfolgreich war.



Beurteilungs-Matrix

Am Ende des Workshops hatten alle noch anwesenden TeilnehmerInnen die Chance, ein kurzes Feedback zu geben. Dazu sollte ein Punkt an die Stelle des Plakates geklebt werden, die für einen persönlich am ehesten zutrifft.

1. Der Inhalt der Referate und der Input in den am Nachmittag stattgefundenen Workshops waren für mich:

sehr interessant	9 Punkte
interessant	16 Punkte
teils neu / teils bekannt	24 Punkte
überwiegend bekannt	2 Punkte
bereits bekannt	0 Punkte

2. Vom Expertenworkshop „Migration & Integration in Norderstedt“ nehme ich für meine zukünftige Arbeit mit:

sehr viele Anregungen	4 Punkte
viele Anregungen	30 Punkte
ein paar wenige Anregungen	10 Punkte
wenig Praxisrelevantes	2 Punkte
nichts Praxisrelevantes	3 Punkte

Zusätzlich wurden folgende Kommentare noch handschriftlich festgehalten:

Die Vorträge waren sehr sachlich, nicht so von Emotionen geprägt, wie auf ähnlichen Veranstaltungen.

Mehr politischer Wille den Integrationsplan umzusetzen.

Sehr sachlich, informativ und vor allem konstruktiv.

Toll organisiert und prima moderiert.

Hoffentlich setzt sich das auf politischer Ebene fort.

Das Mittagsbuffet war großartig.



Buchempfehlungen zum Thema Migration und Integration

Sachbücher

Opitz, Peter J. (Hrsg.): Der globale Marsch.

Flucht und Migration als Weltproblem - München : Beck, 1997. - 344 S.

(Beck'sche Reihe ; 1210)

Informativer Überblick zu Ursachen und Hintergründen von Flucht und Wanderbewegungen am Beispiel von Problemregionen (u.a. Südosteuropa, Kaukasus, Afrika).

SOP 1985 G (Sachbuch) / Garstedt, Mitte

Bade, Klaus J. (Hrsg.): Deutsche im Ausland - Fremde in Deutschland.

Migration in Geschichte und Gegenwart - Frankfurt am Main : Büchergilde Gutenberg, 1992. - 542 S. : Ill., Kt.

SOZ 668 D (Sachbuch) / Mitte

Clas, Detlef (Hrsg.): Fremde Heimat.

Migration weltweit - Filderstadt : Markstein, 2007. - 215 S. : zahlr. Ill.

Motive, Erfahrungen, Wünsche, Lebensperspektiven von Migranten weltweit

SOZ 668 F (Sachbuch) / Garstedt, Mitte

Bade, Klaus J. (Hrsg.): Integration und Illegalität in Deutschland

- Osnabrück : IMIS, 2001. - 113 S. : Ill., graph. Darst.

Sozial-, Politik-, Geschichtswissenschaftler und Pädagogen äußern sich zu dem immer wichtiger werdenden Thema angesichts der globalisierten Welt. Sie legen den Schwerpunkt besonders auf die schulische Situation der jungen Migranten, analysieren und entwickeln konkrete Konzepte und Vorschläge, wo und wie Integrationsbemühungen ansetzen sollten.

SOP 1955 I (Sachbuch) / Mitte

Bade, Klaus J. (Hrsg.): Migrationsreport 2000. Fakten, Analysen, Perspektiven

- Frankfurt am Main : Campus, 2000. - 280 S. : zahlr. graph. Darst..

SOP 1950 M (Sachbuch) / Mitte

Wagemann, Gertrud: Verständnis fördert Heilung. Der religiöse Hintergrund von Patienten aus unterschiedlichen Kulturen; ein Leitfaden für Ärzte, Pflegekräfte, Berater und Betreuer

Gertrud Wagemann. - Berlin : VWB, Verl. für Wiss. und Bildung, 2005. - 127 S.

(Forum Migration, Gesundheit, Integration ; 3)

Schematische Porträts von Glaubensgemeinschaften und ethnischen Gruppen, aus denen Migranten in Deutschland leben, mit Informationen zu Glaubensvorstellungen, religiösen und ethnischen Bräuchen, Familienstrukturen, Ernährung, medizinische Besonderheiten, Geburt, Tod, Hygiene, usw.

MED 98,1 W (Sachbuch) / Garstedt



Biografien

Ayse und Eder, Renate: Mich hat keiner gefragt: zur Ehe gezwungen – eine Türkin in Deutschland erzählt.

– München: Blanvalet, 2005. – 250 S., Kt.;

Erschütternder Lebensbericht einer jungen Türkin, Jg. 1964, mit 14 Jahren zwangsverheiratet, mit 15 zum ersten Mal Mutter

SOZ 552 TÜR (Biografie) / Garstedt

SOZ 552 TÜR (Sachbuch) / Mitte

Akyün, Hatice: Einmal Hans mit scharfer Soße: Leben in zwei Welten

– München: Goldmann, 2005. – 189 S.

Für die 1969 in einem anatolischen Dorf geborene, in Duisburg aufgewachsene Autorin soll der Idealmann deutsche Zuverlässigkeit und orientalische Leidenschaft bieten, ein „Hans mit scharfer Soße“ sein. Um das zu verstehen, erklärt sie uns die Deutschen und die Türken ...

