kreis pinneberg

Dienstanweisung
Dienstvereinbarung
Leitfaden
Konzept

Handlungskonzept Integration 4.0

Ansprechpartner/in:

Fachdienst Sicherheit, Verbraucherschutz und Migration
Team Integration
Michael Seeland

Kreis Pinneberg
Kurt-Wagener-Straße 11, 25337 Elmshorn
Tel.: 04121/4502-4621
Mobil: 0172/ 40 82 412
Fax: 04121-4502-94621
E-Mail: m.seeland@kreis-pinneberg.de
Internet: www.kreis-pinneberg.de

INHALT

VORBEMERKUNG 4

1. AUSGANGSLAGE 6

2. AUFTRAG 8

3. RAHMENBEDINGUNGEN 8

3.1 TEAM 8

3.1.1 AUFGABEN DES TEAMS 9

3.1.2 BUDGET 10

4. HANDLUNGSFELDER 10

4.1 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER 10

4.1.1 DIGITALISIERUNG 11

4.1.2 NETZWERKARBEIT 11

4.1.3 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT 13

4.1.4 EVALUATION UND INTEGRATIONSMONITORING 13

4.1.5 EXPERTENBERATUNG 16

4.2 OPERATIVE HANDLUNGSFELDER 16

4.2.1 SPRACHE UND BILDUNG 17

4.2.1.1 SPRACHE 17

4.2.1.2 BILDUNG 19

4.2.2 ARBEIT 23

4.2.3 WOHNEN 26

4.2.4 INTERKULTURELLER DIALOG 27

4.2.5 SOZIALE INTEGRATION 29

4.2.6 GESUNDHEIT 30

5. SCHLUSSBEMERKUNG 32

GLOSSAR 33

VORBEMERKUNG

***„Willkommen im Kreis Pinneberg“* –** so wird jeder Besucher schon beim Aufrufen des Internetauftritts des Kreises Pinneberg begrüßt.
Diese Willkommenskultur wird jedem Mitarbeitenden der Kreisverwaltung bereits zu Beginn seiner Tätigkeit u.a. anhand des Leitbilds der Kreisverwaltung vermittelt. Willkommenskultur in diesem Kontext bedeutet nicht nur, dass KundInnen freundlich, zuvorkommend und professionell behandelt werden, es bedeutet auch, dass der Kreis für Offenheit und kulturelle Vielfalt steht und sich dafür einsetzt. Insbesondere für neu Zugewanderte, aber auch für Menschen mit Migrationshintergrund ist eine adäquate Willkommenskultur (der Ankunftsgesellschaft) elementarer Ausgangspunkt für eine gute und gelingende Integration.
Im Kreis Pinneberg ist das Team Integration für die Steuerung und Koordinierung, aber auch Durchführung von Projekten und Maßnahmen in Integrationsangelegenheiten zuständig. Zum Thema selbst wird bereits seit vielen Jahren in den unterschiedlichen Abteilungen der Kreisverwaltung gearbeitet. Mit der ersten stark steigenden Zahl Geflüchteter seit Jahrzehnten im Jahr 2015 wurde zunächst eine Stabsstelle Integration in der Kreisverwaltung eingerichtet, um zentral auf die neu entstandenen Integrationsbedarfe einzugehen. Im Zuge dessen wurde auch ein erstes Handlungskonzept Integration erstellt und 2017 veröffentlicht. Im Laufe der kommenden Jahre erfolgten viele Umstrukturierungen des Teams, oft verbunden mit Personalabbau und damit einhergehend mit einem geringeren Aufgabenumfang für das Team. Zum 01.01.2023 wurde das Team der Zuwanderungsbehörde organisatorisch zugeordnet und mit Hilfe von Landesfördermitteln zwei neue Vollzeitstellen für den Aufgabenbereich geschaffen. Aktuell arbeiten vier Sachbearbeitende und eine Teamleitung an den vielfältigen Integrationsthemen, mit dem Ziel die Integrationsarbeit des Kreises zu optimieren, die Kommunen in ihrer Arbeit zu unterstützen und vor allem zu einer gelingenden Integration der neu Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund beizutragen.
Integration ist aber kein Selbstzweck der Aufnahmegesellschaft, sondern bedingt den wechselseitigen Willen zur Integration. Dementsprechend gilt es einen Wertekonsens zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund zu finden. Kernelement dieses Konsens ist die freiheitlich-demokratische Grundordnung und das Rechtsstaatprinzip sowie die Trennung von Kirche, Religion und Staat und die Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Erwartungshaltung ist, dass sich alle im Kreis Pinneberg lebenden und ankommenden Menschen zu den Werten unseres Grundgesetzes und gegen jede Form von Rassismus, Antisemitismus oder sonstiger gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung bekennen. Auch um diese Erwartungshaltung zu erfüllen, gilt es wechselseitig aufeinander zuzugehen. Die Aufnahmegesellschaft muss Exklusion von Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund erkennen und beseitigen (wollen) und die Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund müssen proaktiv Integrationsangebote annehmen (wollen), um so ein vorurteilsfreies, offenes und tolerantes Miteinander zu schaffen.
Dieses Handlungskonzept 4.0 soll hierzu einen Beitrag leisten und insbesondere aufzeigen wie das Team arbeitsorganisatorisch handelt und welche Ziele verfolgt werden. Hierzu ist das Konzept in vier Teile untergliedert. Zunächst wird die aktuelle Ausgangslage des Integrationsgeschehens im Kreis Pinneberg dargelegt und anschließend im zweiten Abschnitt der konkrete Auftrag des Teams allgemein beschrieben. Im dritten Abschnitt wird näher auf die Rahmenbedingungen der Integrationsarbeit eingegangen, d.h. das Team mit seinen Aufgabenbereichen und wirtschaftliche Rahmenbedingungen beschrieben. Der vierte Abschnitt ist zweigeteilt in strategische und operative Handlungsfelder und beschreibt praktisch jeweils mit Lage, Herausforderungen und Meilensteinen wie das Team handelt und für die kommenden drei Jahre plant. Der Zusatz 4.0 zum Handlungskonzept soll deutlich machen, dass zukünftig ein wesentlicher Fokus des Teams auf das Thema Digitalisierung gerichtet ist.

Insgesamt soll dieses Konzept dazu dienen aktuelle Herausforderungen im Bereich aufzuzeigen und gleichzeitig Lösungswege des Teams Integration auf Kreisebene transparent zu beschreiben. Ziel ist es, sich als Hauptamt gemeinsam mit dem Ehrenamt mit diesem Konzept verlässlich und leistungsfähig für die Zukunft aufzustellen.

