

Fachkonferenz „Integration in Bayern“

München, 13.10.2009

Die Kommune als Motor für Integration

Martha Doll

Leiterin der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München

Die Kommune ist Motor für Integration – fast ist es eine Binsenweisheit, denn natürlich findet Integration dort statt, wo die Menschen leben. Deshalb engagieren sich Städte und Gemeinden schon sehr viel länger und intensiver um die Integration der Menschen, die zuziehen, als es Bund und Länder tun. In München liegen die Anfänge in den siebziger Jahren. Als erste deutsche Kommune hat München 1972 mit der von der Stadtentwicklungsbehörde veranlassten Ausländerstudie „Kommunalpolitische Aspekte des wachsenden ausländischen Bevölkerungsanteils in München“ eine gründliche Analyse der Folgen der zunehmenden Ausländer/innenbeschäftigung vorgenommen und entsprechende Konsequenzen und Maßnahmen zur Integration vorgeschlagen. In Folge dieser Studie wurde z.B. schon 1974 eine gewählte Interessensvertretung der ausländischen Arbeitnehmer/innen, der Münchner Ausländerbeirat, eingerichtet.

Aber seit dem Paradigmenwechsel in der Zuwanderungs- und Staatsangehörigkeitspolitik um die Jahrtausendwende wie auch dem Nationalen Integrationsplan unter der Großen Koalition kommt das Thema aus der Nische raus. Zu spät sagen viele, endlich sagen die anderen. Ich will dieses Thema hier aber gar nicht politisch diskutieren, sondern eine praktische Sicht der Dinge einbringen.

Die Stadt München begrüßt dieses Netzwerk. Das was in den Städten, die bereits länger aktive Integrationspolitik und interkulturelle Öffnung betreiben, an Erfahrungen gesammelt wurde, kann hier gebündelt allen nutzbar gemacht werden. Ich erwarte mir aber auch einen Erfahrungsaustausch (wurde mit den Großstädten schon begonnen). Vor allem aber hoffe ich mir, dass über diesen Erfahrungsaustausch gemeinsam Themen identifiziert werden, die nicht auf kommunaler Ebene gelöst werden können, und gemeinsam bei den zuständigen Stellen. (z.B. Land, Bund) eingebracht werden.

Die Stadt München unterstützt das Netzwerkprojekt deshalb ganz aktiv.

Ich komme zurück zu dem Bild von der Kommune als Motor für Integration. Was ist der Treibstoff für diesen Motor? Was braucht er, das er läuft und hohe Antriebskraft entwickeln kann? Dafür ist ein Mehrkomponenten-Treibstoff notwendig. Es braucht zum Beispiel die Politik, eine aktive Stadtverwaltung, eine engagierte Zivilgesellschaft, gesetzliche Rahmenbedingungen, um nur ein

paar Punkte zu nennen.

Ich werde hier nur die Stadtverwaltung in den Blick nehmen. Der Kernauftrag ist zu überlegen, was sie tun muss, damit alle ihre Leistungen für alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erbracht werden (Chancengleichheit, Teilhabegerechtigkeit) und zugänglich sind. Die Stadtverwaltung hat eine große Vorbildfunktion, da ihr Handeln in hohem Maß auf fast alle Lebensbereiche der Bürgerinnen und Bürger einwirkt, sie sehr präsent in der öffentlichen Wahrnehmung ist oder auch große Arbeitgeberin ist (LHM in München z.B. größte Arbeitgeberin).

Aus unseren Erfahrungen möchte ich ein paar Dinge einbringen, die erfolgskritisch sind dafür sind, dass eine Stadtverwaltung diesen Veränderungsprozess angeht und nicht ihre gesamten Abwehrreflexe aktiviert.

- Ein Integrationskonzept als für alle verbindliche Vorgabe
In München wurde es 2008 verabschiedet, also wahrlich nicht am Anfang der Integrationsarbeit. Aber das Integrationskonzept hat einen spürbaren Schub erzeugt, weil die Stadtverwaltung sich durch den Beschluss des Stadtrates verpflichtet sieht.
- Politischer Wille auf breiter Basis: das ist ein weiteres Erfolgskriterium
In München wurde das Interkulturelle Integrationskonzept einstimmig vom Stadtrat verabschiedet, nicht gegen die Stimmen der Opposition. Das ist sehr hilfreich, denn es ist klar, dass es einhelliger politischer Wille ist, die Öffnung der Gesellschaft voranzubringen, die Potenziale der Menschen aktiv anzunehmen und die Probleme, die es natürlich auch gibt, zu lösen. Und zwar auf Basis eines gemeinsam definierten Begriffs von Integration.
- Integrationskonzept wird von Gesellschaft und Verwaltung mitgetragen
Das Konzept wird aber nicht nur von der Politik getragen, sondern auch von der Gesellschaft und der Verwaltung. Alle wurden in die Erarbeitung mit einbezogen. Dadurch ist die Identifikation mit dem Thema und der damit eingeschlagenen Richtung hoch.
- „Treiber“ für die Aufgabe,
Es braucht jemand der die Umsetzung antreibt, koordiniert, Impulse setzt, Beratung und Unterstützung anbietet. Das ist Stelle für interkulturelle Arbeit in München, wo anderes der / die Integrationsbeauftragte. Wer auch immer: entscheidend ist, dass diese Stelle / Person nicht der / die ist, bei dem das Thema abgeladen wird und alle anderen damit entlastet. Integrations- oder Öffnungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, die jeder Bereich selbst angehen muss.
- Engagierte Menschen in Politik und Verwaltung mit Entscheidungsmacht
Damit kommen wir zu dem nächsten Erfolgsfaktor: es braucht engagierte Menschen in

Politik und Verwaltung mit Einfluss und Entscheidungsgewalt, die sich das Thema zu eigen machen und zwar nicht nur in Sonntagsreden, sondern ganz mit konkreten Schritten in ihren Bereichen voranbringen.