SOZ 552 TÜR (Biografie) / Glashütte

SOZ 552 TÜR (Sachbuch) / Mitte

Maier, Julia: Doppelter Boden: deutsche Türkinnen zu Hause.

– Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel, 2006. – 119 S., zahlr. Ill. (farb.)

10 junge türkische Frauen erzählen ihre Lebensgeschichte und berichten über ihren Alltag in Deutschland. Sie sprechen über Familie, Freundschaften, Religion, Arbeit, Zukunft und kulturelle Identität.

SOZ 552 TÜR (Sachbuch) / Mitte

Kelek, Necla: Die fremde Braut: ein Bericht aus dem Inneren des türkischen Lebens in Deutschland.

– Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2005. – 269 S.

Die türkische Soziologin beschreibt die Situation junger Türkinnen, die jährlich zu Tausenden zwangsverheiratet werden und nach Deutschland kommen und für die die demokratischen Grundrechte nicht zu gelten scheinen.

SOZ 552 TÜR (Sachbuch) / Mitte, Garstedt

Riesner, Silke: Junge türkische Frauen der zweiten Generation in der Bundesrepublik Deutschland: e. Analyse von Sozialisationsbedingungen u. Lebensentwürfen anhand lebensgeschichtl. orientierter Interviews.

– Frankfurt / Main: Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 1990. – 94 S.

SOZ 657 R (Sachbuch) / Mitte

Zaimoglu, Feridun Koppstoff: Kanaka Sprak vom Rande der Gesellschaft.

– Hamburg: Rotbuch-Verl., 1998. – 135 S.

Junge türkische Migrantinnen der 2. oder 3. Generation schildern ihre Sicht der Dinge: kraftvoll, rüde, analysierend, gefühlvoll, pragmatisch oder resigniert.

SOZ 657 Z (Sachbuch) / Mitte



Moreno, Maria und Bayer, Steffen: Sie nahmen mir die Freiheit: Geständnisse einer Illegalen.

– München: Droemer, 2005. – 399 S.

Eine ohne Papiere in Deutschland lebende Frau berichtet über ihr Leben am Rande der Gesellschaft.

SOZ 668 M (Biografie) / Mitte

Erzählende Texte

Farsaie, Fahimeh: Eines Dienstags beschloss meine Mutter Deutsche zu werden.

Roman - Königstein/Taunus : Helmer, 2006. - 260 S.

Die persische Familie Azad lebt durchaus zufrieden in Köln, bis Mutter Sima eines Tages beschließt, Deutsche zu werden und deshalb die deutsche Lebensart zu praktizieren. Folgerichtig tritt sie einer Kröten-Rettungsgruppe bei, plant ihren Auftritt im Kölner Karneval und serviert Kebab mit Senf.

FARS (Romane A-Z) / Friedrichsgabe

FARS (Satire) / Mitte, Garstedt

DiNatale, Silvia: Kuraj.

Roman - München : Claassen, 2002. - 543 S. : Kt. Aus dem Ital. übers.

Die Geschichte der Nomadin Naja, die im Alter von 10 Jahren ihr Mongolenvolk, die Tunschan, verlässt und nach Deutschland reist.

DINA (Romane A-Z) / Garstedt, Friedrichsgabe

Gorelik, Lena: Meine weißen Nächte.

Roman - München : SchirmerGraf, 2004. - 273 S.

Eine junge Frau russischer Herkunft muss sich zwischen zwei Männern entscheiden und sich gleichzeitig mit ihrer lebhaften Familie auseinander setzen.

GORE (Romane A-Z) / Friedrichsgabe, Glashütte

GORE (Liebe) / Mitte, Garstedt

Özdamar, Emine Sevgi: Sonne auf halbem Weg.

Die Istanbul-Berlin-Trilogie - Köln : Kiepenheuer & Witsch, 2006. - 1055 S.

3 Romane, die zwischen 1992 und 2003 entstanden sind, in einem Band: "Das Leben ist eine Karawanserei, hat zwei Türen, aus einer kam ich rein, aus der anderen ging ich raus", "Die Brücke vom goldenden Horn" und "Seltsame Sterne starren zur Erde".

ÖZDA (Romane A-Z) / Mitte

Scheinhardt, Salina: Lebenstürme.

Roman – Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, 2000. - 214 S. (Literarisches Programm; 76)

Anklagend, hilflos und ohnmächtig rechnet die in Deutschland lebende Autorin mit den in ihren Augen rückständigen Traditionen türkischer Kultur ab. Sie leidet an sich und der Welt, zerrissen und getrieben, auf der Suche nach innerer Zufriedenheit und Glück.

SCHEIN (Romane A-Z) Mitte



Schwerdtfeger, Malin: Café Saratoga.

Roman – Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2001. –287 S.

Die polnischen, mit exzentrischen Eltern gesegneten Schwestern Sonja und Majka wachsen zwischen sommerlichem Heimat-Idyll und westdeutscher Realität zu starken Persönlichkeiten heran.