1. AUSGANGSLAGE

„Für die Landesregierung sind Integration und Teilhabe von Menschen mit eigener oder familiärer Zuwanderungsgeschichte, die hier auf Zeit oder für immer leben, seit vielen Jahren ein zentrales Politikfeld. Gelingende Integration macht Zuwanderung zu einer Bereicherung unserer vielfältigen Gesellschaft.“[1]

Auch der Kreis Pinneberg setzt sich seit vielen Jahren intensiv mit der Thematik auseinander und arbeitet mit einem eigenen Team strategisch daran Integration und Teilhabe im Kreis zu verbessern. Manifestiert wurde diese Arbeit erstmals 2007 durch erste Integrationsansätze und schließlich durch das Integrationskonzept von 2017. Dieses Handlungskonzept wurde aufgrund sich stetig ändernder Faktoren nun neu geschrieben und wird zukünftig im 3- Jahreszyklus überarbeitet.
Als kleinster, aber gleichzeitig einwohnerreichster Kreis Schleswig- Holsteins liegen besondere Herausforderungen für Integration im Bereich Wohnen, Sprache und Arbeitsmarktintegration, aber auch aufgrund der dichten Besiedelung ein starker Fokus auf sozialer Integration.
Der Kreis Pinneberg ist mit 323.614 Einwohnern[2] dicht besiedelt, nah an der Millionenmetropole Hamburg, gleichzeitig ländlich geprägt aber mit gutem Verkehrsinfrastruktur. Zum Kreis Pinneberg gehören Städte wie Elmshorn oder Wedel mit allen kulturellen Angeboten einer modernen Metropole, wie Museen, Theatern, Büchereien sowie Sport- und Musikvereinen, aber auch kleinere, eher ländlich geprägte Gemeinden wie die Gemeinde Bokel oder Raa-Besenbek mit 500 - 600 Einwohnern und typischem Dorfcharakter. Zum Kreis Pinneberg gehört mit Helgoland die einzige Hochseeinsel Deutschlands. Kurzum: Pinneberg war schon immer divers und wird es auch zukünftig bleiben.
Zur Diversität des Kreises tragen auch die rund 95.000[3] Einwohner mit Migrationshintergrund[4] bei. Diese große Menge an Menschen, die etwa 29 % aller Einwohner des Kreises ausmachen, ist wiederum in ihrer ethnischen und sozialen Zusammensetzung, und somit in Bezug auf etwaige Teilhabebedarfe, meist vielfältiger als die Aufnahmegesellschaft selbst. Manche leben seit ihrer Geburt hier, andere sind neu zugewandert. Sie haben eigene Migrations- oder Fluchterfahrungen hinter sich und haben Schutz vor Verfolgung gesucht oder waren erst zum Studium, zur Ausbildung oder Arbeit nach Deutschland gereist und haben sich langfristig hier niedergelassen. So haben 62.000 EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund eigene Migrationserfahrungen und die verbleibenden 33.000 leben seit der Geburt in Deutschland.
Ein Großteil der BürgerInnen des Kreises Pinneberg mit Migrationshintergrund hat bereits die deutsche Staatsbürgerschaft. Zum 31.12.2023 lebten 49.672 Menschen mit einem ausländischen Pass im Kreis Pinneberg.[5] Auch diese Untergruppe ist in sich sehr divers, wie die folgenden Darstellungen zeigen:

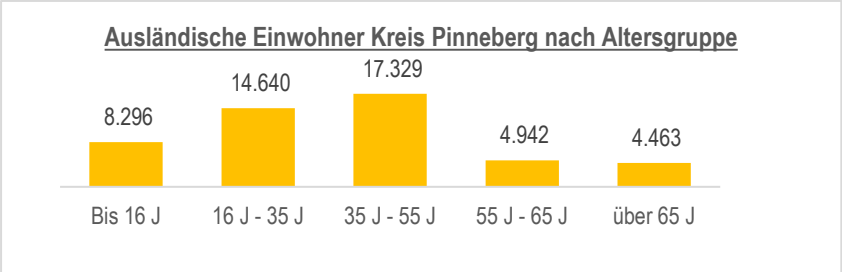

Abbildung 1: Ausländische Einwohner Kreis Pinneberg nach Altersgruppe: Quelle AZR Statistik zum 31.12.2023

[1] Quelle: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/integration/integration_node.html
[2] Quelle: Statistik Nord, Stand 30.09.2023
(Aktuellere Quellen zu einzelnen Zahlen liegen bereits vor. Damit aber die im Text errechneten Verhältnisse und Prozentsätze richtig bleiben, wird aus diesem Grund auf einzelne neuere Datenquellen verzichtet.)
[3] Quelle: Statistik Nord, Stand 31.12.2022, Bevölkerungsfortschreibung auf Basis von Zensus 2011
[4] Eine Person hat nach Definition des ‚Statistischen Bundesamtes einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.
[5] Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) Statistik zum 31.12.2023

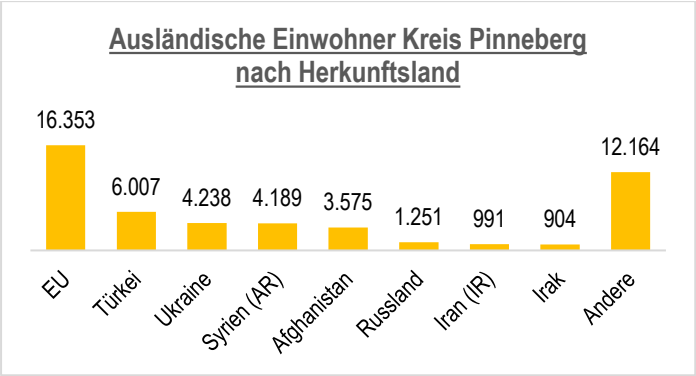

Abbildung 2 Ausländische Einwohner Kreis Pinneberg nach Herkunftsland. Quelle: AZR Statistik zum 31.12.2023. Unter den EU Herkunftsländern sind Polen mit 4.476, Rumänien mit 2.829 und Bulgarien mit 1.790 die top 3.

