



Integrationsbericht 2012/2013

Herausgeber:

Landeshauptstadt Kiel
Amt für Familie und Soziales
Referat für Migration
Postfach 11 52
24099 Kiel
Tel.: (0431) 901 2430
E-Mail: referat-migration@kiel.de

Verfasserin:

Birgit Lawrenz, Referat für Migration

in Kooperation mit
Chris Reinert, Personal- und Organisationsamt und
Eyk-Röttger Naeve, Amt für Wirtschaft – Statistik

Verantwortlich:

Astrid Witte
E-Mail: astrid.witte@kiel.de

Druck: Rathausdruckerei
Auflage: 400 Stück, Mai 2014

Impressum	Seite	2
Inhaltsverzeichnis	Seite	3
1. Einführung	Seite	4
2. Daten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Kiel	Seite	5
3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	Seite	8
3.1. Personal mit Migrationshintergrund	Seite	8
3.1.1. Umfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Seite	9
- Vorbereitung, Durchführung, Ergebnisse	Seite	9
- Fazit und nächste Schritte	Seite	13
3.2. Auszubildende	Seite	14
3.2.1. Umfrage bei den Bewerberinnen und Bewerbern	Seite	14
3.3. Interkulturelle Kompetenz	Seite	16
3.3.1. Zentrale Personalentwicklung – Fortbildung	Seite	16
- Seminare zum Thema „Integration/Migration“	Seite	16
4. Interkulturelle Veranstaltungen und Netzwerkarbeit	Seite	18
4.1. Vielfalt in Kiel - Interkulturelle Wochen	Seite	18
- 2012 - 20. Interkulturelle Wochen: Schwerpunktthema Flüchtlinge	Seite	18
- 2013 - Interkulturelle Woche: Eine Stadt für alle – Kiel ohne Rassismus	Seite	20
4.2. Internationale Wochen gegen Rassismus	Seite	22
- 2012: Plakataktion „Welche Hautfarbe siehst du?“	Seite	22
- 2013: Filmspots „Du bist ein Teil – wir sind ein Ganzes“	Seite	24
4.3. Forum für Migrantinnen und Migranten	Seite	26
5. Stellungnahme des Forums für Migrantinnen und Migranten	Seite	28

1. Einführung

Mit dem Integrationsbericht 2012/2013 wird der sechste Bericht der Landeshauptstadt Kiel seit dem Ratsbeschluss im Jahr 2007 vorgelegt. Nachdem der Bericht 2011 den aktuellen Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen zur Integration aufgezeigt hat, wurde entschieden, den Integrationsbericht zweijährlich und jeweils zu einem besonderen Schwerpunktthema zu erstellen.

In dem vorliegenden Bericht ist das Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und hier insbesondere der Bereich Personal mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt gerückt worden. Auf der Basis des in den „Handlungsempfehlungen“ aufgeführten Zieles, den Anteil der Beschäftigten bei der Landeshauptstadt Kiel mit Migrationshintergrund dem in der Kieler Bevölkerung anzugleichen, wurde mit einer Umfrage bei allen Beschäftigten ein Grundstein für die weiteren Schritte gelegt. Die Ergebnisse dieser Umfrage und die ersten daraus entstandenen Maßnahmen, insbesondere im Bereich Ausbildung bei der Landeshauptstadt Kiel werden in diesem Bericht vorgestellt.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der interkulturellen Öffnung einer Verwaltung sind Schulungen und Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch hierzu werden in den „Handlungsempfehlungen“ Maßnahmen vorgeschlagen, wie zum Beispiel regelmäßige Fortbildungen zu interkulturellen Fragestellungen oder mündliche und schriftliche Kommunikation so zu schulen, dass sie auch für Menschen mit einfachen Deutschkenntnissen verständlich ist. Über die entsprechenden Angebote des Personal- und Organisationsamtes und die Nutzung durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung informiert dieser Bericht ebenfalls.

Auf Grund des Schwerpunktthemas Personal ist dieser Bericht in enger Kooperation des Referates für Migration mit dem Personal- und Organisationsamt entstanden sowie mit der Abteilung Statistik im Amt für Wirtschaft.

Neben dem Schwerpunktthema gibt der Bericht einen Überblick über die Aktivitäten des Referates für Migration, insbesondere im Hinblick auf die öffentlichen Veranstaltungen in den Jahren 2012 und 2013.

Im Anschluss an die Informationen der Verwaltung kommt, wie auch in den vorherigen Berichten, das Forum für Migrantinnen und Migranten zu Wort und gibt seine Stellungnahme zum Bericht 2012/2013 ab.

2. Daten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Kiel

Die Anzahl der in Kiel lebenden Ausländerinnen und Ausländer lag am 31.12.2012 bei 19.252, das entspricht einem Anteil von 8,0 % und damit einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr (7,9 % am Jahresende 2011).

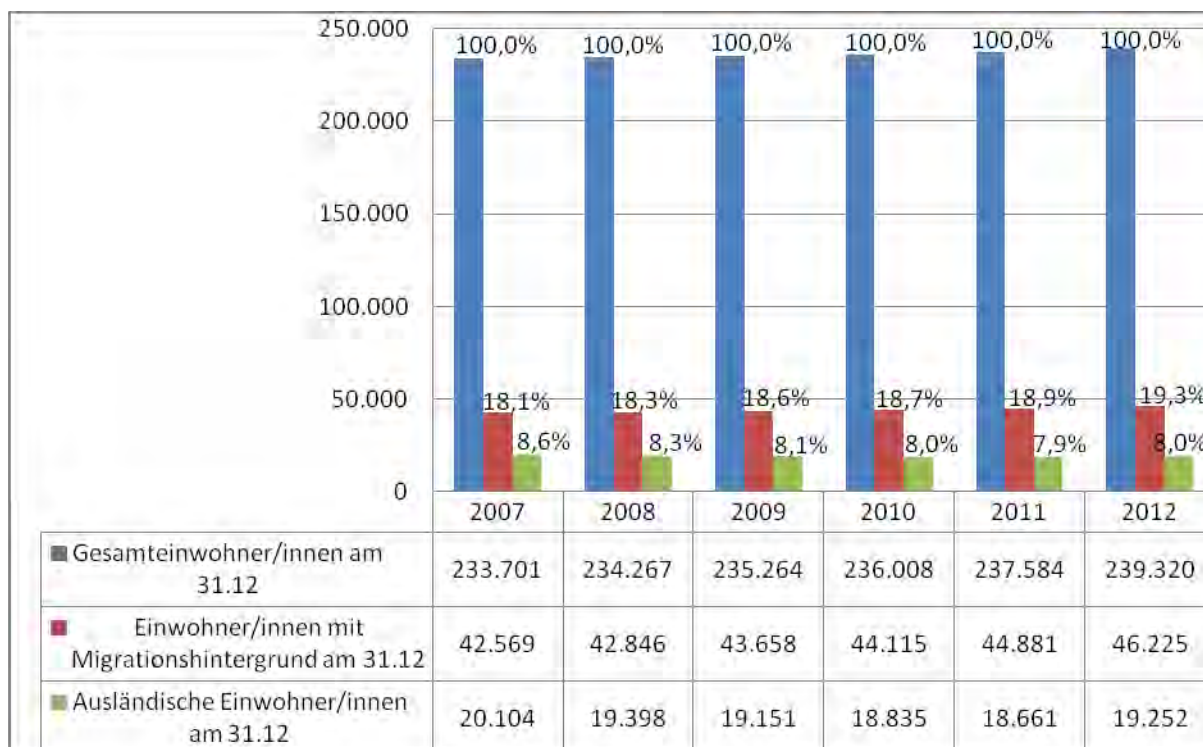
Insgesamt lebten am 31.12.2012 46.225 Menschen mit Migrationshintergrund¹ in Kiel, dies entspricht einem Anteil von 19,3 % (im Vorjahr 18,9 %). Bundesweit ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben und liegt bei 19,5 %.

Die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund ab 60 Jahre in Kiel lag zum Jahresende 2012 bei 5.548 und ist damit weiterhin deutlich angestiegen.

Die Zahl der Einbürgerungen in Kiel ist im Vergleich zum Vorjahr um 113 auf 782 Personen gesunken. Nachdem es im Jahr 2011 einen leichten Anstieg gegeben hatte, entspricht dies in etwa dem Level der Jahre davor.

Die folgenden Aufstellungen und Grafiken geben einen Überblick über die Veränderungen einiger ausgewählter Bereiche in den letzten 6 Jahren, seit Vorlage des ersten Integrationsberichtes.

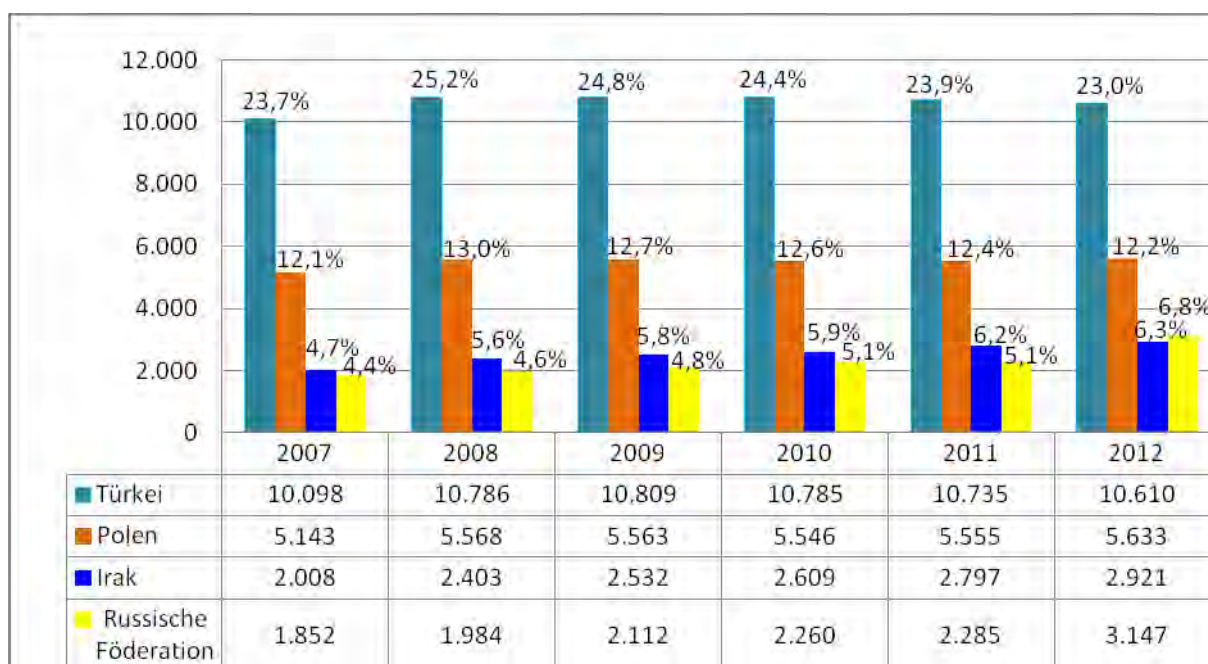
Ausländische Einwohner/innen und Einwohner/innen mit Migrationshintergrund



¹ Definition Migrationshintergrund des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, empfohlen als Standard und von der Kieler Statistik verwendet: Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn

1. die Personen nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland (BRD) liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der BRD nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteils der Person außerhalb der heutigen Grenzen der BRD liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteils in das heutige Gebiet der BRD nach 1949 erfolgte.