SCHWER (Romane A-Z) Mitte, Glashütte

Sevindim, Asil: Candleligh Döner: Geschichten über meine deutsch-türkische Familie. 2. Aufl. – Berlin: Ullstein, 2005. – 222 S., III.; (Ullstein; 26367)

Bei einem ungewöhnlichen Candleligh Döner lernte die Ich-Erzählerin – emanzipierte Türkin, 30, beruflich erfolgreich, in Deutschland aufgewachsen und zu Hause – ihren Ehemann kennen: blond, baumlang, deutsch – eben kein Türke. Eine Herausforderung für die Eltern und den Rest der Großfamilie!

TB Frauen / Mitte
SEVI (Satire) / Garstedt

Schmidt, Kathrin: Königs Kinder.

Roman – Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2002. –344 S.

Schicksale um einen homosexuellen Anwalt mit Kinderwunsch, Aussiedler aus Kasachstan, eine debile Putzfrau und ihren Vater werden auf kunstvolle Art miteinander verwoben.

SCHMID (Romane A-Z) / Mitte, Friedrichsgabe

Engin, Osman: Alle Dackel umsonst gebissen.

Satiren. – Berlin: TÜ-DE Kultur-Austausch GmbH, 1989. –150 S.

ENGI / Mitte

Engin, Osman: Dütschlünd, Dütschlünd über ülles.

Mit III. von Til Mette. – Berlin: Dietz, 1994. – 188 S.: III.

ENGI (Satire) / Mitte

Engin, Osman: Oberkanakengeil: deutsche Geschichten.

– Berlin: Espresso-Verl., 2001. – 157 S.

Satirische Betrachtung des Lebens von Osman, einem ganz normalen Türken im ganz normalen Deutschland.

ENGI (Romane A-Z) / Friedrichsgabe
ENGI (Satire) / Mitte

Zaimoglu, Feridun: Kanak Sprak: 24 Mißtöne am Rande der Gesellschaft.

– 6. Aufl. – Frankfurt a.M.: Rotbuch-Verl., 2004. –141 S. Serie (Rotbuch; 1156)

Taschenbuch // Mitte

Zaimoglu, Feridun: Zwölf Gramm Glück. Erzählungen.

– Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2004. – 233 S.

Erzählungen, deren Helden – allesamt einsame, mäßig erfolgreiche Glücksritter der modernen westlichen Wirklichkeit – auf der Suche nach dem kleinen Rest von Glück sind. Enthalten sind Fünf klopfende Herzen, wenn die Liebe springt / Libidoökonomie / Gottes Krieger / Der Kranich auf dem Kiesel in der Pfütze / Ein Liebesdienst

ZAIM (Romane (A-Z) / Mitte, Garstedt



Mosebach, Martin: Die Türkin.

Roman. – Berlin: Aufbau-Verl., 1999. – 240 S.

Ein junger deutscher Akademiker lernt in einer Wäscherei flüchtig die schöne Pupuseh kennen. Als sie kurz darauf von ihrem Onkel in die Türkei zurückbefohlen wird, reist ihr der Verliebte, noch immer gänzlich eingefangen von dieser Begegnung, hinterher.

MOSE (Liebe) / Mitte



VeranstalterInnen des Expertenworkshops und HerausgeberInnen dieser Veröffentlichung



Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Oldenburger Straße 25
24143 Kiel
Tel.: 0431 / 735 000
Fax: 0431 / 736 077
Email: office@frsh.de

Ansprechpartner: Martin Link

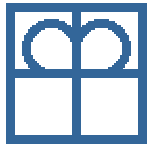
Der Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. ist Dachverband von im Bundesland engagierten UnterstützerInnen von Flüchtlingen und anderen MigrantInnen. Der Verein ist Träger von Projekten zur Integrationsförderung, leistet eine parteinehmende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und bietet u.a. MultiplikatorInnenschulungen zur Interkulturellen Öffnung oder zu Asyl- und Ausländerrechtsfragen an. Der Flüchtlingsrat ist Herausgeber des Quartalsmagazins für Migration und Flüchtlingssolidarität in Schleswig-Holstein - „Der Schlepper“: www.frsh.de



Arbeiterwohlfahrt Landesverband
Schleswig-Holstein e.V.
Migrationserstberatung Norderstedt
Cordt-Buck-Weg 38
22844 Norderstedt
Tel.: 040 / 526 66 12
Fax: 040 / 535 32 867
Email: kiyati.list@awo-sh.de (sonja.baudisch@awo-sh.de)

Ansprechpartnerin: Kiyati List (ab Januar 2008 ist Frau Sonja Baudisch die neue Ansprechpartnerin.)

Die Migrationserstberatung der Arbeiterwohlfahrt bietet qualifizierte Beratung und individuelle Integrationsbegleitung für Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein mit dem case management Verfahren an. Ziel der Integrationsbegleitung ist die Verbesserung der Handlungs- und Vermittlungsfähigkeit der Zuwanderinnen und Zuwanderer durch, Erstberatung, individuelle Integrationsplanung, sozialpädagogische Betreuung während des Integrationskurses, Begleitung des Integrationsprozesses und Vermittlung an andere Dienste und Einrichtungen.