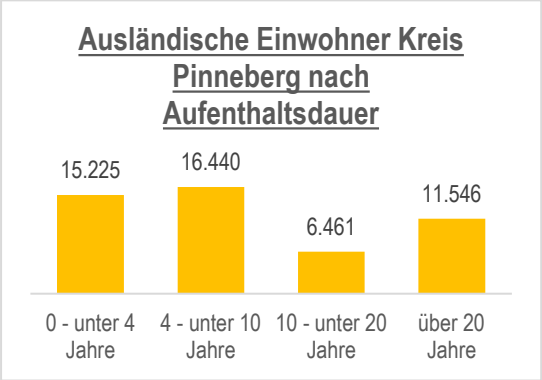

Abbildung 3 Ausländische Einwohner Kreis Pinneberg nach Aufenthaltsdauer in Deutschland. Quelle: AZR Statistik zum 31.12.2023.

Wie die Abbildungen 1 – 3 zeigen, sind die ausländischen EinwohnerInnen des Kreises Pinneberg vergleichsweise jung. So ist knapp die Hälfte (46 %) der Einwohner mit einem nichtdeutschen Pass unter 35 Jahre alt. Ein Großteil der ausländischen Bevölkerung, nämlich 64% leben seit weniger als 10 Jahren in Deutschland. Ferner zeigt eine Auswertung der Zahlen der Bevölkerungsfortschreibung nach Zensus 2011, dass gut zweidrittel der registrierten EinwohnerInnen mit einem nichtdeutschen Pass in unmittelbarem Umland von Hamburg, also z.B. in Wedel, Schenefeld etc. wohnen. Da die Integrationsangebote sich vorwiegend an Neuzugewanderte richten, geraten die übrigen Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Diskurs meist in den Hintergrund. Die Debatte wird überwiegend über Flucht und Asyl geführt. Allerdings ist Integration ein langfristiger Prozess und betrifft alle Menschen mit Migrationshintergrund genauso wie die Aufnahmegesellschaft.

2. AUFTRAG

Der Auftrag des Teams Integration des Kreises Pinneberg ist, nach dem Integrations- und Teilhabegesetz des Landes Schleswig-Holstein, die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, insbesondere in der lokalen Gemeinschaft, zu ermöglichen, zu fördern und zu gestalten. Die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen bilden dabei die relevanten Bundesgesetze, hier vor allem das *Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (AufenthG)*, die einschlägigen Landesgesetze z.B. das *Integrations- und Teilhabegesetz für Schleswig-Holstein - Int-TeilhG* sowie die übergeordneten Strategien des Bundes bzw. des Landes[6], aber auch Vorgaben der Verwaltung des Kreises und aus der Kreispolitik.
Zur Umsetzung des Auftrags werden strategische und operative Handlungsfelder definiert und bearbeitet. Zu jedem Handlungsfeld werden Projekte und Maßnahmen formuliert, deren Umsetzung in enger Abstimmung mit den dem Kreis zugehörigen Kommunen und Ämtern erfolgen soll.
Die Zielsetzung des Teams ist die kreisweite Optimierung der Integrationsstrukturen. Schwerpunkte sind hierbei das Versorgen der Zielgruppe mit relevanten Informationen durch maßgeschneiderte digitale Lösungen (Integreat- App, soziale Medien), die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration durch tiefergehende Vernetzung der relevanten Akteure sowie die Verbesserung bzw. eine größere und breiter gestreute Anzahl von Angeboten im Bereich Sprache und Bildung. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Implementierung eines schrittweisen Evaluations- bzw. Monitoringsystems, um zukünftig zeitgerechter Schwerpunkte erkennen und auf diese reagieren zu können.
Um diese Schwerpunkte adäquat und konsistent bearbeiten zu können, ist es essentiell, dass die bisherige Mitarbeitendenstruktur des Teams gefestigt und ggf. ausgebaut wird.
Die Verantwortung für die Erstellung, Umsetzung und Evaluierung des Handlungskonzepts Integration 4.0 liegt beim Team Integration. Um möglichst flexibel auf neue Herausforderungen reagieren und regelmäßig die Tätigkeiten evaluieren zu können, ist das Handlungskonzept auf einen Zeitraum von maximal 3 Jahren festgelegt und wird anschließend regelmäßig fortgeschrieben.
Das Handlungskonzept stellt gleichzeitig die Handlungsgrundlage des Teams Integration dar. Sämtliche Handlungen und Aktivitäten des Teams Integration sind den definierten Handlungsfeldern zuzuordnen.

3. RAHMENBEDINGUNGEN

Das Team Integration nimmt eine zentrale und koordinierende Funktion für den Aufgabenbereich Integration im Kreis wahr. Es unterstützt die 49 Kommunen des Kreises bei der Umsetzung ihrer Integrationsmaßnahmen. Die Hauptaufgaben umfassen strategische Planung, Ressourcenzuweisung, Vernetzung mit allen relevanten Akteuren, Monitoring und Öffentlichkeitsarbeit.
Vor dem Hintergrund stetig steigender Geflüchtetenzahlen und einem immer stärker ausgeprägten Fachkräftemangel birgt das Thema Integration einerseits große Chancen für den Arbeitsmarkt und die Heterogenität unserer Gesellschaft, andererseits aber auch Risiken, wenn den Bedarfen der Zielgruppe und der Aufnahmegesellschaft nicht mit adäquaten Mitteln und ausreichenden Ressourcen Rechnung getragen wird.

3.1 TEAM

Das Team Integration ist in der Zuwanderungsbehörde des Fachdienstes Sicherheit, Verbraucherschutz und Migration der Kreisverwaltung verortet. Neben der Teamleitung und dem Integrationsbeauftragten des Kreises sowie einem weiteren Teilzeitmitarbeitenden, wird das Team

[6] Auf Landesebene wird aktuell (Mai 2024) an einer Integrationsstrategie gearbeitet.

mit 2 Vollzeitstellen durch das Landesförderprogramm *Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe (KITs)* unterstützt.

3.1.1 AUFGABEN DES TEAMS

Teamleitung
Die Teamleitung hat die Aufgaben Zielsetzungen in Absprache mit Verantwortlichen der Verwaltung und der Politik zu vereinbaren, die Zielerreichung zu überwachen und dabei zu unterstützen, Aufgabenschwerpunkte zu setzen, strategisch zu planen und Abläufe zu optimieren, Standards zu implementieren, Kommunikation in- und extern (Berichterstattung, Beratung), repräsentative Aufgaben wahrzunehmen, bereits geschaffene und neue Kooperationsstrukturen im Kreis Pinneberg in Absprache mit dem Team zu entwickeln und das Team in seinen Bedarfen in jeglicher Hinsicht zu unterstützen, weiterzuentwickeln und zu führen.