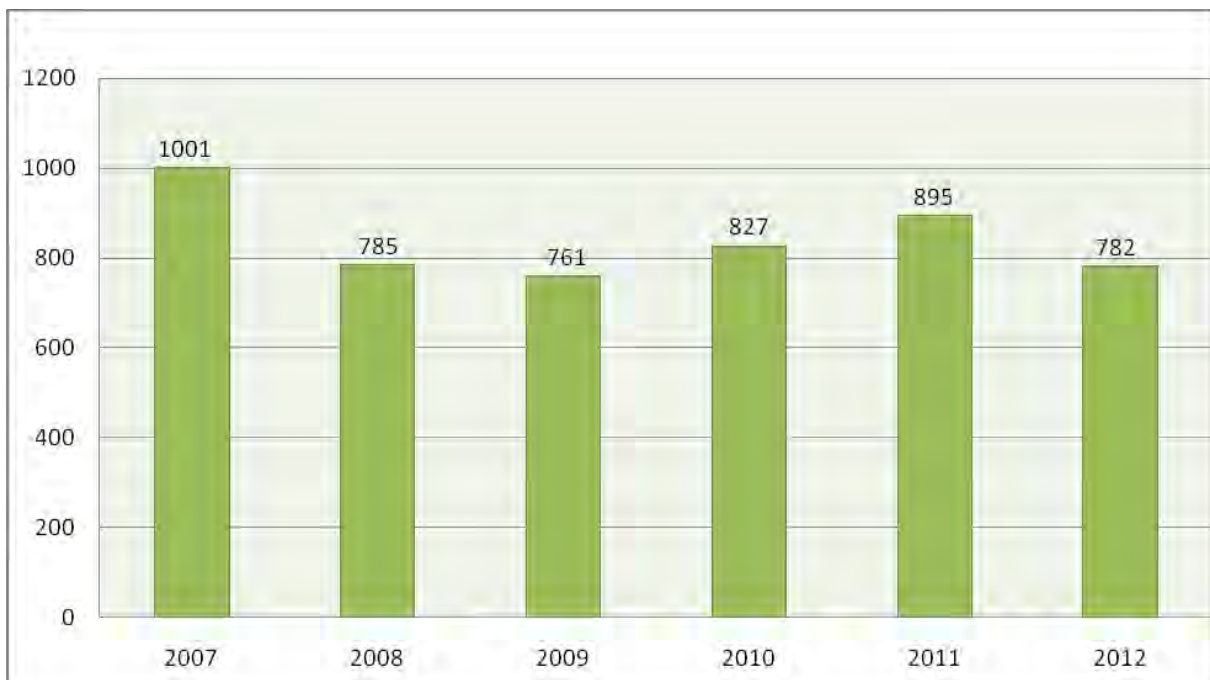
Einwohner/innen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsland (die vier größten Gruppen)



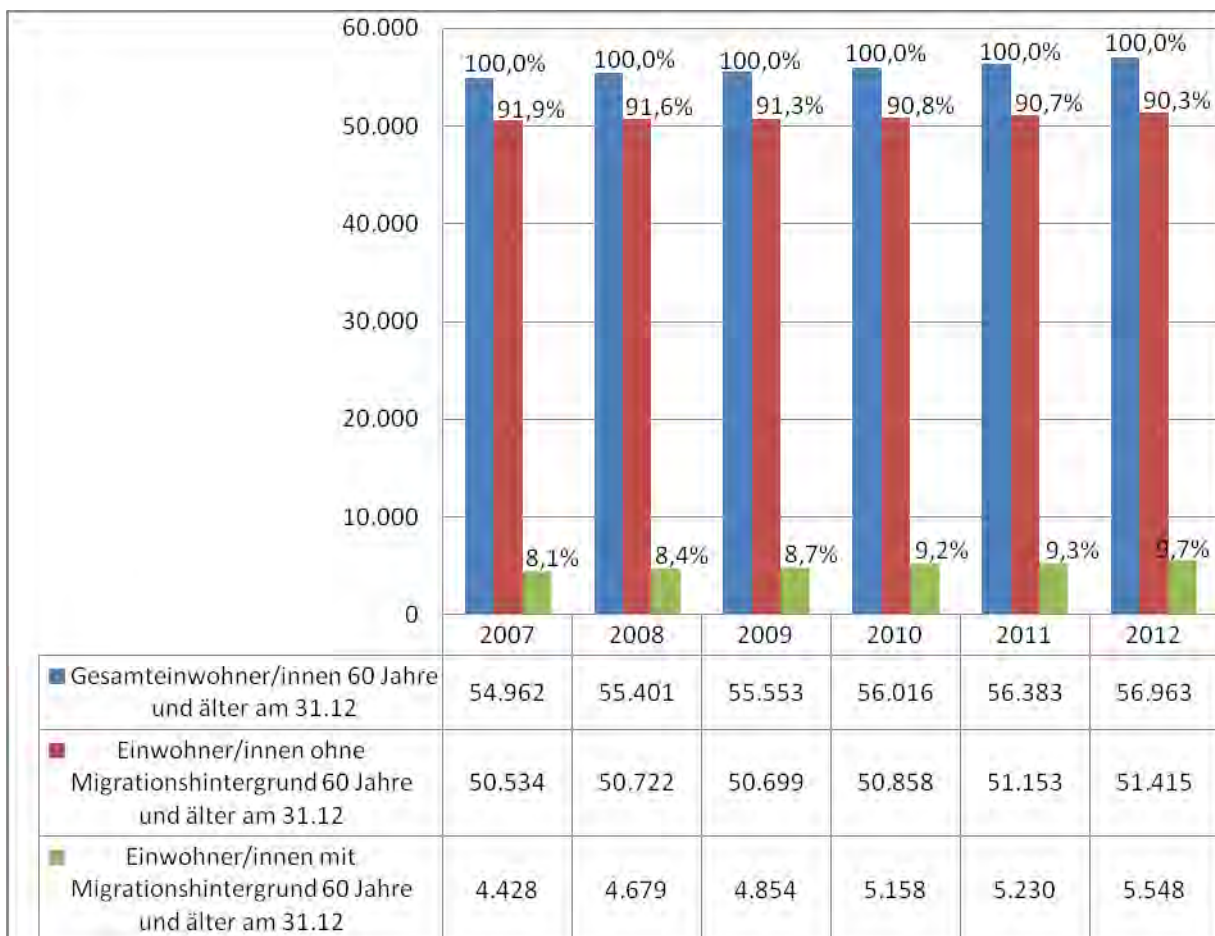
Einwohner/innen mit Migrationshintergrund in ausgewählten Stadtteilen im Jahr 2012

Stadtteile	Einwohner/innen mit Migrationshintergrund	Gesamtbevölkerung	Anteil in %
Mettenhof	8.182	19.146	42,7
Gaarden-Ost	7.465	16.500	45,2
Wik	2.745	18.699	14,7
Elmschenhagen	2.436	17.152	14,2
Neumühlen/Dietrichsdorf	2.362	11.920	19,8
Südfriedhof	2.190	14.692	15,0

Einbürgerungen



Einwohner/innen mit Migrationshintergrund 60 Jahre und älter



3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

In den „Handlungsempfehlungen für die Integration von Migrantinnen und Migranten in der Landeshauptstadt Kiel“ wurden im Schwerpunkt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der sozialen Dienste“ (Seite 32) folgende Ziele formuliert:

1. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz für die Beschäftigten
2. Förderung von Migrant/innen durch bewusste Personalpolitik
3. Entwicklung eines interkulturellen Leitbildes
4. Einsatz von Dolmetscherdiensten
5. Mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Information und als Signal des Willkommens für Migrant/innen
6. Erkennen und Berücksichtigen von Bedarf und Entwicklung
7. Vernetzung zur Optimierung der Zusammenarbeit
8. Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung

Im Integrationsbericht 2011 wurde über den Stand der Umsetzung der hierzu empfohlenen Maßnahmen berichtet. Dazu gehörten unter anderem die Fortbildung von städtischem Personal in interkultureller und interreligiöser Kompetenz, die Herausgabe mehrsprachigen Informationsmaterials, abgestimmt auf die jeweilige Zielgruppe in den unterschiedlichen Bereichen, und Vorschläge und erste Schritte für ein Integrations- bzw. Diversity-Monitoring. Zum Bereich Personal mit Migrationshintergrund bei der Landeshauptstadt Kiel lagen allerdings bis dahin nur Zahlen für den Anteil Beschäftigter mit ausländischer Staatsbürgerschaft vor, der mit ca. 2 % deutlich unter dem Anteil an der Bevölkerung lag (8 %). Zahlen zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Definition siehe Seite 5) wurden bis dahin nicht erhoben, vermutet werden konnte, dass auch hier der Anteil weit unter dem in der Bevölkerung lag, der 19 % betrug (nähere Informationen siehe Integrationsbericht 2011, Seite 52 ff).