Diakonisches Werk
Migrationssozialberatung Norderstedt
Schulweg 30
22844 Norderstedt
Tel.: 040 / 526 26 88
Fax: 040 / 526 26 60
Email: migration@dwniendorf.de

AnsprechpartnerInnen: Gisela Nuguid

Die Flüchtlings- und Migrationsberatung des Diakonischen Werkes besteht in Norderstedt seit 1992 und leistet Beratung für MigrantInnen und Flüchtlinge nach dem Rahmenkonzept des Landes Schleswig-Holstein. Darüber hinaus fördert die Einrichtung die gegenseitige interkulturelle Kompetenz von „Neuen Nachbarn“ und Einheimischen durch Sprachpartnerschaften, gruppenorientierten Begegnungsangeboten, interkulturellen Freizeitveranstaltungen und einer parteilichen Öffentlichkeitsarbeit: www.hamburgasyl.de



Norderstedt lernt e.V.
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040 / 535 95 956
Email: zenk@norderstedt-lernt.de

Ansprechpartnerin: Katja Zenk

Norderstedt lernt e.V. ist ein seit 2002 bestehendes Bildungsnetzwerk, das sich zum Ziel gesetzt hat, lebenslanges Lernen zu bewerben und zu fördern. Mehr als 50 Einrichtungen und noch mehr Personen aus Schule, Bildung, Wirtschaft und öffentlichem Leben arbeiten aktiv daran mit. Sie verknüpfen sich in den Projektbereichen Kinder, Jugend, Frauen, Migration, Senioren und Bildung / Wirtschaft zu unterschiedlichen Schwerpunkten und bilden dadurch ein Gesamtnetzwerk. Bekannt geworden ist dieses insbesondere durch die Internetportale www.norderstedt-lernt.de und www.praktikum-norderstedt.de, die landesweit Vorreiter sind. Weitere Angebote sind die Bildungsberatung für Jugendliche und Erwachsene, die Kompetenzanalyse, der ProfilPASS und die „Jugend lehrt – Jugend erklärt“ Projekte.



Volkshochschule Norderstedt
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040 / 535 95 916
Fax: 040 / 535 95 904
Email: kroeger@vhs-norderstedt.de

Ansprechpartnerin: Heide Kröger

Die Volkshochschule ist das kommunale Weiterbildungszentrum der Stadt Norderstedt.

Sie bietet Kurse und Veranstaltungen in 6 verschiedenen Programmbereichen, dritt-mittelfinanzierte Auftragsmaßnahmen sowie besondere Dienstleistungen an.

Mit der Durchführung der Integrationskurse für erwachsene MigrantInnen, dem DaZ-Zentrum als Kooperationsprojekt mit dem Schulamt Segeberg, den SPRINT-Kursen für Kinder des aktuellen Einschulungsjahrgangs und dem Regionalstützpunkt Alphabetisierung mit seinen zahlreichen Alphabetisierungskursen für Menschen aus anderen Kulturkreisen ist die VHS das Integrationszentrum in Norderstedt geworden. Ergänzt wird das Angebot zudem durch laufende individuelle Einstufungs- und Bildungsberatungsangebote.



Stadt Norderstedt
Gleichstellungsstelle
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040 / 535 95 645
Email: gleichstellungsstelle@norderstedt.de

Ansprechpartnerin: Christine Schmid

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Norderstedt fördert auf kommunaler Ebene die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Sie bietet kontinuierlich Informationen, Aktionen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen zu verschiedenen aktuellen Themen an, sowie Beratung in schwierigen Lebenssituationen. Sie kooperiert mit vielen Einrichtungen und Organisationen in Norderstedt und Schleswig-Holstein.



Stadt Norderstedt
Agenda-Büro
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040 / 535 95 370
Fax: 040 / 535 95 625
Email: agenda21@norderstedt.de

Ansprechpartnerin: Ina Streichert

Das Agenda 21-Büro der Stadt Norderstedt bietet Beratung rund um das Thema „Agenda 21“ - und damit Nachhaltige Entwicklung an. Nachhaltig ist eine Entwicklung immer dann, wenn sie zugleich umweltverträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich machbar ist. In diesem Zusammenhang steht das Büro beratend, kooperativ und als Dienstleisterin für Verwaltung, Organisationen, Privatpersonen und Wirtschaft insbesondere Bildungseinrichtungen z.B. bei der Durchführung von nachhaltigen Projekten, Ausstellungen und Veranstaltungen in Norderstedt zur Verfügung.