Integrationsbeauftragte(r) des Kreises
Der Integrationsbeauftragte des Kreises nimmt in erster Linie Aufgaben nach außen wahr, hält Kontakt zu den Integrationsbeauftragten der Kommunen und wirkt wesentlich an der Erreichung der im Handlungskonzept Integration des Kreises Pinneberg verankerten Zielsetzungen mit. Das beinhaltet auch die Darstellung des Teams und die Weitergabe relevanter Informationen an die Zielgruppe über soziale Medien. Im Rahmen seines Aufgabenbereiches ist er für die Berichterstattung seines Aufgabenfeldes gegenüber der Politik zuständig. Er führt in Absprache mit Leitung selbstständig Projekte durch und bereitet diese nach, ist für die fachliche Weiterentwicklung der Themen im Verantwortungsbereich zuständig, berät themenspezifisch innerhalb und außerhalb der Verwaltung und hat ggf. Koordinierungsrollen in Arbeitsgruppen. In Abwesenheit der Teamleitung ist er die Vertretung.
Insbesondere nimmt er die Aufgabe der Netzwerkpflege- und Weiterentwicklung wahr und ist gegebenenfalls niedrigschwelliger Ansprechpartner für BürgerInnen und die Kommunen für den Bereich Integration.

IntegrationsmanagerIn
Der/Die IntegrationsmanagerIn ist für die Koordination der Migrationsberatungsstellen zuständig, d.h. Durchführung von Sitzungen, Erarbeitung und Überwachung von Zielen der Migrationsberatung im Kreis, Berichterstattung in Gremien und Trägertreffen vor Ort. Des Weiteren verantwortet er den „Willkommensauftrag des Kreises[7]“ indem er Kontakt zu allen relevanten Akteuren hält und den Themenbereich finanziell verwaltet. Er unterstützt im Rahmen zeitlicher Kapazitäten alle anderen Teammitglieder in ihren Aufgabenbereichen und führt je nach zeitlicher Verfügbarkeit ebenfalls selbstständig Projekte in Absprache mit Teamleitung.
Ein neuer Schwerpunktauftrag ist die Implementierung eines kreisweiten Monitorings für Integration[8].

Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe von MigrantInnen (KIT)
Die beiden Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe von MigrantInnen (KIT) sind landesfinanziert, arbeiten primär im Auftrag des Landes mit fest definierten Aufgabenbereichen und Zielsetzungen und sind zum Zeitpunkt der Erarbeitung dieses Konzeptes befristet tätig bis zum 31.12.2024.
Des Weiteren arbeiten die Mitarbeitenden mit an der Umsetzung des Handlungskonzeptes Integration des Kreises Pinneberg im Rahmen ihrer zeitlichen Ressourcen und in Anlehnung an ihre, durch das Land definierten, Aufgabenbereiche.

[7] Dieser Auftrag wird im Verlauf des Konzepts näher erläutert
[8] Dieser Auftrag wird im Verlauf des Konzepts näher erläutert

Konkret stellt das KIT-Team sicher, dass der Zugang zu Angeboten der Erstintegration insbesondere zu den Sprachkursen und Migrationsberatungsstellen gelingt. Die Koordinierungsstellen befassen sich mit komplexen Abläufen der Integration vor allem im Bereich Bildung, Ausbildung und Arbeit, sie identifizieren Herausforderungen, analysieren die Problemlagen und entwickeln entsprechende Lösungsansätze. Zusammen mit lokalen Akteuren erarbeiten sie Strategien, Konzepte, Ideen und Maßnahmen für eine erfolgreiche und zielorientierte Gestaltung der Integration von MigrantInnen im Kreis Pinneberg. Sie setzten sich in ihrem Handeln für ein gleichberechtigtes und diskriminierungsfreies Zusammenleben der Menschen vor Ort ein. Sie kennen sich in der Akteurlandschaft aus und arbeiten an der Festigung und Weiterentwicklung geschaffener Kooperationsstrukturen mit externen PartnerInnen. Sie haben Kontakt zu MultiplikatorInnen und schaffen Beteiligungsformate für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, durch Workshops und Arbeitsgruppen werden sie in Entscheidungsprozesse miteingezogen. Außerdem steht KIT beratend für EntscheidungsträgerInnen zu integrations- und teilhaberelevanten Themen zur Seite und stärkt die interkulturelle Öffnung der Verwaltung durch Veranstaltungen und Aktionen. KIT ist Teil eines landesweiten Netzwerks und steht im regelmäßigen Austausch zu dem Sozialministerium des Landes, sowie zu ihren Pendants in anderen Kreisen und kreisfreien Städten.

3.1.2 BUDGET

Dem Team und der Kreisverwaltung stehen für die Aufgabenbewältigung Finanzausgleichsmittel des Landes Schleswig- Holstein zur Verfügung. Ein Großteil der Gelder wird direkt an die Kommunen verteilt, ein jährlich variierender Prozentsatz zwischen 13 und 20 Prozent verbleibt beim Kreis Pinneberg, um Projekte auf Kreisebene zu fördern. Weitere Bundes- und Landesfördermittel können aufgabenspezifisch eingeworben werden. Für das Jahr 2023 wurden der Kreisverwaltung seitens des Landes Schleswig-Holstein zusätzlich Mittel für den Mehraufwand aufgrund der erhöhten Zuwanderung aus der Ukraine zugesprochen. Des Weiteren werden derzeit zwei Koordinierungsstellen für Integration und Teilhabe von MigrantInnen durch das Land im Rahmen einer Förderrichtlinie bis zum 31.12.2024 gefördert. Zukünftig werden diese Stellen gemäß Landkreistagsinfo 0542/2024 vom 19.07.2024 über die FAG- Mittel zweckgebunden weiter finanziert. Weitere projektbezogene Mittel können über den Antragsweg an die Kreispolitik herangetragen und gegebenenfalls eingeworben werden.
Dementsprechend ist das Team Integration bis auf 1,5 Vollzeitstellen landesfinanziert. Sollte diese Finanzierung seitens des Landes in Zukunft ganz oder teilweise entfallen, müssten gegebenenfalls über die Kreispolitik Mittel eingeworben werden.

4. HANDLUNGSFELDER

Im Konzept wird zwischen strategischen und operativen Handlungsfeldern unterschieden. Als strategische Handlungsfelder werden all jene Themen zugeordnet, die Einfluss auf mehrere operative Handlungsfelder haben (können) und diesen nicht konkret zuzuordnen sind. Primär lassen sich diese Handlungsfelder unter den Begrifflichkeiten Information und Kommunikation zusammenfassen. Operative Handlungsfelder im Sinne dieses Konzeptes sind all jene, in denen täglich durch das Team gearbeitet und konkrete Umsetzungsmaßnahmen geplant sind.