3.1. Personal mit Migrationshintergrund

Eine Zielvorgabe in den Kieler Handlungsempfehlungen zur Integration ist, den Anteil an Personal so weit zu erhöhen, dass er dem Anteil in der Bevölkerung entspricht.

Auch auf Bundes- und Landesebene wird die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund thematisiert. Im „Aktionsplan Integration des Landes Schleswig-Holstein“ von 2011 wird empfohlen:

- Interesse am öffentlichen Dienst wecken,
- Informationen zur Unterstützung bei der Auswahl und Einstellung von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund,
- Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt,
- Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Zur Umsetzung der Kieler Handlungsempfehlungen fanden Gespräche zwischen dem Personal- und Organisationsamt und dem Referat für Migration statt, bei denen weitere Aspekte festgehalten wurden, die Einfluss auf die zukünftige Personalpolitik haben, wie:

- auf Grund verschiedener Einflüsse steigt der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund,
- Menschen mit Migrationshintergrund identifizieren sich mit dem Land und der Region und wollen sich hier einbringen,
- bereits jetzt besteht Fachkräftemangel in ausgewählten Berufsfeldern, was sich durch die demografische Entwicklung verstärken wird,
- die Stadt wird immer stärker darauf angewiesen sein, alle Bevölkerungsschichten und -gruppen für die Arbeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Bis zum Herbst 2012 war bei der Landeshauptstadt Kiel nur bekannt, dass der Anteil an Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 2 % lag. Das Personal- und Organisationsamt und das Referat für Migration setzten sich zum Ziel, eine Datengrundlage zu schaffen, die den Stand der Beschäftigten mit Migrationshintergrund abbilden und auch auf die Beschäftigungsbereiche, die Altersstruktur oder auch die Hauptherkunftsländer eingehen sollte. Um Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils zu planen, muss zunächst bekannt sein, wie hoch der Anteil überhaupt ist und wo insbesondere angesetzt werden sollte. Nur so können eine Veränderung in den nächsten Jahren und Erfolge oder Misserfolge der durchgeführten Maßnahmen erkannt werden. Dafür sind allerdings weitere Erhebungen in regelmäßigen Abständen notwendig.

3.1.1. Umfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Vorbereitung

Die Daten konnten nur über eine Umfrage bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Auszubildenden erhoben werden. Aus rechtlichen Gründen ist eine solche Umfrage nur auf freiwilliger Basis möglich. Vom ersten Schritt der Vorbereitungen an haben mehrere Stellen der Stadtverwaltung eng zusammengearbeitet. Die Umfrage wurde gemeinsam von Vertreter/innen des Personal- und Organisationsamtes, des Referates für Migration, der Statistik, des Gesamtpersonalrates, des Büros der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Datenschutzbeauftragten vorbereitet. Wichtig war allen Beteiligten, dass alle Aspekte bedacht wurden und dass der Rücklauf sehr hoch sein sollte.

Durchführung

In einem engen Abstimmungsprozess wurde ein Anschreiben an alle Beschäftigten entwickelt und intensiv für die Beantwortung des Fragebogens geworben.

Der Fragebogen sollte so kurz wie möglich sein, aber auch genügend Aussagekraft haben. Bei der elektronischen Rückmeldung wurde ein Antwortcode zugewiesen, um Doppelantworten zu vermeiden.

Es gab die Möglichkeit, den Fragebogen sowohl schriftlich als auch elektronisch auszufüllen und zurückzuschicken.

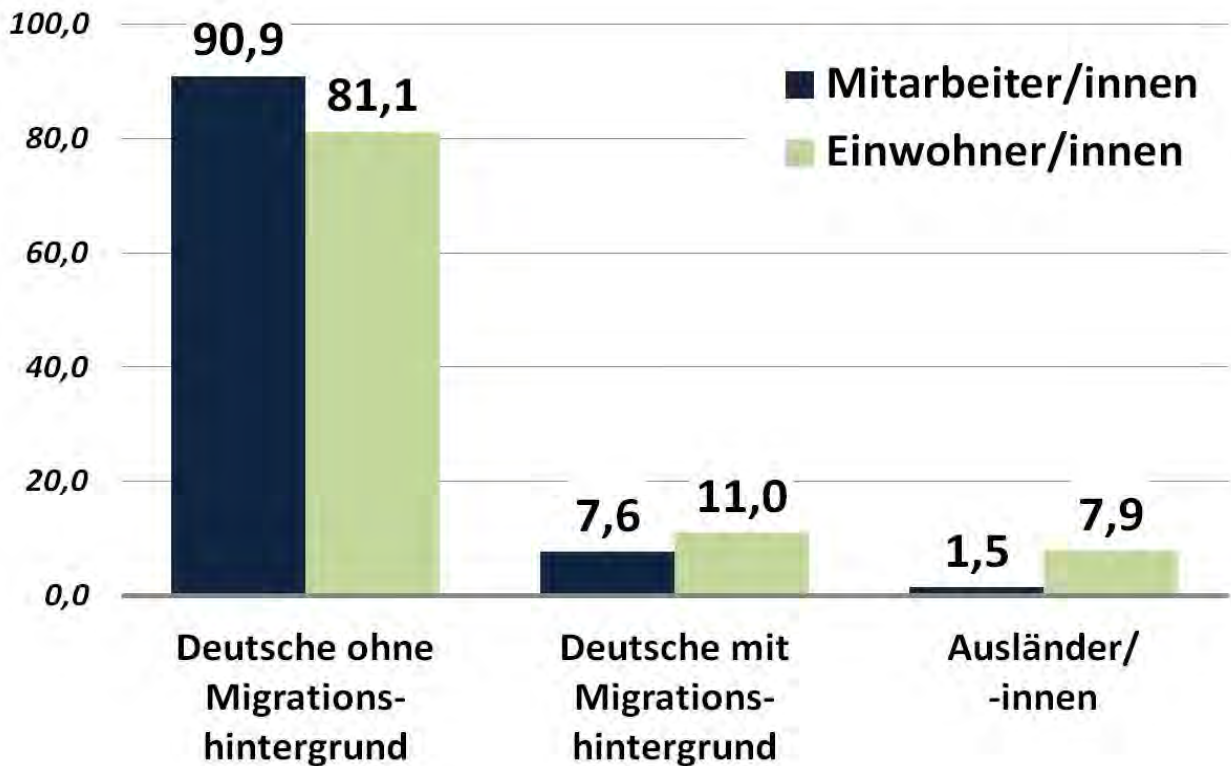
Im August 2012 erhielten dann alle städtischen Beschäftigten einen einseitigen Fragebogen vom Personal- und Organisationsamt mit der dringenden Bitte, dass auch diejenigen ohne Migrationshintergrund die Fragen beantworten sollten. Ausgewertet wurden die Antworten durch den Bereich Statistik der Landeshauptstadt Kiel.

Ergebnisse

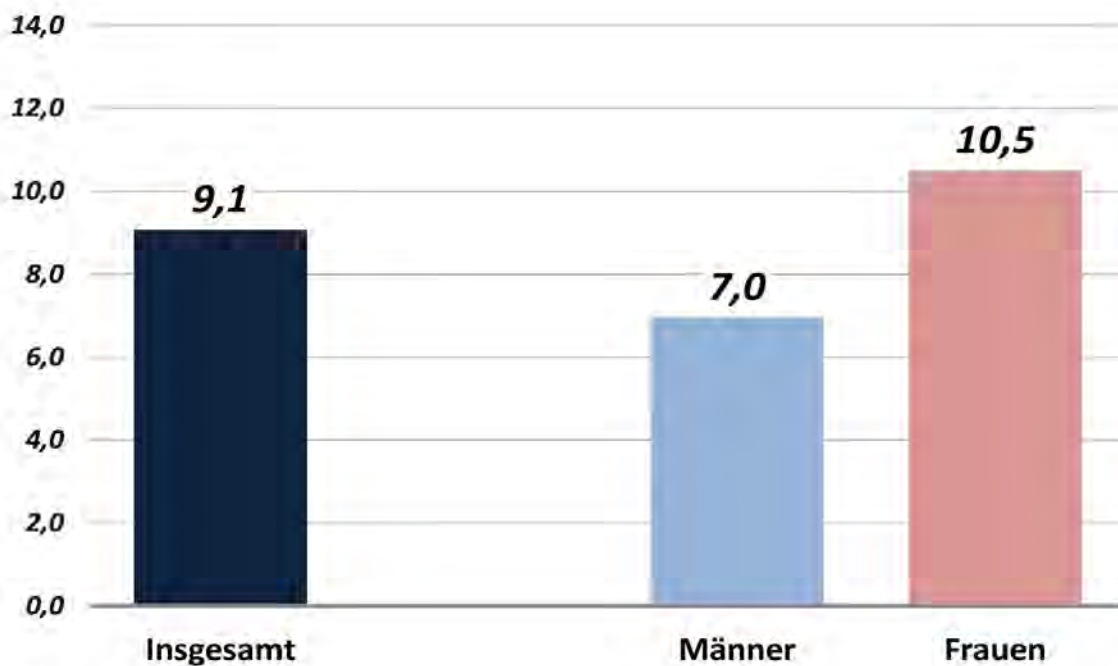
4.595 Beschäftigte wurden befragt, 2.481 Fragebögen kamen ausgefüllt zurück. Die Rücklaufquote von 54 % ist überdurchschnittlich hoch und damit sind die Ergebnisse repräsentativ mit einer Sicherheit von 99,9 %. Eine Hochrechnung auf die Gesamtsumme der Beschäftigten ist damit statistisch möglich und gerechtfertigt. Der erfreulich hohe Rücklauf zeigt, dass eine solche Aktion durchaus auf freiwilliger Basis möglich ist. Interessant dabei ist, dass 84 % der Antwortenden die Papierform genutzt und nur 16 % online geantwortet haben. Die Altersstruktur der Rückmeldungen entspricht der Altersstruktur der Beschäftigten.

Ergeben hat die Umfrage, dass 9% der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben – gegenüber 19 % in der Kieler Bevölkerung.

Die Grafiken in diesem Kapitel sind vom Amt für Wirtschaft – Abteilung Statistik – erstellt worden.