TeilnehmerInnenliste

Abdi	Mustafa	
Ahrari	Abdullah	Ariana- Interkultureller Alten- u. Krankenpflegedienst
Bahramsari	Rahim	Volkshochschule Norderstedt
Basarici	Naime	Türkisch-Deutscher Kulturverein e.V. / Jugendhilfeausschuss
Bodur	Sedat	Betriebsrat Jungheinrich AG
Boger	Swetlana	
Bortel	Klaus	SG Wasserratten e.V.
Bostelmann	Klaus	Stadt Norderstedt, Volkshochschule
Brühns	Andrea	DaZ-Zentrum Norderstedt
Büchner	Cornelia	Begegnungsstätte Senfkorn e.V.
de Silva	Wimal	Kulturausschuss/ GALiN
Dietel	Roswitha	Stadt Norderstedt, Volkshochschule
Demirbilek	Naciye	FR SH
Ehmann	Sabine	VHS Kaltenkirchen
Flenker-Novak	Petra	Kita Wichtelhöhle
Flor	Hans-Joachim	Nowi e.V.
Freter	Harald	Erster Stadtrat der Stadt Norderstedt
Friedrichsen	Marion	DaZ-Zentrum Norderstedt
Führer	Gertraud	Stadt Norderstedt, Volkshochschule
Gabriel	Hans-Joachim	Leistungszentrum Norderstedt
Gereci	Robert	DGB Bildungswerk Bereich Migration und Qualifizierung Referent
Grimm	Kathrin	DaZ-Zentrum Norderstedt
Gül	Zikri	Türkisch-Deutscher Freundschafts- und Kulturverein e.V.
Gül	Nahide	Türkisch-Deutscher Freundschafts- und Kulturverein e.V.
Honold	Gabriele	Leistungszentrum Norderstedt
Hopp	Angela	Altenpflegeschule Norderstedt IBAF gGmbH
Henke	Irmgard	
Jäger	Evelyn	Referatsleitung im Innenministerium SH Referentin
Kabalkina	Sofiya	inter. Frauenstammtisch
Kaiser	Ewa	
Kröger	Heide	DaZ-Zentrum Norderstedt
Kusyak	Nataliya	Int. Frauenstammtisch
Langholz	Claudia	Projekt access - Flüchtlingsrat SH Referentin
Link	Martin	Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein
Link	Sabine	Int. Frauenstammtisch
List	Kiyati	AWO Migrationserstberatung
Lübbe	Karsten	Landeskoordinator "Integration durch Sport" beim LSB SH Referent
Lühr	Gerhard	HS Falkenberg
Martin	Susanne	Stadtbüchereien Norderstedt
Meyer	Claudia	Stadt Norderstedt, Gleichstellungsstelle
Meyer	Ana da Silva	Int. Frauenstammtisch
Mir Ghaffari	Doris	FDP-Fraktion
Moser	Gabriele	Altenpflegeschule Norderstedt IBAF gGmbH
Müller,Dr.	Ursula	Staatssekretärin i.R. Referentin
Never	Liane	Norderstedt lernt e.V.
Noodt	Angwara	Int. Frauenstammtisch
Nuguid	Gisela	Migrationssozialberatungsstelle DW
Pervushin	Sergey	Integration durch Sport, LSV-SH



Peters	Ursela	Sprachförderung f. Mig.kinder (Kita)
Prokopalo	Olena	Int. Frauenstammtisch
Quast	Anette	polis aktiv / Stadterneuerung - Public Relations Referentin
Rädiker	Klaus	GALiN
Räther	Elena	Int. Frauenstammtisch
Redlmann	Christina	Frauenhaus Norderstedt
Reinhold	Ana	Frauenstammtisch
Rehberg	Ilse	AWO-Service- und Wohnzentrum
Rollant	Margret	Jugendaufbauwerk des Kreises Segeberg
Rutten	Sabine	DAZ-Zentrum Norderstedt
Schmid	Christine	Stadt Norderstedt - Gleichstellungsstelle
Schulte-Bunert	Ellen	Universität Flensburg Referentin
Schüren	Zehra	Frauenhaus Norderstedt
Sembayram	Sema	Int. Frauenstammtisch
Stanicic-Burchards	Vesna	Stadt Norderstedt, Volkshochschule
Stein	Margot	Bahai-Gemeinde
Sislian	Ulrike	VhS Norderstedt
Streichert	Ina	Stadt Norderstedt
Takla-Zehrfeld	Claudia	Stadt Norderstedt
Tenberge-Bortel	Elisabeth	SG Wasserratten e.V.
Tongu-Reinhold	Ana	Int. Frauenstammtisch
Topp	Hacer	Türkisch-Deutscher Freundschafts- und Kulturverein e.V.
Tuschinsky, Dr.	Christine	verikom - Verbund für Interkulturelle Kommunikation u. Bildung e.V. Referentin
Tyedmers	Heinz-Werner	CDU-Fraktion
Ulmer	Anke	SG Wasserratten e.V.
Wagner	Roman	Integration durch Sport, LSV-SH
Wandke	Martina	Frauenhaus Norderstedt
Weidemann	Petra	Gesamtschule Lütjenmoor
Wilborn	Katri	VHS Kaltenkirchen-Südholstein GmbH
Wilken	Wiebke	Diakonisches Werk der Kirchenkreise Plön und Bad Segeberg
Willer	Astrid	Projekt access - Flüchtlingrat SH Referentin
Zeidler	Jens	Jugendhaus Glockenheide in Norderstedt
Zenk	Katja	Norderstedt lernt e.V.
Zoll	Irina	Nowi e.V.



PRESSE-SPIEGEL

Norderstedter Zeitung vom 01.11.2007

Theater, Chansons und Bollywood



Afrikanische Lebensfreude in deutschen Landschaften – acht Frauen aus verschiedenen Nationen spielen am Sonnabend, 10. November, 18 Uhr, das Theaterstück „Akwaaba!“ in der „TriBühne“.