4.1 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER

Das Team Integration arbeitet mit zahlreichen Akteuren innerhalb und außerhalb der Kreisverwaltung zusammen, um die Integrationsarbeit des Kreises weiter voranzubringen. Neben der eigentlichen Integrationsarbeit ist es notwendig regelmäßig Informationen zu sammeln und weiterzugeben, um immer einen aktuellen Überblick über das aktuelle Integrationsgeschehen zu haben und dies auch mit geringstmöglichem Zeitverlust an alle relevanten Akteure weiterzugeben. Aber auch die Informationsweitergabe an die Zielgruppen über digitale Medien, also alle Menschen mit Migrationshintergrund und neu Zugewanderten ist ein wesentliches Ziel.

Hierzu wird im Folgenden auf die fünf strategischen Handlungsfelder näher eingegangen:

4.1.1 DIGITALISIERUNG

Lage

Der Themenbereich Digitalisierung beschäftigt die gesamte Gesellschaft und damit auch die Verwaltungen. Ziel ist es Abläufe digitaler zu gestalten, um den BürgerInnen einen leichteren Zugang zu Informationen und Anliegen zu verschaffen, um Behördengänge zu vereinfachen.

Ziel des Teams Integration ist es zukünftig digitaler zu arbeiten, um der Zielgruppe adressatengerecht übersichtliche und gesicherte Informationen zu liefern. Dazu wurden bereits erste Schritte getätigt. Im Rahmen der täglichen Arbeit werden monatlich Newsletter an das Integrationsnetzwerk mit aktuellen Informationen aus dem Kreis versendet. Für das Projekt „der Kreis stellt sich mehrsprachig vor“ wurden gemeinsam mit dem Bereich Landrätin und Kommunikation mehrsprachige Vorstellungsvideos der jeweiligen Fachdienste und Abteilungen der Kreisverwaltung erstellt, welche auf der Homepage des Kreises für mehr Transparenz und Außenwirkung zur Verfügung stehen.

Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), ad-hoc-Berichterstattung, fortschrittlicher Projektmanagement-Software und dynamischem Monitoring können Arbeitsabläufe automatisiert und kontinuierlich verbessert werden. Diese Maßnahmen könnten es ermöglichen, fundierte Entscheidungen auf Basis präziser Datenanalysen zu treffen, die Qualität der Arbeitsergebnisse erhöhen und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

Herausforderungen

Das Team sieht folgende Herausforderungen für diesen Bereich:

- Kosten => für digitale Inhalte müssen i.d.R. finanzielle Ressourcen eingesetzt werden
- DSGVO => die Inhalte sind DSGVO- konform zu erstellen, d.h. zeitlicher Mehraufwand
- Lizenzen externer Dienstleister, d.h. ggf. Recherche, Vergabe und Kostenfaktor
- personelle Ressourcen des Teams Integration => Aufgabenbereich bisher nicht tiefergehend erschlossen, d.h. zeitlicher Mehraufwand

Meilensteine

- Das Thema Integration auf Kreisebene in den sozialen Medien in Zusammenarbeit mit der Presseabteilung etablieren und regelmäßig Inhalte beisteuern. Es ist geplant zunächst über die Plattform Facebook zu starten und gegebenenfalls zukünftig auch weitere Plattformen wie Instagram zu nutzen.
- Einführung und Etablierung der Integreat App; Die Finanzierung der App für die kommenden Jahre ist bereits geklärt, inhaltlich wird die App ab 01.August 2024 ausgestaltet, mit dem Ziel die App Ende 2024 vorab zu bewerben und anschließend offiziell zu starten und damit der Zielgruppe die Inhalte für den Kreis Pinneberg zugänglich zu machen; die Inhalte werden in unterschiedlichen Sprachen und barrierefrei mit einer Vorlesefunktion über die App zur Verfügung gestellt
- regelmäßige Überprüfung der alltäglichen Arbeit auf digitale Optimierungsmöglichkeiten

4.1.2 NETZWERKARBEIT

Lage

Wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Teams Integration ist die Netzwerkarbeit. Das Team übernimmt sowohl teilnehmende als auch koordinierende Rollen in Fokusgruppen, Arbeitskreisen, Arbeitsgruppen, bei Netzwerktreffen, etc.. Im Rahmen ihrer jeweiligen Handlungsfelder vernetzen sich die Mitarbeitenden mit Integrationsträgern und Mitarbeitender auf kommunaler Ebene des

Themenbereiches, sind aber auch jederzeit Ansprechpartner für Mitarbeitenden der Kreisverwaltung in Integrationsangelegenheiten. Regelmäßige Einladungen aller Integrationsbeauftragten der Kommunen mit dem Integrationsbeauftragten des Kreises gehören ebenso zur Netzwerkarbeit des Teams.
Eine weitere elementare Aufgabe ist die Koordinierung der Migrationsberatung im Kreis Pinneberg. In den Beratungsstellen werden Neuzugewanderte bei der Orientierung im neuen Lebensumfeld informiert und beraten. Dabei werden basierend auf den individuellen Kompetenzen und Voraussetzungen mit Hilfe eines Hilfeplans die Neuzugewanderten bei der Integration begleitet.
Im Kreis Pinneberg wird die Migrationsberatung von kompetenten und zuverlässigen Trägern mit engagierten BeraterInnen angeboten. Diese verantwortungsvolle Aufgabe wird in 8 Städten und Gemeinden an 15 Standorten von insgesamt 5 Trägern (Einwandererbund e.v., DiakoMigra, Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein, Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. und Diakonisches Werk Rantzau-Münsterdorf gGmbH) wahrgenommen.
Gefördert wird das Angebot im Kreis Pinneberg zu einem großen Teil vom Land durch das Förderprogramm Migrationsberatung Schleswig Holstein (MBSH)[9], gefolgt vom Bund mit Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sowie dem Jugendmigrationsdienst des Bundesfamilienministeriums. In einigen Städten und Gemeinden gibt es ergänzend zu diesen Beratungsangeboten noch kommunal geförderte Angebote, so in Quickborn, Halstenbek und Elmshorn.
Der Kreis Pinneberg unterstützt, koordiniert und vernetzt die Arbeit der Migrationsberatungsstellen. Zu diesem Zweck wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Zuwanderungsbehörde des Kreises Pinneberg, den Beratungsträgern sowie dem Jobcenter Kreis Pinneberg und der Agentur für Arbeit unterschrieben und im Jahr 2023 aktualisiert. Die Kooperationspartner treffen sich halbjährlich und informieren sich gegenseitig über die aktuellen Entwicklungen, Herausforderungen und arbeiten Kooperationspotentiale heraus.
Darüber hinaus findet zur Abstimmung und strategischer Kommunikation der Aufgaben auf Kreisebene halbjährlich die „Migrationsberatungsrunde“ statt. Hier können die Migrationsberatungsträger Ihr Anliegen mit der Zuwanderungsbehörde des Kreises sowie mit den regionalen Koordinatoren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und dem zuständigen Landesministerium kommunizieren und abstimmen.