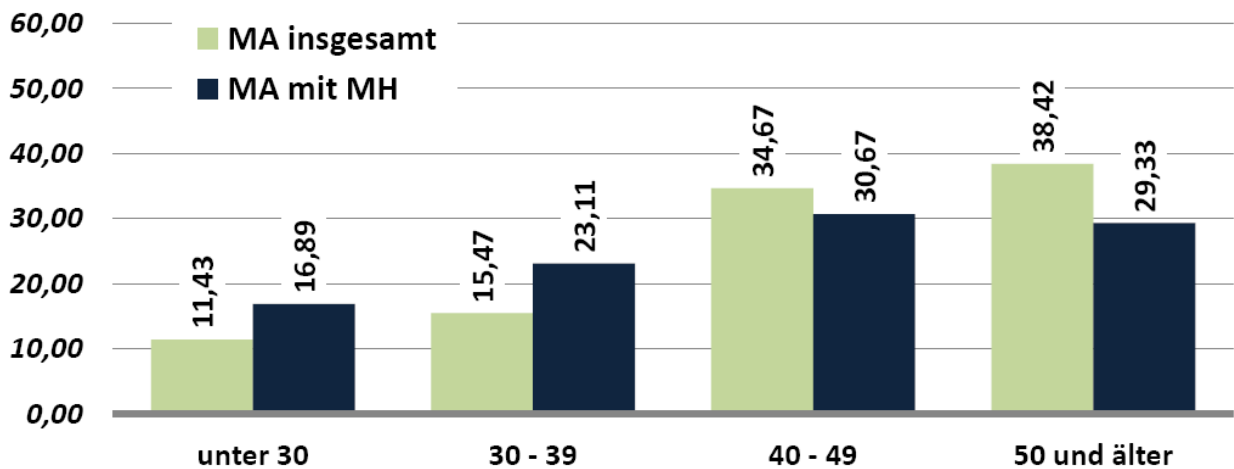


Vergleich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Einwohnerinnen und Einwohnern, in %.



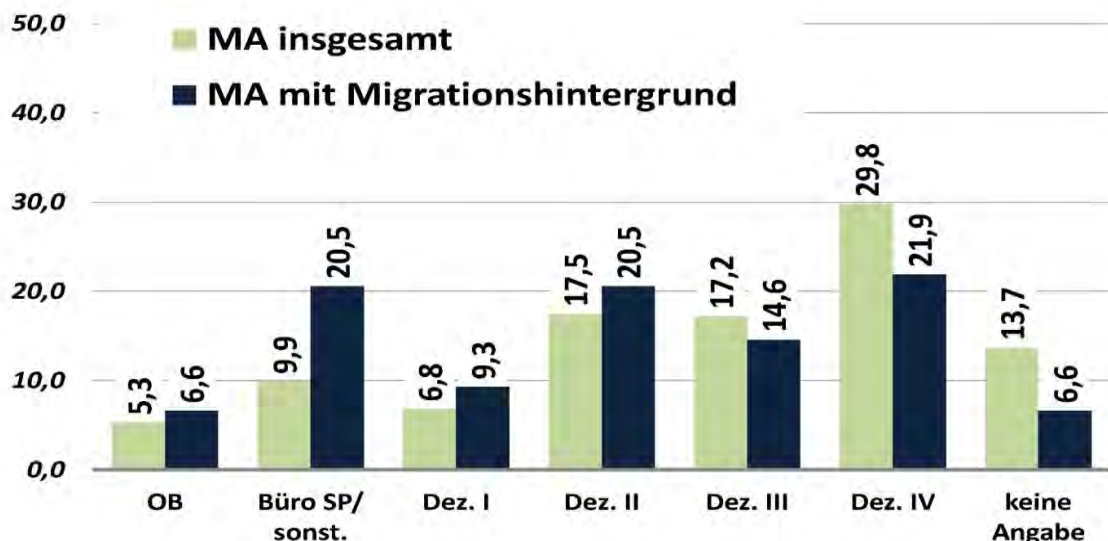
Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nach Geschlecht, in %.

Bei steigendem Alter sinkt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 30 Jahren beträgt der Anteil mit Migrationshintergrund allerdings 16,89 %.



Altersstruktur der antwortenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt sowie mit Migrationshintergrund, in %.

Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten im Dezernat Soziales, Jugend, Gesundheit, Wohnen, Schule und Sport. Allerdings ist die Zuordnung nach Dezernaten mit Unsicherheiten behaftet. Eine zukünftige Abfrage nach Ämtern könnte mehr Klarheit schaffen.



Zuordnung der antwortenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Dezernaten², in %.

² Erläuterung der Abkürzungen:

OB: Oberbürgermeister/in – Büro SP: Büro Stadtpräsident

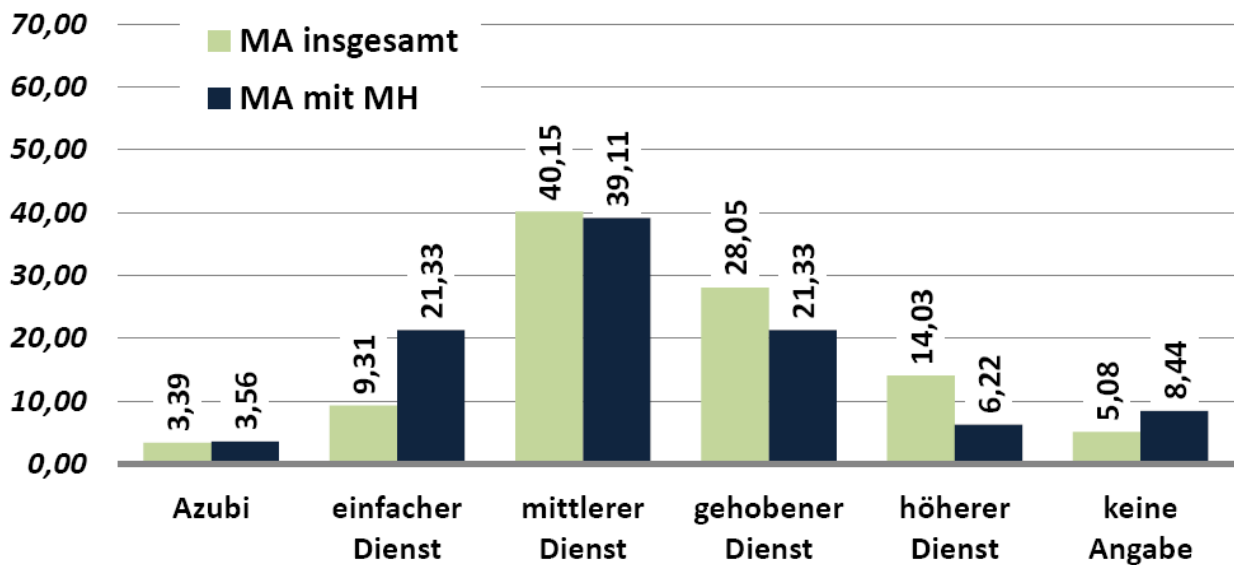
Dezernat I: Zentrale Steuerung, Leitlinien und Wirtschaft

Dezernat II: Stadtentwicklung und Umwelt

Dezernat III: Finanzen, Personal, Kultur und Ordnung

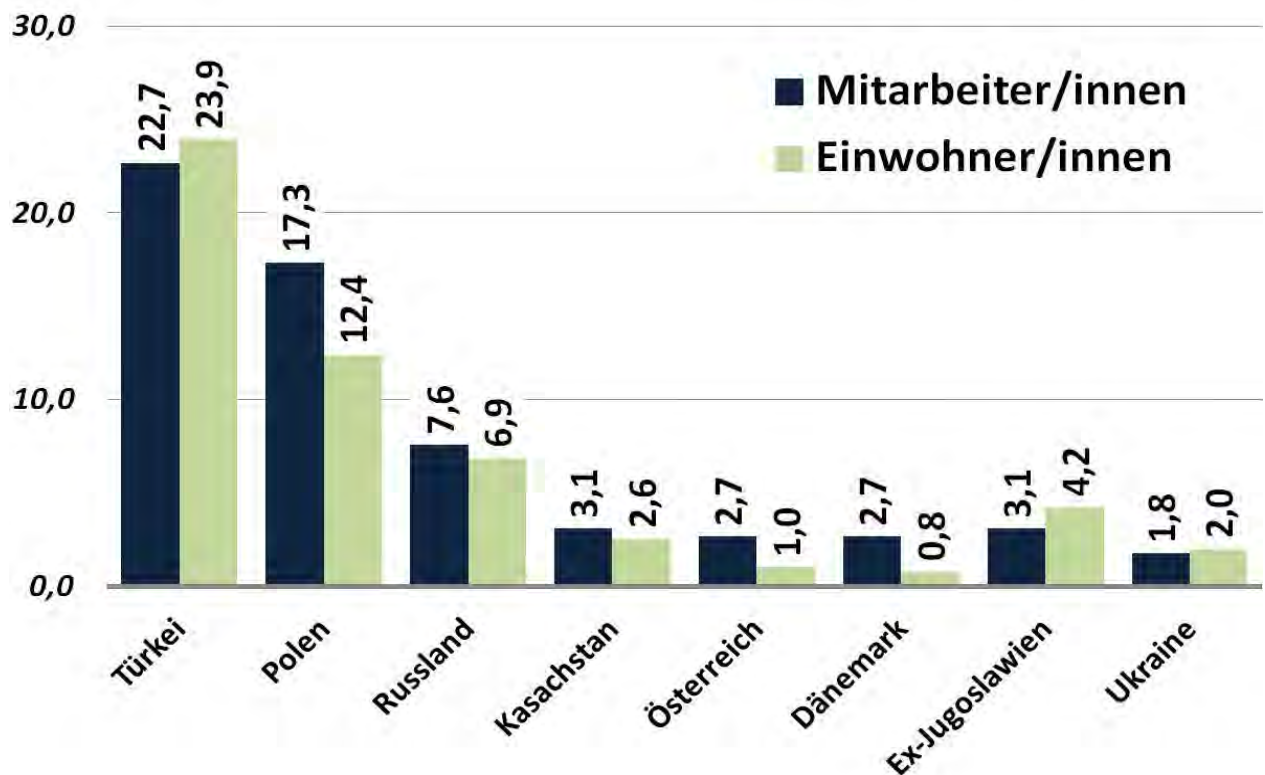
Dezernat IV: Soziales, Jugend, Gesundheit, Wohnen, Schule und Sport

Die Abfrage nach Entgelt- oder Besoldungsgruppen hat ergeben, dass im mittleren Bereich das Verhältnis fast ausgewogen ist, im niedrigeren Bereich der Anteil von Migrantinnen und Migranten deutlich höher, im höheren Bereich deutlich niedriger ist.