In München sind das z.B. der Oberbürgermeister, der aktiv für den Bau einer Moschee eintritt, oder der dritte Bürgermeister Hep Monatseder, der die Stadtratskommission für Integration und den Runden Tisch Muslime leitet. Der Sozialreferent Friedrich Graffe leitet das stadtinterne Arbeitsgremium Integration, in dem alle Referate vertreten sind. Damit erfährt auch die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen hohe Wertschätzung und wird in ihren eigenen Referaten ernst genommen.

- Engagierte Menschen in der Stadtgesellschaft
Diese muss man auch mit der Stadtverwaltung zusammenbringen. Vor allem wenn es darum geht, Bedarfe zu erfahren, Wirkung zu ermitteln
- Ressourcen
Diese Arbeit muss es wert sein, dass man was in sie investiert, sei es Personal, sei es Geld, sei es andere Unterstützung wie Fachwissen, Fortbildungen. Einerseits fallen Kosten an: Interkulturelle Fortbildungen kosten was, Übersetzungen, Dolmetscherdienste etc. Aber auch die Wahrnehmung ist so: was nichts kostet, ist nichts wert - wenn kein Geld zur Verfügung gestellt wird, kann den Entscheidern das Thema auch nicht so wichtig sein. Der Münchner Stadtrat hat der Stelle für interkulturelle Arbeit zusätzliches Geld zur Verfügung gestellt, das wir für Maßnahmen der Referate einsetzen können. Auch das wird als Zeichen aufgenommen, dass es dem Stadtrat wichtig ist.
- Von der Projekte- zur Strukturarbeit
Und vor allem: Man muss von der Projekte- hin zur Strukturarbeit kommen. Projekte werden immer wichtig sein, aber sie verändern die Struktur in der Regel nicht nachhaltig. Um die ganze Stadtverwaltung auf den Weg zu bringen, braucht es ein Gesamtstrategie: Wir gehen Top down vor, fangen in den Referaten mit den Führungsspitzen an: Infoveranstaltung, dann Workshop: Dort werden die Leistungen (die Produkte) der Referate konkret unter die Lupe genommen, diejenigen ausgewählt, die für die Menschen mit Migrationshintergrund besonders relevant sind, Ziele formuliert und erst Ideen dazu entwickelt, was man tun kann, um sie zu öffnen. Wichtig: Referate selbst bestimmen lassen, nicht überfordern, machbare Ziele formulieren, aber auch langfristig denken, schrittweise die Umsetzung voranbringen. Wenn es von oben mitgetragen wird, tut sich die Arbeitsebene wesentlich leichter in der Umsetzung.
- Einige Beispiele für Öffnungsmaßnahmen in der LHM:
Sozialreferat:

interkulturelle Fortbildung aller ca. 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sozialbürgerhäusern innerhalb von ca. 5 Jahren (Abschluss 2011) , flächendeckend und einheitlich geregelter Einsatz von DometscherInnen

Kreisverwaltungsreferat:

Öffnung der Ausländerbehörde (interkulturelle Fortbildung der MitarbeiterInnen, verständliches Leitsystem, Beratung und Information serviceorientiert und vieles mehr)

Mobilitätsberatung: Überlegungen, wie auch Menschen mit Migrationshintergrund besser erreicht werden können

Personal- und Organisationsreferat:

Maßnahmen in der Nachwuchsgewinnung, um Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu steigern (Anstieg von 11,6 % in 2005 auf 19% in 2009)

Aufnahme interkultureller Kompetenz in Stellenprofile, Beurteilungsrichtlinien, Potenzialförderverfahren

Dazu braucht es bei uns – der Stelle für interkulturelle Arbeit – neben dem Fachwissen und den methodischen Kompetenzen vor allem auch ein gutes Wissen darüber, wie Verwaltung funktioniert, wer die Schlüsselpersonen oder -funktionen in den Referaten oder Ämtern sind, was ihre organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind. Aus meiner Sicht ist es ganz wichtig, die Verwaltung dort abzuholen, wo sie ist.

Herausforderungen:

Diese ersten Schritte sind in München ganz gut gelungen. Ich hoffe, dass auch Sie in ihrer Arbeit immer wieder durch Erfolge bestärkt werden. Ich bin gespannt, wie sich das in Zukunft entwickeln wird. Die Herausforderungen sind vielfältig, ich nenne hier nur einige wenige:

- Wie gelingt eine gute Beteiligung der Menschen, vor allem derer mit Migrationshintergrund?
- Gelingt es, die Veränderung nachhaltig zu sichern?
- Wie wird sich die Finanzkrise auswirken? Wenn der Verteilungskampf härter wird – wo wird es Einschnitte geben?
- Wie kann ich auch Strukturen verändern, die die kommunale Arbeit bestimmen, nicht aber von ihr bestimmt werden können (Bsp: Bildungssystem)?

Mit dem letzten Punkt komme ich wieder auf meine Aussage am Anfang zurück: ich hoffe, dass dieses Netzwerk auch dazu beiträgt, gemeinsam die Bedingungen einzufordern, die erfolgreiche Integrationsarbeit braucht. In diesem Sinne wünsche ich uns allen guten Arbeit.