Herausforderungen

Da Netzwerkarbeit schon seit Gründung des Teams betrieben wird, ergibt sich aktuell nur eine konkrete Herausforderung. Durch potentielle personelle Wechsel kann die Herausforderung entstehen neu in die Netzwerkarbeit eingebunden zu werden und auch der stetige Anstieg der Zugewandertenzahlen erhöht den Arbeitsaufwand im Netzwerk. Hierzu muss an der Standardisierung der Netzwerke gearbeitet werden, um auch bei personellen Wechseln zeitnah in das Netzwerk aufgenommen zu werden.

Meilensteine

- Das Team Integration wird die Migrationsberatung im Kreis weiterhin koordinieren, die Angebote der Beratungsstellen aktiv bewerben, die relevanten Akteure miteinander vernetzen und bedarfsgerechte Schulung- und Fortbildungsmaßnahmen für die BeraterInnen bereitstellen.
- Aufbau bzw. Weiterführung von standardisierten Netzwerkplänen, d.h. Auflistung und regelmäßige Aktualisierung von bestehenden Netzwerken mit Organisationen, Namen und Erreichbarkeiten

[9] Obwohl die Förderung durch MBSH laut Richtlinie subsidiär und ergänzend zur bundesfinanzierten Migrationsberatung erfolgen soll, macht die MBSH den Großteil des Angebots im Kreis Pinneberg aus.

4.1.3 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Lage
Öffentlichkeitsarbeit wird im Team aktuell lageangepasst und situativ betrieben. Mittelbar findet Arbeit in diesem Bereich durch Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und durch Projekte (z.B. die jährliche Einbürgerungszeremonie des Kreises), die eine breite Zielgruppe ansprechen, statt. Vermehrte Auftritte in den sozialen Medien gehören ebenfalls zur Öffentlichkeitsarbeit des Teams, mit dem Ziel behördliche Informationen aus erster Hand an die Integrationszielgruppe weiterzugeben.
Wesentlicher Bestandteil und auch Aushängeschild der Kreisverwaltung ist die Öffentlichkeitsarbeit mit der Zielgruppe (neu Zugewanderte), weshalb im Rahmen des Dauerprojektes „Willkommen im Kreis Pinneberg", das extern an den Träger Johanniter vergeben wurde, Neuzugewanderten bereits in der ersten Phase des Ankommens mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird. Die ersten Eindrücke und Berührungspunkte mit der Aufnahmegesellschaft beeinflussen den Integrationswillen und den Verlauf der Integration maßgeblich.
Dabei werden Neuzugewanderten (das sind großenteils geflüchtete und zugewiesene Asylbewerber) von einer Person (Willkommenslotse), die deren Muttersprache spricht, im Kreishaus begrüßt, über die weiteren Schritte der Aufnahme informiert und in die Zuwanderungsbehörde begleitet. In der Zuwanderungsbehörde steht der Willkommenslotse weiterhin als Sprachmittler zur Verfügung. Der Willkommenslotse begleitet die Neuzugewanderten anschließend in die Zuweisungskommune. In den Kommunen sind meist Integrationskoordinatoren, die die Neuzugewiesenen in Empfang nehmen und das weitere Vorgehen mit Hilfe der Willkommenslotsen erörtern. Bei besonderem Schutzbedarf der Neuzugewanderten (z.B. Behinderung, Traumatisierung, Schwangerschaft) werden die Integrationskoordinatoren der Kommunen vorweg in Kenntnis gesetzt, damit entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

Herausforderungen
- Sicherstellung der Verstetigung des „Willkommensauftrags"
- personelle Kapazitäten im Team müssen bestehen bleiben, um Auftrag weiter wahrnehmen zu können
- Arbeit an standardisierten Prozessen

Meilensteine
- Weiterführung des Willkommensauftrags und Etablierung regelmäßiger Austauschtreffen mit der Zuwanderungsbehörde, den Verantwortlichen der Kommunen und dem Träger des Willkommensauftrags
- Erstellung einer Bestandsaufnahme
- Erstellung einer Jahresplanung für Teilnahmen an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen
- Planung eigener Veranstaltungen, z.B. im Rahmen der interkulturellen Woche
- regelmäßige Bereitstellung digitaler Inhalte über das Team und Integrationsthemen in den sozialen Medien

4.1.4 EVALUATION UND INTEGRATIONSMONITORING

Lage
Im Rahmen des Konzepts sollen Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern möglichst klar definiert und deren Erreichbarkeit mit Hilfe von Meilensteinen messbar sein. Das Team Integration wird den Prozess regelmäßig reflektieren und jährlich berichten. So kann die Umsetzung des Handlungskonzepts beobachtet, begleitet und ggf. gesteuert werden. Ferner soll dadurch eine höhere Transparenz und Unterstützung bei politischen Entscheidungsfindungen gewährleistet werden.
Zusätzlich dazu wird auf Kreisebene ein kommunales Integrationsmonitoring aufgebaut, welches eine Reihe von Indikatoren und Kennzahlen zur sozialen Lage und gesellschaftlichen Teilhabe von