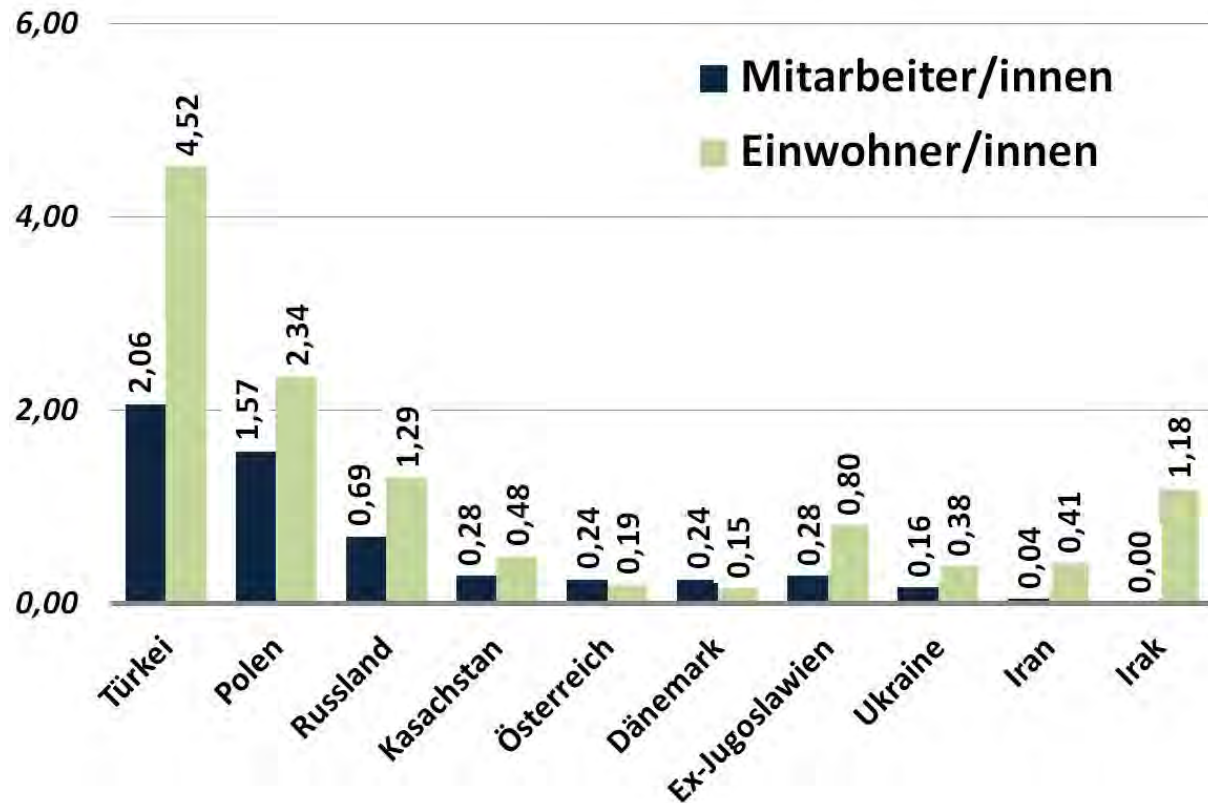
Ergebnis der Abfrage nach Entgelt- oder Besoldungsgruppen, in %.

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund, bzw. deren Eltern, kommen aus 51 verschiedenen Herkunftsländern, 39,1 % aus EU-Ländern, 22,7 % aus der Türkei, 13,8 % aus den GUS-Staaten.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nach ihrem Herkunftsland – Anteile an allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu allen Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationshintergrund in %.

Mit Blick auf die beiden stärksten Migrantengruppen in der Bevölkerung gibt es deutlichen Nachholbedarf, insbesondere bei den türkeistämmigen Migrantinnen und Migranten: in der Bevölkerung beträgt der Anteil 4,52 %, bei den Beschäftigten in der Stadtverwaltung nur 2,06 %. Bei der Stadtbevölkerung mit polnischem Hintergrund beträgt der Anteil 2,34 %, bei den Beschäftigten 1,57 %. Noch deutlicher unterrepräsentiert sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Iran oder Irak. Die Migrantinnen und Migranten aus dem Irak sind Ende 2012 die viertgrößte Gruppe in Kiel.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nach ihrem Herkunftsland – Anteile an allen Beschäftigten – im Vergleich zu allen Einwohnerinnen in %.

Fazit und nächste Schritte

Die Landeshauptstadt Kiel ist auf einem guten Weg, es besteht aber noch erheblicher Handlungsbedarf, wenn das Ziel – der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund entspricht dem Anteil in der Bevölkerung – erreicht werden soll und wenn sie sich den Anforderungen durch den demografischen Wandel und Fachkräftebedarf stellt.

Nach der Sichtung und Diskussion der Ergebnisse haben sich Vertreterinnen und Vertreter des Personal- und Organisationsamtes, der Personalvertretung und des Referates für Migration auf die möglichen nächsten Schritte verständigt:

- Interesse am Öffentlichen Dienst wecken,
 - o insbesondere im Rahmen eines noch zu erarbeitenden Personalmarketingkonzeptes und
 - o für eine Ausbildung,
- Informationen zur Unterstützung bei der Auswahl und Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund,
- fortlaufende Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt.

3.2. Auszubildende

Die Informationen in den Kapiteln 3.2. und 3.3. hat das Personal- und Organisationsamt zur Verfügung gestellt.

Die Arbeitsgruppe aus Personal- und Organisationsamt, Personalvertretung und Referat für Migration hat festgestellt, dass es keine Klarheit darüber gibt, wie groß der Anteil an Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt Kiel ist. Da die Bewerbungsunterlagen nicht zwingend Informationen zu einem möglichen Migrationshintergrund enthalten, sollte dies durch eine Umfrage bei den Bewerberinnen und Bewerbern ermittelt werden.

3.2.1. Umfrage bei den Bewerberinnen und Bewerbern (Ausbildungsjahrgang 2014)

Durch die Arbeitsgruppe Ausbildung wurden bis März 2014 insgesamt 592 Bewerberinnen und Bewerber in einigen ausgewählten Auswahlverfahren (Bachelor of Arts, Public-Administration, Verwaltungsfachangestellte/r, Brandmeisteranwärter/in, Notfallsanitäter/innen, Elektroniker/innen für Betriebstechnik und Fachangestellte für Medien- und Informationstechnik) mittels Fragebogen nach einem möglichen Migrationshintergrund befragt. Die Teilnahme war mit den Beteiligungsgremien auch inhaltlich abgestimmt und anonym und freiwillig.

Der Fragebogen hatte folgenden Inhalt:

Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?

Sehr geehrte Damen und Herren,

*bitte nehmen Sie sich Zeit, um diesen **anonymen** Fragebogen gewissenhaft auszufüllen. Der Fragebogen dient statistischen Zwecken. Im ersten Teil dieses Bogens möchten wir erfahren, welche Werbemaßnahmen für unsere Ausbildungsgänge erfolgreich waren. Im zweiten Teil möchten wir erfragen, wie hoch der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf einen Migrationshintergrund ist, da wir mit unseren Auszubildenden auch die Vielfalt der Kieler Bevölkerung widerspiegeln wollen.*

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Bemühungen.

Wie alt sind Sie? _____

Für welche Ausbildung haben Sie sich beworben?

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an!

Wie sind Sie auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze aufmerksam geworden?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

Plakate	Tageszeitung	Internet: Agentur f. Arbeit	Internet: www.kiel.de/ausbildung	Internet: andere Seiten	Freunde/ Familie	Twitter

Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

Ja Nein

Sind Sie außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland (BRD) geboren und nach 1949 in das heutige Gebiet der BRD zugewandert?

Ja Nein

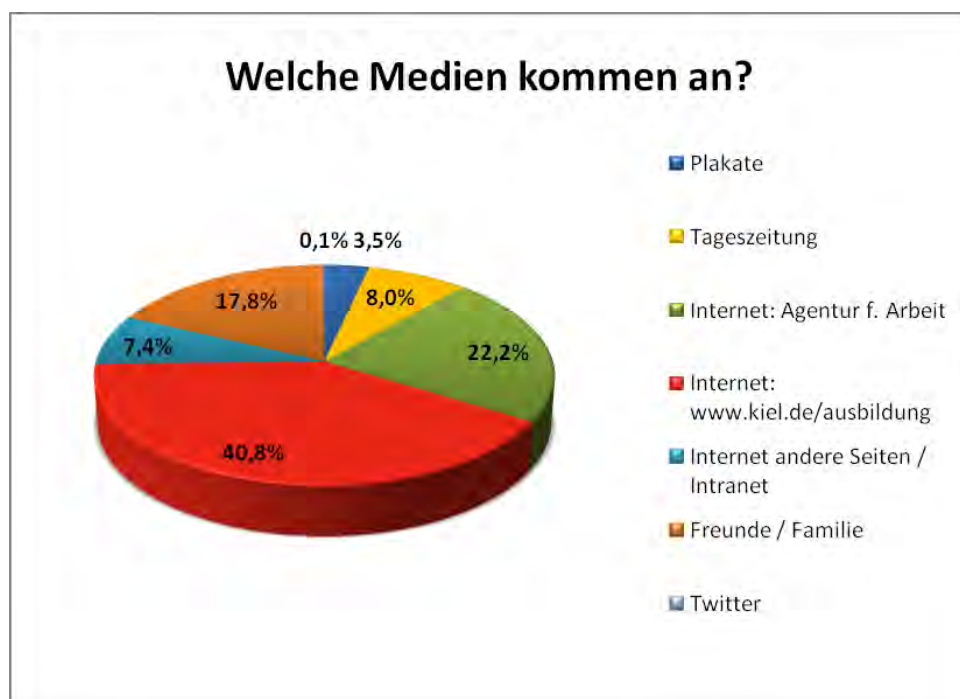
Ist eines Ihrer Elternteile außerhalb der heutigen Grenzen Deutschlands geboren und nach 1949 in das heutige Gebiet der BRD zugewandert?