FOTO: KL

Heike Linde-Lembke
Norderstedt

Sie flüchteten aus verschiedenen Ecken der Erde, wurden hineingeworfen in ein fremdes Land, in ein neues Leben mit unbekannten Düften und Bildern, in eine fremde Sprache. Mit Neugierde bewegen die Frauen sich durch ihr neues Leben. „Akwaaba!“ heißt das

Stück, mit dem acht Flüchtlings-Frauen aus Armenien, Togo, Afghanistan, Benin und Kurdistan ihr neues Leben in einem mehrsprachigen Theaterstück widerspiegeln. Am Sonnabend, 10. November, 18 Uhr, führen sie es in der „TriBühne“ am Rathaus auf.

Die acht Frauen spielen Alltagsszenen und schaffen es dabei mühelos, Elemente des afrikanischen Theaters mit

deutschen Chansons und Bollywood-Tanz zu verbinden. Mit Poesie und Ironie nehmen sie das Publikum auf ihre Erfahrungswege mit.

Die neuen Düfte der neuen Stadt wecken Sehnsüchte nach den ihnen vertrauten Landschaften, nach ihren eigenen Liedern und Liebesgedichten. Karten zum Preis von 10 Euro gibt es nur an der Abendkasse.

NZ 1.11.07



Hamburger Wochenblatt vom 06.11.2007

Integration: Die Herausforderung unserer Zeit



Sie organisieren den Workshop am 10. November im Rathaus: Heide Kröger, Christine Schmid, Martin Link, Gisela Nuguid, Kiyati List, Harald Freter und Katja Zenk (v.l.). Foto: Fuchs

Norderstedt (bf). Das Thema ist in der aktuellen politischen Diskussion zurzeit en vogue. Mit Maria Böhmert gibt es seit November 2005 eine Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Aktuelle Gesetzesinitiativen sollen den Zuzug und die Integration von Ausländern in Deutschland erleichtern. Da passt es, dass sich in Norderstedt am Sonntagabend, 10. November, ein Expertenworkshop mit dem Thema „Migration und Integration“ beschäftigt. Von 10 bis 17 Uhr erwartet die Teilnehmer im Rathaus (Plenarsaal) ein Programm mit Vorträgen, Diskussionen und Workshops. Und zum Abschluss gibt es noch ein mehrsprachiges Theaterstück von eingewanderten Frauen.

Schirmherr der Veranstaltung ist Erster Stadtrat und Sozialdezernent Harald Freter. Er weist auf die 5830 ausländischen Mitbürger, die in Norderstedt leben (rund acht Prozent der Bevölkerung). Im gesamten Kreis Segeberg sind es rund 14.000 (5,4 Prozent). Zählt man die bis zu 7000 Spätaussiedler hinzu, die in Norderstedt leben, käme man auf ein ähnliches Verhältnis wie im Bundesgebiet, so Freter: Jeder sechste Bewohner hat einen Migrations-Hintergrund.

Dabei hätten es die Einwanderer meist schwerer, mit den hiesigen Verhältnissen zurecht-

zukommen, weiß Freter: Von den Deutschen hat jeder vierte keine abgeschlossene Berufsausbildung, unter den Migranten sind es drei von vier. „Deshalb ist die Integration eine der ganz wichtigen gesellschaftlichen und kommunalpolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Es ist eine der Schlüsselfragen in unseren Städten.“

Vor zehn Jahren haben die Kommunen in Schleswig-Holstein angefangen, eigene Konzepte zur Integration ihrer ausländischen Bürger zu erarbeiten, berichtet Martin Link. Kiel und Neumünster seien damit vorangegangen, sagt der Sprecher des Landes-Flüchtlingsrates, neben der Diakonie, der AWO-Migrationsberatung und der Stadt Norderstedt einer der Veranstalter dieses Migration-Symposiums am 10. November in Norderstedt.

Auch Norderstedt sei vor zwei Jahren schon so weit gewesen, berichtet Freter. Leider habe die politische Mehrheit seinerzeit das fertige Konzept auf die rein sprachliche Förderung zusammengestrichen. Dabei käme es drauf an, dass sich auch die Behörden, Vereine und Betriebe dieser interkulturellen Herausforderung stellen.

Und so versucht dieser Workshop das Thema Integration von mehreren Seiten zu beleuchten. Vertreter vom Innen- und Justizministerium

stellen die politische und rechtliche Seite dar. Carsten Lübke vom Landessportbund zeigt auf, wie heute der Sport als Zugkraft der Integration in unserem Land funktioniert. Wie sich Verwaltungen und Unternehmen öffnen und besser entwickeln könnten, wird von zwei weiteren Referenten erörtert. Im Anschluss daran werden die Fragestellungen berufliche Integration und Zugang zum Arbeitsmarkt, Wege zum Miteinander durch Sport und in der Freizeit, Zusammenleben im Stadtteil, alt und krank in der Aufnahmegesellschaft vertieft und erörtert.