Menschen mit Migrationshintergrund enthält[10]. Das Integrationsmonitoring wird als ein wichtiger Bestandteil der Integrationssteuerung im Handlungskonzept des Kreises verankert. Die Gestaltung der Integration auf kreis- und kommunaler Ebene benötigt eine valide Datenbasis, auf Grundlage derer das Zuwanderungsgeschehen genauso wie Stand und Entwicklung der Integration der Menschen mit Migrationshintergrund messbar gemacht werden kann.
In Anlehnung an das Indikatorenset der kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)[11], werden Indikatoren und Kennzahlen definiert, die den Stand und die Entwicklung der gesellschaftlichen Integration, also der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund erfassen. Diese Indikatoren werden regelmäßig beobachtet, aktualisiert, fortgeschrieben und weiterentwickelt. Die so erfassten Daten stellen eine Planungsgrundlage für die integrationspolitischen Projekte und Maßnahmen dar.
In einem ersten Schritt und im Einklang mit den definierten Handlungsfeldern werden Kennzahlen/Indikatoren der strukturellen und kulturellen Integration[12] herangezogen. Diese beinhalten neben den allgemeinen demografischen Daten die Bereiche Sprache, Politik, Bildung und Ausbildung, Arbeitsmarkt, Soziales sowie Gesundheit. Die statistischen Daten sind für die genannten Themenbereiche auf Kreisebene bereits verfügbar bzw. können mit überschaubarem Aufwand beschafft werden. Die soziale Integration, welche soziale Kontakte wie Freundschaften und Heiratsverhalten betrachten und die identifikatorische Integration, bei der es um die subjektiven Gefühle und die Definition der Zugehörigkeit einer Person zur kulturellen oder nationalen Gemeinschaft geht, können aber nur mit „soften“ Indikatoren erfasst werden. Diese Daten sind auf Kreisebene nicht verfügbar und müssten einzeln ggf. mit erheblichem Aufwand erhoben werden. Daher beschränkt sich das Integrationsmonitoring im Kreis Pinneberg zunächst auf die strukturelle und die kulturelle Integration.
Aber auch für die genannten Bereiche stehen die quantitativen Daten nicht in gewünschter bzw. benötigter Form zur Verfügung. So findet z.B. das Konstrukt „Migrationshintergrund“ sowohl in der Integrationsforschung als auch in anderen Bereichen, wie z.B. Bildungs- und Sozialberichterstattung mehrheitlich und vornehmlich Verwendung. Allerdings werden Daten zum Migrationshintergrund lediglich vom Mikrozensus erhoben. Dieser kann aber nicht alle Indikatoren decken, die ein Integrationsmonitoring erfordert und sind auch für einzelne Sozialräume nicht verfügbar. Bei allen anderen Erhebungen (Arbeitsmarktstatistik, Sozialhilfestatistik etc.) wird der Migrationshintergrund nicht erfasst, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit, der Geburtsort oder aber -wie bei der Schuleingangsuntersuchung- die „Familiensprache“. Da das Problem der Datenverfügbarkeit auf Kreisebene kurzfristig nicht gelöst werden kann, wird für das Integrationsmonitoring auf die verfügbaren Datenquellen zurückgegriffen. Dies bedeutet, bei Indikatoren, für die keine Daten zum Migrationshintergrund zur Verfügung stehen, wird auf Staatsangehörigkeit bzw. Familiensprache abgestellt.
Mit dem Integrationsmonitoring wird auf Kreisebene die Voraussetzung für eine evidenzbasierte Gestaltung der Integrationsarbeit geschaffen. Auf dieser Grundlage können Kommunen Strategien, Konzepte sowie Maßnahmen und Projekte bedarfsorientiert gestalten.

---

[10] So können z.B. die Beschäftigungsquote/Ausbildungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund der der Aufnahmegesellschaft gegenübergestellt werden um die Integration im Arbeitsmarkt abzubilden. Die Betreuungsquote von Kindern mit einer nicht-deutschen Familiensprache hat einen prognostischen Wert für späteren Schulerfolg. Die Empfängerdichte nach SGB II und SGB XII gibt Aufschluss über Armutssituation bzw. Armutsgefährdung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.
[11] Siehe Integrationsmonitoring 2.0, Bericht Nr. 13/20 unter:https://difu.de/dokumentation-einwanderungsgesellschaft-evidenzbasiert-gestalten-kommunales-integrationsmonitoring
[12] Die vier Dimensionen der Integration werden in Anlehnung an Harmut Esser verwendet. Vgl. Hartmut Esser: Integration und ethnische Schichtung. Hrsg.: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapiere Nr. 40, 2001

Stakeholder und relevante Akteure

Die Etablierung des Integrationsmonitorings wird in enger Absprache mit internen und externen Stakeholdern sukzessive vorangetrieben. Die relevanten Stakeholder für das Integrationsmonitoring sind:

- Intern:
  - Team Sozialplanung, (Abstimmung der Daten und Zahlen)
  - Ordnungsrechtlicher Teil der Zuwanderungsbehörde (Einbürgerungsdaten, AZR)
  - FD Soziales (Zahlen SGB II, SGB XII, AsylbLG)
  - FD Kindertagesbetreuung, Schule, Kultur und Sport (KiTa-Planung)
  - FD Personal und Organisation (Mitarbeiterstatistik, interkulturelle Öffnung)
  - FD Gesundheit (Schuleingangsuntersuchung)
- Extern:
  - Kommunen und Ämter des Kreises
  - Statistikamt Nord (allg. demografische Daten)
  - Agentur für Arbeit
  - Andere Kreise in Schleswig- Holstein
  - Die zuständigen Landesministerien.

Herausforderungen

- hoher Aufwand zeitlicher Ressourcen, da es sich um ein neues Aufgabenfeld handelt
- Verfügbarkeit von Daten muss geprüft werden, ggf. sind nicht alle notwendigen Daten verfügbar oder müssen erst verfügbar gemacht werden
- Jeder Kreis arbeitet eigenständig, was eine Vereinheitlichung von Daten und Indikatorensets erschwert

Meilensteine

- Bis Ende des Jahres 2024 werden für jedes Handlungsfeld im Handlungskonzept 2-4 Indikatoren definiert und die Verfügbarkeit der Daten geprüft. Dies soll möglichst in Abstimmung mit anderen Kreisen geschehen, die ebenfalls ein Integrationsmonitoring etablieren möchten.[13]
- Ein Monitoring Bericht wird für jedes Kalenderjahr erstellt, indem der Stand und die Entwicklung der Kennzahlen und Indikatoren für das abgelaufene Jahr dargestellt und analysiert wird. Der erste Bericht für das Jahr 2024 wird im Jahr 2025 -je nach Verfügbarkeit der Daten- am 31 März oder 30 Juni veröffentlicht.
- Im Jahr 2025 wird basierend auf die ersten Erfahrungen der „harten“ Indikatoren ergänzend mit der Definition von „weichen“ Indikatoren begonnen. Zu Erhebung der erforderlichen Daten wird eine Aufwand- Nutzen- Analyse durchgeführt. Die Entscheidung über die Sinnhaftigkeit und Anzahl der weichen Indikatoren zur Messung von sozialer/identifikatorischer Integration wird auf Basis dieser Vorschritte gefällt.
- Eine Evaluation des Integrationsmonitorings wird Ende 2026 in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern, vor allem mit den Kommunen vorgenommen. Das Ziel der Evaluation wird sein herauszufinden, inwiefern das Integrationsmonitoring des Kreises eine Entscheidungsgrundlage geschaffen bzw. ergänzt hat. Das Ergebnis der Evaluation wird auch Grundlage für die Fortschreibung des Handlungskonzepts 2027 ff sein.