Ja Nein

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass rund 60 der Bewerberinnen und Bewerber angaben, dass eines der Elternteile außerhalb Deutschlands geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist. Die ausgewählten Verfahren erreichen damit einen Migrationsanteil von 10%.

Ziel der Fragebogenaktion war unter anderem, einen Überblick darüber zu gewinnen, wie viele Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund sich unter den aktuellen Bedingungen bei der Landeshauptstadt Kiel für einen der genannten Ausbildungsberufe bewerben und den ersten Auswahlschritt absolvieren. Ob und in welchem Umfang weitere Befragungen von Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze sinnvoll und zielführend sind, wird noch zu erarbeiten sein.

Gefragt wurden die Bewerberinnen und Bewerber auch, über welche Medien sie von der Ausbildungsmöglichkeit erfahren haben. Die Auswertung zeigt, dass die Internetseite der Landeshauptstadt Kiel mit großem Abstand die wichtigste Quelle ist, gefolgt von der Webseite der Agentur für Arbeit.



Künftig will die Verwaltung weitere Maßnahmen, ggf. auch im Rahmen des Ausbildungsmarketingkonzeptes, entwickeln, um Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund noch besser auf das vielfältige Ausbildungsangebot hinzuweisen und gleichzeitig auch zu ermutigen, mit einer Bewerbung bei der Landeshauptstadt Kiel die Auswahlverfahren zu bereichern. Aktuell werden bereits Ausbildungsangebote der Landeshauptstadt Kiel mit der Unterstützung des Referates für Migration an entsprechende Vereine und Organisationen weitergeleitet.

3.3. Interkulturelle Kompetenz

Die Landeshauptstadt Kiel bietet seit vielen Jahren Fortbildungen für die Beschäftigten in interkultureller und interreligiöser Kompetenz, interkultureller Verständigung und zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung an. Über die Angebote ist in den Integrationsberichten der vergangenen Jahre regelmäßig berichtet worden.

Mit zunehmendem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird darüber hinaus deutlich, dass die schriftliche Sprachkompetenz in Deutsch eine Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein kann, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind. Hier kann eine auf das Berufsfeld spezifisch ausgerichtete Fortbildung sinnvoll sein. Für 2014 plant das Personal- und Organisationsamt ein solches Angebot.

Wie im Kapitel 3.1. unter den „nächsten Schritten“ erwähnt, ist auch eine Sensibilisierung und Unterstützung der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund notwendig, um in der Zusammenarbeit in multikulturellen Teams ein gutes Arbeitsklima erhalten und fördern zu können.

3.3.1. Zentrale Personalentwicklung – Fortbildung

Seminare zum Thema „Integration/Migration“

Die Fortbildungsangebote der Jahre 2012 bis 2014 orientieren sich an Bedarfen, die z. B. im Rahmen der Personalbewirtschaftung, durch Rückmeldungen aus dem Referat für Migration oder durch besondere Zielgruppen entstehen. Zudem werden auch durch den jeweils aktuellen Integrationsbericht (zuletzt 2011) Maßnahmen entwickelt.

Jahr	Seminartitel	Seminarumfang	durchgeführte Seminare	Anzahl der Teilnehmenden
2012	Muslimische und jüdische Religionsgemeinschaften in Kiel	3 x ½ Tage	1	11
	Interkulturell souverän kommunizieren	½ Tage	0	0
	Interkulturelle Kompetenzen	2 Tage	2	36
	Migrationssensibler Kinderschutz	2 Tage	1	24
2013	Muslimische und jüdische Religionsgemeinschaften in Kiel	3 x ½ Tage	1	7

			geplante Seminare	
2014	Integration und Migration- Interkulturelle Handlungskompetenz Muslimische und jüdische Religionsgemeinschaften in Kiel	3 x ½ Tage	2	
	Integration und Migration- Interkulturelle Handlungskompetenz Kennenlernen der Yeni Camii (Moschee) in Friedrichsort und des Türkisch-Islamischen Vereins Kiel e.V.	½ Tag	1	
	Interkulturelle Öffnung in der Verwaltung? Integration im Alltag leben	2 Tage	1	
	Deutsch als Fremdsprache Wie drücke ich mich schriftlich richtig aus?	Nach Bedarf	Nach Bedarf	

Bei der Maßnahme „Interkulturell souverän kommunizieren“ handelt es sich um ein so genanntes „offenes Angebot“, das im Jahre 2012 zusätzlich ins Programm aufgenommen wurde – allerdings ohne die entsprechende Resonanz.

Über die Angebote der Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsamtes hinaus organisieren Ämter und Abteilungen auch eigenständig auf ihren speziellen Bedarf ausgerichtete Fortbildungen zu interkulturellen Themenstellungen. So hat zum Beispiel die gesamte Abteilung „Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung, wirtschaftliche Jugendhilfen und Hilfen zum Lebensunterhalt“ des Amtes für Familie und Soziales in den Jahren 2011 und 2012 fachspezifische Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz und zum Thema Migration und psychische Erkrankungen organisiert und durchgeführt. Da dies verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war, haben insgesamt ca. 60 Personen daran teilgenommen.

4. Interkulturelle Veranstaltungen und Netzwerkarbeit

4.1. Vielfalt in Kiel - Interkulturelle Wochen

2012 - 20. Interkulturelle Wochen: Schwerpunktthema Flüchtlinge

Vom 7. bis zum 23. September fanden 2012 nun schon zum 20. Mal die Interkulturellen Wochen in Kiel statt und stellten im Rahmen eines bunten und informativen Programms das interkulturelle Leben in Kiel vor. Im Mittelpunkt stand in diesem Jahr das Thema „Flucht und Flüchtlinge“.

Die Auftaktveranstaltung fand in der Gemeinschaftsschule Friedrichsort statt. Im Rahmen eines Schulprojektes trat dort das Berliner GRIPS-Theater mit seiner Produktion „SOS for Human Rights“ auf und anschließend wurde mit den Schülerinnen, Schülern und der Theatergruppe diskutiert. Das Stück erzählt sehr eindrucksvoll die Geschichte von drei jungen Flüchtlingen bei ihrer Flucht über das Meer – mit ungewissem Ausgang.

Während der folgenden zwei Wochen fanden über 70 Veranstaltungen an 50 verschiedenen Orten in Kiel statt, organisiert von mehr als 100 Vereinen, Verbänden, Religionsgemeinschaften, städtischen Einrichtungen und vielen mehr, koordiniert vom Referat für Migration der Landeshauptstadt Kiel.

Zahlreiche dieser Veranstaltungen beschäftigten sich mit dem Schwerpunktthema Flüchtlinge auf unterschiedlichste Weise. Hier einige Beispiele:

In einem längerfristigen Projekt der städtischen „Leitstelle Älter werden“ wurden Menschen mit eigenen Fluchterfahrungen gebeten, über ihr Leben und ihre Flucht auf Postkarten zu berichten, die dann während der Interkulturellen Wochen in einer bewegenden Ausstellung in der Stadtbücherei gezeigt wurden.

Im „musiculum“ erstellten jugendliche Flüchtlinge „Soundscapes“ (Klanglandschaften), die für sie Heimat symbolisierten. Mit einem Zeltorf auf dem Bahnhofsvorplatz vermittelten „Ärzte ohne Grenzen“ einen Eindruck vom Leben in einem Flüchtlingslager. In einer „Stadtführung für Zugewanderte“ präsentierten einst selbst eingewanderte Migrantinnen und Migranten IHR Kiel, und junge Flüchtlinge gestalteten einen Workshop zum afghanischen Volkssport Drachenbau.

Mit einer Jubiläumsfeier im Rathaus gingen die 20. Interkulturellen Wochen zu Ende. Insbesondere gedacht als Dank für die vielen Mitveranstalterinnen und -veranstalter aus den vergangenen Jahren ließ man 20 Jahre Revue passieren. Seit 1993 hat es insgesamt 1.380 Veranstaltungen gegeben und insgesamt haben sich 650 Veranstalterinnen und Veranstalter beteiligt!

Mit Theater, Musik und einer Talkrunde erinnerten sich alte und neue Mitstreiter an die schönsten, denkwürdigsten und witzigsten Momente.



1) Überleben auf der Flucht



2) Heimat und Flucht – Eine Postkartenaktion



3) „Darf der das?“ Ai Weiwei und die Kunst



4) Afghanischer Drachenbau



5) Afrika-Solidaritätstag



6) Jubiläum 20 Jahre Interkulturelle Wochen



8) Albanische Kulturveranstaltung



7) Interkulturelles Spiel- und Sportfest

Fotos:
Referat für Migration (1, 2, 3, 5, 8), vhs Kunstschule (4); Ender Catalbaş (6); Katrin Kretschmer (7)

2013 - Interkulturelle Woche: „Eine Stadt für alle – Kiel ohne Rassismus“

Die 21. Interkulturelle Woche vom 21. bis 29. September 2013 präsentierte sich in Kiel mit einem neuen Gesicht: Interkulturelle Woche open air!

Bereits der Auftakt war etwas Besonderes: Der Ökumenische Vorbereitungsausschuss zur Interkulturellen Woche hatte die Landeshauptstadt Kiel angesprochen, um hier in Kiel die bundesweite Eröffnung der Interkulturellen Woche 2013 zu feiern. In einer intensiven gemeinsamen Vorbereitungszeit wurde ein Eröffnungstag mit drei Elementen organisiert.