Teilnehmen sollten Vertreter aus Politik, Vereinen, Wirtschaft und Verbänden. Aber auch Migranten und normale Bürger sollten sich beteiligen. „Denn sie sind die Experten und haben die Erfahrungen“, erklärt Christine Schmid von der Gleichstellungsstelle.

Unterhaltsam nimmt sich das Theater „Akwaaba“ des Themas an, in dem acht geflüchtete Frauen ihre Erlebnisse und Gefühle schildern und darstellen, als sie nach Deutschland kamen. Schmid: „Wie die unser Land wahrnehmen, öffnet ein wenig die Augen.“

Wer an den Workshops teilnehmen möchte, sollte sich bei Katja Zenk im Rathaus (Telefon 040/53595956) anmelden. Das Theaterstück ist unabhängig davon.

Hamburger Wochenblatt 6.11.07



Heimatspiegel vom 20./21.11.2007

Heimatspiegel Nr. 47 – 20./21.11.2007

Ein kommunaler Integrationsplan für Norderstedt

NORDERSTEDT (pu). Der Norderstedter „Arbeitskreis Migration“ – bestehend aus den Vereinen Norderstedter Ost-West-Integration und Norderstedt lernt, den Norderstedter Migrationberatungen von Diakonie und AWO, der städtischen Gleichstellungsstelle und dem Agenda-Büro sowie die VHS und der

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein hatten eingeladen.

Und über 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Verwaltungen, Parteien, Beratungs-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, Migrantenorganisationen und Sozial- oder Sportvereinen genauso wie interessierte Einzelpersonen sind zum

„Expertenworkshop Migration & Integration“ ins Norderstedter Rathaus gekommen. Norderstedts Erster Stadtrat und Schirmherr der Veranstaltung Dr. Harald Freter äußerte schon in seiner Begrüßung mit Blick auf laufende politische Diskussionen die Hoffnung, dass die Tagung erste richtung-

weisende Schritte hin zu einem kommunalen Integrationsplan für die Stadt Norderstedt aufzeigen möge.

Beim Abschlussplenum des Expertenworkshops kam schließlich der Vorschlag zur Abstimmung, ein kommunales Integrationskonzept für Norderstedt zu entwickeln und der Politik anzutragen.

Akwaaba!

Theater

Acht Frauen – geflüchtet aus verschiedenen Ecken der Erde – hineingeworfen in ein neues Land und ein neues Leben mit unbekannten Düften, Bildern und einer fremden Sprache.

Mit Neugierde bewegen sie sich durch ihr neues Leben. Sie zeigen Alltagsszenen und schaffen es dabei mühelos afrikanisches Theater, deutsche Chansons und Bollywood-Tänze miteinander zu verbinden. Mit ihrer Spielfreude und Lebenskraft brechen sie mit den Sehgewohnheiten der breiten Öffentlichkeit über geflüchtete Frauen und werben mit spielerischen Formen für Toleranz und Integration.

Mehrsprachiges chorisches Schauspiel mit Musik von und mit geflüchteten Frauen in Hindi – Armenisch – Kurdisch – Dari – Ewe – Französisch – Deutsch

Kosten

10,- Euro an der Abendkasse
5,- Euro für TagungsteilnehmerInnen

Veranstaltungsort

TriBühne Norderstedt, ZwiJndrechtsaal
Rathausallee 50

Beginn

18.00 Uhr

Soll wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unabhängig von Herkunft und Geschlecht bewertet sein? Welche integrationspolitische Relevanz haben soziale Gerechtigkeit, ökologische Tragfähigkeit, kulturelle Vielfalt oder innere Sicherheit?

Das Ergebnis dieses Workshops soll am Ende des Tages Ansatzpunkte für eine kontinuierliche Weiterarbeit aller beteiligten Gruppen aus Politik, Verwaltung sowie Akteuren der Bürgergesellschaft für Norderstedt aufzeigen.

Wir laden Sie ein, mit Engagement und Spaß auch über den Workshop hinaus mit uns gemeinsam an diesen Themen zu arbeiten.

VeranstalterInnen

Agenda-Büro Norderstedt
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Gleichstellungsstelle Norderstedt
Migrationsarbeit der AWO
Migrationsarbeit der Diakonie KK Niendorf
Norderstedt lernt e.V.
Norderstedter Ost-West-Integration e.V.
Volkshochschule Norderstedt