Am 21. September war es dann soweit und mit einem großen Interkulturellen Umzug wurde bundesweit die Interkulturelle Woche eröffnet. Die ca. 800 Teilnehmenden zeigten, dass es in Kiel keinen Platz für Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus gibt. Nach dem Start auf dem Kieler Ostufer gab es an ausgewählten Orten kurze Statements zu Diskriminierung und Rassismus, daran beteiligte sich auch der Generalintendant des Opernhauses Daniel Karasek, der vor dem Opernhaus an den Überfall auf ein Ensemblemitglied vor einigen Jahren erinnerte. Der Umzug endete vor der Nikolaikirche am Alten Markt mit einem Bühnenprogramm und Grußworten von Vertretern des Landes Schleswig-Holstein und der Landeshauptstadt Kiel. Anschließend fand in der Nikolaikirche der Ökumenische Gottesdienst mit bundesweiter Beteiligung der evangelischen, katholischen und russisch-orthodoxen Kirche statt. Auch der Interreligiöse Arbeitskreis Kiel war an der Vorbereitung und am Programm in der Kirche beteiligt. Am Abend luden der Ökumenische Vorbereitungsausschuss und die Landeshauptstadt Kiel gemeinsam unter dem Motto „Rassismus entsteht im Kopf. Offenheit auch.“ zu einem Empfang ins Rathaus ein,

In der folgenden Woche war der Asmus-Bremer-Platz reserviert für vier große Thementage: „Schulen ohne Rassismus“, „Aktionstag gegen Rassismus“, „Tag des Flüchtlings / Flüchtlinge aufnehmen“ und dem Jugendtag „Ich denke bunt“.

Vereine, Verbände, Initiativen der interkulturellen Zusammenarbeit hatten ein vielfältiges Programm mit Aktionen, Musik und Informationen vorbereitet. In diesem Jahr war es dabei ganz besonders gut gelungen, junge Menschen sowohl in der Vorbereitung als auch bei den Aktionen selbst zu beteiligen.

Die Interkulturelle Woche mit ihren diesjährigen Themen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung konnte durch die Präsenz auf einem zentralen öffentlichen Platz mitten in der Stadt vielen Menschen nahegebracht werden. Gemessen an den üblichen Besucherzahlen in der Holstenstraße sind an den vier Thementagen, die jeweils halbtägig stattfanden, ca. 60.000 Menschen erreicht worden, die sich natürlich nicht alle aktiv am Programm beteiligten, die Aktion auf dem Platz allerdings wahrnahmen.

Neben den konzentrierten Aktionen vieler Mitveranstalterinnen und -veranstalter auf dem Asmus-Bremer-Platz gab es ein zusätzliches Programm über den gesamten Zeitraum mit Einzelveranstaltungen. Dazu gehörten die „Klassiker“ wie ein Afrika-Abend oder die Interreligiöse Stadtrundfahrt, aber zum Beispiel auch die Veranstaltung im Rathaus zur Rolle von Frauen in der rechtsextremen Szene oder die Auseinandersetzung mit antisemitischer Literatur in der Jüdischen Gemeinde Kiel und Region.

Insgesamt haben sich an der Interkulturellen Woche 2013 mehr als 100 Organisationen beteiligt.

Interkultureller Umzug durch Kiel (1)



Eröffnungsveranstaltung in und vor der Offenen Kirche St. Nikolai (2)



Thementage auf dem Asmus-Bremer-Platz (3)



Fotos: Axel Nikolaus (1 und 2), Referat für Migration (3), Ender Catalbaş (unteres Foto)

4.2. Internationale Wochen gegen Rassismus

2012: Plakataktion „Welche Hautfarbe siehst du?“

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus fanden vom 13. – 24. März 2012 statt. Die Landeshauptstadt Kiel hat sich auch in diesem Jahr mit mehreren Kooperationspartnerinnen und -partnern daran beteiligt.

Seit Herbst 2011 hatten Schülerinnen und Schüler der Toni-Jensen-Gemeinschaftsschule und Studierende der Fachhochschule Kiel im Modul Mediendesign Plakatmotive zum Thema „Diskriminierung, Rassismus, Rechtsextremismus“ erarbeitet. Dem vorangegangen war eine gemeinsame Veranstaltung in der Fachhochschule, die in das Thema einführte.

Von den über 80 Entwürfen, die danach von den Schülerinnen und Schülern und den Studierenden angefertigt wurden, wählte eine Jury 35 Motive aus, die vom 13. – 24. März 2012 in der Einkaufspassage Holstentörn vor Karstadt präsentiert wurden. Die Ausstellungseröffnung fand statt mit einem Grußwort von Stadtpräsidentin Cathy Kietzer, einem Vortrag von Professor Bernhard Schwichtenberg, mit Beiträgen der jungen Plakatschaffenden und einem Auftritt der Rockgruppe „The Rush“. Etwa 200.000 Menschen haben in der Ausstellungszeit die Plakate gesehen.

Zeitgleich wurden 5.000 Postkarten mit einigen der Plakatmotive an 62 Verteilerstellen verschiedener Branchen (z. B. Restaurants, Einzelhandel) ausgelegt.³

Um ein noch größeres Publikum mit dem Thema „Diskriminierung, Rassismus, Rechtsextremismus“ zu erreichen, hingen ausgewählte Plakate in Form von „City-Light-Postern“ vom 24. April – 2. Mai 2013 an 24 Bushaltestellen im gesamten Stadtgebiet aus.

Als Wanderausstellung konzipiert, wurden die Plakate seitdem an vielen verschiedenen Orten präsentiert. Zum Beispiel in Kiel im Vinetazentrum/Mehrgenerationenhaus, im Rathaus, im Regionalen Berufsbildungszentrum Technik und im Landeshaus. Außerdem im Kulturzentrum KDW sowie im Frauenhaus in Neumünster und in Lübeck im Haus der Kulturen. Auf Bundesebene wurden die Plakate im EineWeltHaus München gezeigt.

Zur Illustration von Veröffentlichungen wurden die Motive von der Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus sowie dem Lokalen Aktionsplan Kiel-Nord genutzt.

Das Projekt wurde organisiert und durchgeführt von folgenden Institutionen:

- Landeshauptstadt Kiel, Amt für Familie und Soziales, Referat für Migration,
- Landeshauptstadt Kiel, Kulturdezernat, „Kiel in Aktion gegen Rechtsextremismus“,
- Forum für Migrantinnen und Migranten der Landeshauptstadt Kiel,
- Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein,
- Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus Schleswig-Holstein,
- Landesverband und Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt,
- Toni-Jensen-Gemeinschaftsschule und
- Fachhochschule Kiel.

³ Diese Postkarten sind beim bundesweiten Vorbereitungskreis für die Interkulturellen Wochen für die Jahre 2013 und 2014 auf großes Interesse gestoßen und von dort in viele Städte im ganzen Bundesgebiet mitgenommen worden.



Werbeplakat für die Ausstellung



Ausstellungseröffnung im Holstentörn



Bushaltestelle Exerzierplatz



Kieler Rathaus

Fotos: Petra Iwahn, Referat für Migration

2013: Filmspots „Du bist ein Teil – wir sind ein Ganzes“

In diesem Jahr fanden die Internationalen Wochen gegen Rassismus vom 11. – 24. März statt. Die bewährte Zusammenarbeit mit der Toni-Jensen-Gemeinschaftsschule und der Fachhochschule Kiel aus dem vergangenen Jahr wurde fortgeführt und dieses Mal sollte die breite Öffentlichkeit durch kurze Filme erreicht werden.

„Rassismus – Ab in die Tonne“ war Titel eines von drei Filmspots, in denen Handballer des THW Kiel Stellung bezogen gegen rechtsextrêmes, rassistisches und anderes menschenverachtendes Verhalten.

Schülerinnen der Toni-Jensen-Gemeinschaftsschule entwickelten die Filmideen und in Kooperation mit Studierenden der Fachhochschule Kiel wurden sie dann gemeinsam mit den Handballern realisiert. Sehr spannend war zu sehen, wie sich die Schülerinnen und die Studierenden durch die Filmarbeiten mit Diskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus auseinandersetzten, in ihrem jeweiligen Umfeld als Multiplikator/innen wirkten und in Kommunikation mit Spitzenhandballern vom THW Kiel gingen.

Schon im Vorfeld der öffentlichen Präsentation rief das Projekt großes mediales Interesse hervor. So wurden die Filmaufnahmen in der Sparkassen-Arena von drei Regionalfernsehsendern begleitet und am selben Abend ausgestrahlt.

Das Kinocenter CinemaxX ermöglichte eine Preview-Veranstaltung mit 300 Gästen und zeigte die Spots während der Internationalen Wochen gegen Rassismus im Kino-Foyer. Der THW Kiel präsentierte die Filmspots in den Halbzeitpausen zweier Heimspiele in der Sparkassen-Arena vor jeweils 10.000 Zuschauer/innen und im Bundesliga-Magazin des THW „zebra“ erschien ein ausführlicher Bericht. Auf Youtube wurden die Beiträge ca. 26.000 Mal angeklickt.

Auch nach den Internationalen Wochen gegen Rassismus wurden die entstandenen Filmspots genutzt: Während der Veranstaltung „Wir für Demokratie – Tag und Nacht für Toleranz“ im Kieler Rathaus waren sie Teil des Programms, das Regionale Berufsbildungszentrum Technik hat sie während einer öffentlichen Projektwoche gezeigt, auf der Rathausbühne liefen sie im Rahmen des Kieler-Woche-Programms und zuletzt wurden sie bei der bundesweiten Eröffnungsveranstaltung der Interkulturellen Wochen am 21. September im Kieler Ratssaal gezeigt. Hier hatten die jungen Filmschaffenden noch einmal Gelegenheit, die Arbeit an den Spots selbst zu erklären.

Der Filmspot „Ball durch Kiel“ wurde auf dem 5. Internationalen Kreativ Wettbewerb in München am 13. September 2013 in seiner Klasse mit dem 1. Preis ausgezeichnet.

Das Projekt wurde organisiert und durchgeführt von folgenden Institutionen:

- Landeshauptstadt Kiel, Amt für Familie und Soziales, Referat für Migration,
- Landeshauptstadt Kiel, Kulturdezernat, „Kiel in Aktion gegen Rechtsextremismus“,
- Forum für Migrantinnen und Migranten der Landeshauptstadt Kiel,
- Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein,
- Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus Schleswig-Holstein,
- Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt,
- Toni-Jensen-Gemeinschaftsschule,
- Fachhochschule Kiel,
- THW Kiel,
- CinemaxX Kiel.

Einladungskarte zur Preview-Veranstaltung 11. März 2013



Filmaufnahmen in der Sparkassen-Arena



Fotos: Andreas Diekötter

4.3. Forum für Migrantinnen und Migranten



Im Jahr 2012 hat das Forum sein 10-jähriges Jubiläum gefeiert. Am 22. Mai fand im Kieler Rathaus die Feierstunde mit den Forumsmitgliedern und vielen Gästen aus Politik und Verwaltung, aus Schulen und Hochschulen, Verbänden und Beiräten aus Kiel und Schleswig-Holstein statt. Auch Vertreterinnen und Vertreter der anderen Foren und Runden Tische in Schleswig-Holstein waren gekommen, um mit dem Kieler Forum zu feiern.



Foto: Ender Catalbaş

Als Kooperationspartner hat sich das Forum im Berichtszeitraum unter anderem an den Internationalen Wochen gegen Rassismus und den Interkulturellen Wochen beteiligt, an einem öffentlichen Hearing im Landeshaus zum Einwanderungsland Schleswig-Holstein sowie an der Veranstaltungsreihe „Zum interkulturellen Dialog anregen“. 2013 stand das Wahlrecht für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger besonders im Fokus. Im Kieler sowie in anderen Foren in Schleswig-Holstein wurden Resolutionen für ein kommunales Wahlrecht verabschiedet und an die Kommunal- und Landespolitik weitergeleitet.

Die Zusammenarbeit der Foren und Runden Tische im Land Schleswig-Holstein hat sich in den Jahren 2012 und 2013 weiterhin verfestigt. Alle Partizipationsgremien, die sich bisher in Schleswig-Holstein etabliert haben, haben sich am 19. August 2013 im Landeshaus getroffen und hatten dort die Gelegenheit, sich vorzustellen und mit Vertreterinnen und Vertretern der Landtagsfraktionen ins Gespräch zu kommen. Der Vorstand des Kieler Forums ist auch Mitglied im Begleitausschuss zum Aktionsplan Integration beim Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein gewesen.

Das Thema Migration und Entwicklung auf kommunaler Ebene „Engagement global“ stellt beim Kieler Forum seit mehreren Jahren ein wichtiges Arbeitsfeld dar. Der Vorstand hat Kiel dabei auf bundesweiten Tagungen vertreten.

Am 7. Mai 2012 hat eine Neuwahl des Forums-Vorstands stattgefunden. Die langjährige Vorsitzende Özlem Ünsal kandidierte nicht mehr für den Vorsitz. Zum neuen Vorsitzenden wurde Dr. Hussein Anaissi gewählt, als Stellvertreterin und Stellvertreter Isabella Altunok und Dieter Valiev. Zum Jahresende 2013 waren 35 Organisationen und 8 Einzelpersonen Mitglied im Forum.

In den monatlichen Sitzungen wurden zum Beispiel folgende Themen behandelt:

- Das Mentoringprogramm „Migration und Bildung“ an der Fachhochschule Kiel
- Coaching für Migrantinnen und Migranten für die Arbeitswelt – Comma
- Das neue Anerkennungsgesetz für ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse

- Betreutes Wohnen im Gustav-Schatz-Hof
- Städtepartnerschaften mit Städten in der Türkei
- Die Arbeit des Beratungsnetzwerkes gegen Rechtsextremismus in Schleswig-Holstein
- Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beim Jobcenter

und viele weitere Projekte aus der Migrationsarbeit von verschiedenen Trägern .

Die Verwaltung der Landeshauptstadt Kiel hat folgende Konzepte, Berichte und Angebote im Forum vorgestellt und mit den Mitgliedern diskutiert:

- Demografiemanagement für die Landeshauptstadt Kiel
- Sozialraumbericht Gaarden
- Interkulturelle Bildungsberatung – Übergang Schule – Beruf
- Die Postkartenaktion „Heimat und Flucht“
- Übersetzung städtischer Publikationen
- Bildungsbeirat der Bildungsregion Kiel
- Umfrage: Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei der Landeshauptstadt Kiel
- Der Pflegestützpunkt der Landeshauptstadt Kiel
- Jugendhaus Nordlicht
- Der lokale Aktionsplan Kiel Nord gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit
- Gesundheitsbericht zur gesundheitlichen Lage der über 60-jährigen Kielerinnen und Kieler



Foto: Ender Catalbaş

Das Forum hat eine Internetadresse, unter der weitere Informationen zu Veranstaltungen und den Sitzungen zu finden sind: www.migranten-forum-kiel.de.

5. Stellungnahme des Forums für Migrantinnen und Migranten

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt auch weiterhin eine der zentralen Herausforderungen in der Landeshauptstadt Kiel. Um die Integration in unserer Stadt zu verbessern, aber auch um unseren Standort Kiel in Zeiten von demografischem Wandel und Fachkräftemangel attraktiver zu gestalten, bedarf es künftig der Weiterentwicklung konkreter Handlungsfelder.

Hier sind besonders die Bereiche Bildung, Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Sozialen Dienste, die Förderung der wirtschaftlichen Potentiale der eingewanderten Menschen sowie die Entwicklung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur zu nennen.

Wir alle sind aufgefordert, die Teilhabe aller Kielerinnen und Kieler ungeachtet ihrer ethnischen, religiösen oder sozialen Herkunft am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Personal mit Migrationshintergrund

Das Forum für Migrantinnen und Migranten begrüßt die Initiative der Verwaltung der Landeshauptstadt Kiel sehr, das Thema Personal mit Migrationshintergrund in den engeren Blick zu nehmen. Mit der Umfrage bei den Beschäftigten ist eine solide Grundlage geschaffen worden, um erst einmal festzustellen, wie hoch der Anteil an Personal mit Migrationshintergrund zurzeit ist, auf welche Herkunftsländer und Altersgruppen er sich verteilt und wo die Menschen in der Verwaltung beschäftigt sind. Nun wissen wir, dass 9 % der Beschäftigten bei der Landeshauptstadt Kiel einen Migrationshintergrund haben. Wir sehen aber auch, dass noch Handlungsbedarf besteht, da der Anteil in der Bevölkerung mit 19 % mehr als doppelt so hoch ist.

Das Forum regt folgende Maßnahmen an, um den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen:

- Die Landeshauptstadt Kiel macht in ihren Stellenanzeigen deutlich, dass sie den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöhen möchte.
- Migrantinnen und Migranten werden in Stellenausschreibungen ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben.
- Die Stadt Kiel begrüßt explizit die interkulturelle Zusammensetzung des Personals nach innen und außen.
- Die Personalverwaltung bietet Fortbildungen an, die die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams thematisieren.

Um zu erkennen, ob die Maßnahmen greifen und sich der Anteil erhöht hat, sollte die Umfrage in der gleichen Art nach einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren wiederholt werden.

Auszubildende

Die Umfrage des Personal- und Organisationsamtes zum Migrationshintergrund bei den Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung ist ebenfalls sehr zu begrüßen. Auch hier verdeutlicht der Anteil von 10 %, dass Interessierte mit Zuwanderungsgeschichte noch nicht ausreichend erreicht werden. Nicht ersichtlich, aber von grundlegender Bedeutung ist, ob und wie viele der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz bekommen haben. Das Forum regt an, dies ebenfalls kurzfristig zu ermitteln.

Das Forum schlägt außerdem folgende Maßnahmen vor, damit sich junge Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt bei der Stadt bewerben:

- Die Landeshauptstadt Kiel erklärt auch in den Ausschreibungen für Ausbildungsplätze, dass sie den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöhen möchte.
- Sie informiert in den Migrantenorganisationen über die Ausbildungsmöglichkeiten.
- Sie arbeitet verstärkt mit den Migrantenorganisationen zusammen, um Eltern und Jugendliche zu erreichen.
- Sie informiert in Jugendtreffs oder anderen Treffpunkten, wo viele junge Migrantinnen und Migranten sind, über die Ausbildungsplätze.
- Sie arbeitet eng mit Jugendmigrationsdiensten und anderen Migrationsberatungsstellen zusammen sowie mit der „Interkulturellen Interessengemeinschaft Schule und Beruf“.

Interkulturelle Veranstaltungen und Netzwerkarbeit

In mehreren deutschen Städten, in denen der Vorsitzende bei bundesweiten Veranstaltungen das Kieler Forum vertreten hat, wie Berlin, Hannover oder Leipzig, war Kiel unter anderem mit den Interkulturellen Wochen als „Stadt der Vielfalt“ bekannt. Das Kieler Forum für Migrantinnen und Migranten ist stolz darauf, an der Gestaltung und der Feier zum 20. Jubiläum der Interkulturellen Wochen beteiligt gewesen zu sein.

Die Vielfalt an Veranstaltungen und die regelmäßig hohe Zahl von über 100 Vereinen und Organisationen zeigen das große Interesse an diesen Aktivitäten. Besonders erfreulich ist die Einbindung von Schulen und Fachhochschulen in Kiel sowohl bei den Interkulturellen Wochen als auch in den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Es ist wichtig, die Schülerinnen, Schüler und Studierenden zu beteiligen und mit ihnen gemeinsam die Aktionen zu gestalten.

Im Namen des Forums danke ich besonders allen aktiven jungen Menschen für ihr Engagement und wünsche mir, dass sie dabei bleiben und weiterhin mitmachen.

Die regelmäßige Beteiligung der Landeshauptstadt Kiel an den Internationalen Wochen gegen Rassismus hält das Forum für ein wichtiges Signal innerhalb der Stadt und auch nach außen. Die Plakate, Filme und Postkarten, die in diesem Zusammenhang entstanden sind, wirken über mehrere Jahre in der Öffentlichkeit. Die Aktivitäten gegen Rassismus und für Vielfalt sind für die Zukunft von besonderer Bedeutung und sollten fortgeführt werden.

Das Motto der Interkulturellen Woche 2013 „Eine Stadt für alle – Kiel ohne Rassismus“ hat nicht nur die Migrantinnen und Migranten begeistert, sondern alle Kielerinnen und Kieler, die in Frieden miteinander leben wollen. Wenn etwa 60.000 Menschen auf die Interkulturellen Wochen aufmerksam werden, so ist das ein Erfolg für unser Referat für Migration als Hauptorganisator und ein Erfolg für das Image unserer Stadt.

Dr. Hussein Anaissi

Vorsitzender des Forums für Migrantinnen und Migranten der Landeshauptstadt Kiel