Teilnahmegebühr

10,- Euro incl. Imbiss und Getränke

Für Rückfragen

Norderstedt lernt e.V., Katja Zenk
040 / 535 95-956

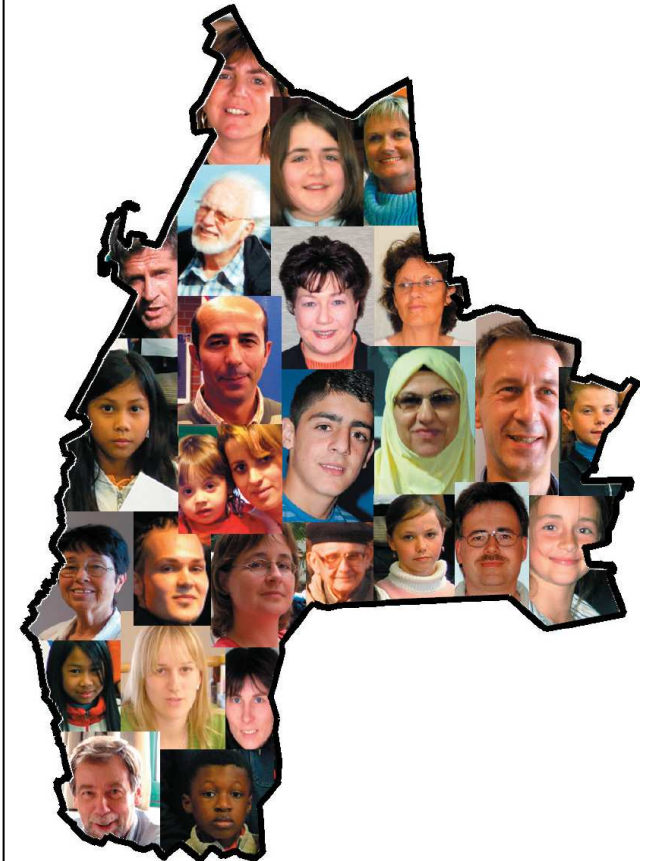
zenk@norderstedt-lernt.de



Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.

Expertenworkshop

Migration und Integration



in Norderstedt

Samstag, 10. November 2007

Rathaus Norderstedt
Plenarsaal
Rathausallee 50
22846 Norderstedt

Expertenworkshop Migration & Integration in Norderstedt

Im 2. Armuts-/Reichtumsbericht der Bundesregierung wird es deutlich: Menschen mit Migrationshintergrund tragen in unserem Land deutlich zur wirtschaftlichen Entwicklung bei. Migrantische ArbeitnehmerInnen sind unbestritten ein aktiver Faktor des wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Geschehens.

Gleichwohl unterscheidet sich die ökonomische und soziale Situation von MigrantInnen nach wie vor von der Situation der Gesamtbevölkerung Deutschlands. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben ist auch in Norderstedt längst nicht gegeben.

Kinder aus Migrantenfamilien weisen vergleichsweise schlechtere Bildungsabschlüsse auf und haben so ungünstigere Startchancen.

MigrantInnen haben eine deutlich geringere Ausbildungsbeteiligung. 2003 standen 72,5% migrantische Arbeitslose 28,9 % Deutschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber.

Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der die Stadt mitwirken muss, die aber auch die Bereitschaft der Betroffenen voraussetzt. Integration bietet die Chance, bisher ungenutzte ökonomische, soziale und kulturelle Potentiale für unsere Stadt zu erschließen. Erfolgreiche Integration darf kein Zufall sein!

Ich freue mich auf Ihre Teilnahme.



Dr. Harald Freter
Erster Stadtrat der Stadt Norderstedt

PROGRAMM:

ab

**9:00 „Klönnschnack“ mit Kaffee und
Zeit zum Anmelden**

10:00 Begrüßung

DR. HARALD FRETER,
Erster Stadtrat der Stadt Norderstedt

10:20 Einführung

DR. URSULA MÜLLER,
Staatssekretärin i.R.

**10:35 Einwanderungsland Deutschland:
Politische und gesellschaftliche
Herausforderungen für gelungene In-
tegration**

EVELYN JÄGER, Innenministerium
des Landes Schleswig-Holstein

10:55 Integration durch Sport!

CARSTEN LÜBBE,
Landessportbund Schleswig-Holstein

**11:15 Interkulturelle Öffnung
von Verwaltungen**

DR. CHRISTINE TUSCHINSKY,
verikom Hamburg

**11:35 Personalentwicklungskonzepte:
Herausforderungen an Betriebe
und in Verwaltungen**

N.N.

12:00 Diskussionsrunde im Plenum

**13:00 Mittagspause mit internationalem
Buffet und Musik**

14:00 Workshops

- I Interkulturelle Erziehung und Bildung
Impulsreferat: DR. ELLEN SCHULTE-
BUNERT, Universität Flensburg
- II Netzwerkarbeit und interkulturelle
Öffnung von Verwaltung, sozialen
Diensten und anderen Einrichtungen
Impulsreferat: DR. CHRISTINE TU-
SCHINSKY, verikom Hamburg
- III Berufliche Integration und Zugang
zum Arbeitsmarkt
Impulsreferat: ASTRID WILLER,
Projekt access und
CLAUDIA LANGHOLZ, Land in Sicht!
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
- IV Zusammenleben im Stadtteil
Impulsreferat: ANETTE QUAST,
polis aktiv, Hamburg
- V Alt und Krank in der Aufnahme-
gesellschaft
Impulsreferat: ABDULLAH AHRARI, ARIA-
NA, interkultureller Alten- und Kranken-
pflegedienst, Hamburg
- VI Wege zum Miteinander durch Sport
und in der Freizeit
Impulsreferat: GEORGES PAPASPYRATOS,
TuS Gaarden e.V.

**15:30 Kaffeepause und
Vorstellung der Arbeitsergebnisse**

16:30 Bilanz & Ausblick

17:00 Abschluss der Veranstaltung