[13] Auf Initiative der Hansestadt Lübeck hat ein Abstimmungsprozess zur Entwicklung gemeinsamer Indikatoren für alle Kreise und kreisfreie Städte zum Integrationsmonitoring begonnen. So wird eine Vergleichbarkeit der Entwicklung sichergestellt.

4.1.5 EXPERTENBERATUNG

Lage

Das Team Integration trägt wesentlich dazu bei fachspezifisch verwaltungsintern und veraltungsextern die Kommunen und Integrationsträger zu beraten. Hierzu gibt es, wie in Abschnitt 4.1.2 beschrieben, Austauschformate. Aber auch in alltäglichen Situationen ist das Team jederzeit mit dem jeweils für das Handlungsfeld zuständigen Mitarbeitenden ansprechbar und offen für Beratung.

Des Weiteren unterstützt das Team bei Bedarf und auf Anfrage Reserve- und Kriseninterventionsplanungen sowie in Krisensituationen. Hier wäre man Ansprechpartner für behörden- und ämterübergreifende Aufgaben, unterstützt bei der kontinuierlichen Lagebeobachtung und –bewertung, unterstützt bei erhöhtem Flüchtlingszugang durch Koordinierung von Platzreserven, berät bei der Gewährleistung der Betriebsfähigkeit der Flüchtlingsunterkünfte und unterstützt in Krisenstäben.

Zusätzlich ist das Team, insbesondere der Integrationsbeauftrage des Kreises, niederschwelliger Ansprechpartner für Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund und die zuständigen Kommunen in Integrationsangelegenheiten. Hier wird beispielsweise beraten welche Institutionen für das jeweilige Anliegen zuständig sind, aber auch gegebenenfalls direkt Verbindung zu Institutionen aufgenommen und dadurch Lücken im Integrationssystem identifiziert, auf die anschließend hingewiesen und an Lösungen gearbeitet wird.

Letztlich lebt aber die alltägliche Arbeit des Teams davon, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Kontakte zu pflegen, um im Informationsraum gut angebunden und integriert zu sein. Das Thema Integration lebt davon, dass alle zuständigen Akteure sich regelmäßig austauschen und informieren, um sofort auf Änderungen, aber auch potentielle neue Herausforderungen und Fördermöglichkeiten, beispielsweise durch Bund und Länder informiert zu sein.

Herausforderungen:

- regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen und Informationsveranstaltungen und Austausch im Netzwerk zur Informationsgewinnung sind hier elementar
- zeitgerechte Informationsweitergabe
- die Integreat App und auch soziale Medien benötigen zeitliche Ressourcen, schaffen aber auch einen signifikanten Mehrwert in der Informationsstreuung an die Zielgruppe
- Zuständigkeiten müssen ggf. geklärt oder neu überdacht werden

Meilensteine

- Ausbau des Beratungsangebotes durch erhöhte Bereitstellung digital verfügbarer Information (z.B. durch Integreat- App)
- Niedrigschwellige Erreichbarkeit des Teams
- Erhöhung der Reichweite durch Information in- und extern

4.2 OPERATIVE HANDLUNGSFELDER

In diesem Abschnitt werden die sechs operativen Handlungsfelder näher beschrieben, in dem jeweils auf die aktuelle Lage, Hauptzielsetzungen, Herausforderungen und Meilensteine für den Gültigkeitszeitraum des Konzepts eingegangen wird.

Operative Handlungsfelder im Sinne dieses Konzepts sind all jene Handlungsfelder, in denen das Team alltäglich in Zusammenarbeit mit dem bestehenden Integrationsnetzwerk agiert und gemeinschaftlich Lösungen entwickelt. Ziel ist es auch hier nicht reaktiv auf Impulse hin zu agieren, sondern perspektivisch Optimierungsmöglichkeiten schon vor Eintreffen neuer Entwicklungen zu identifizieren und Handlungsoptionen zu entwickeln.

4.2.1 Sprache und Bildung
4.2.1.1 Sprache

Deutsch-Spracherwerb und Sprachförderung

Lage im Kreis Pinneberg
Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes sind unerlässlich für die Integration von Zugewanderten. Daher wird von allen Zugewanderten erwartet, dass sie schnellstmöglich die deutsche Sprache erlernen. Sie schaffen damit nicht nur die Grundlage zur Teilhabe, sondern erwerben darüber hinaus durch Mehrsprachigkeit eine besondere Qualifikation für ihren beruflichen Werdegang.
Im Kreis Pinneberg bieten mehrere Bildungsträger unterschiedliche Formen von Sprachkursen und Sprachförderangeboten an:

- Erstorientierungskurse (EOK),
- STAFF-Kurse (Basis- und Aufbaukurse)
- MiA-Kurse (Migrantinnen einfach stark im Alltag)
- Integrationskurse (IK)
- Berufsbezogene Deutschsprachförderung und Berufssprachkurse (BSK)
- Auszubildenden- und Beschäftigtenkurse
- Ehrenamtskurse und weitere Überbrückungskurse
- Sprachcafés, Sprachtraining, Tandem, Nachhilfe, Selbstlernangebote und sonstige niederschwellige Sprachangebote

Seit der Pandemie finden Kurse sowohl in Präsenz als auch online statt, wobei mehr Kurse für fortgeschrittene Schüler virtuell im Vergleich zu Anfängerkursen stattfinden. Mit dem neuen Chancen-Aufenthaltsrecht hat sich seit Januar 2023 die Zielgruppe mit der Berechtigung zur Teilnahme an einem Integrations- bzw. Berufssprachkurs erweitert und umfasst jetzt folgende Migrantengruppen:

- Alle AsylbewerberInnen und Personen mit einer Gestattung
- Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis
- Inhaber des neuen Aufenthaltstitels nach § 104c AufenthG (Chancen-Aufenthaltsrecht)
- Inhaber einer Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG
- Zugewanderte Fachkräfte
- EU-BürgerInnen
- SpätaussiedlerInnen

Bundesgeförderte Kurse wie Erstorientierungskurse (EOK) und landesgeförderte Kurse im Rahmen des Projektes STAFF.SH – „Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“ werden von SchülerInnen besucht, deren Teilnahme an einem Integrationskurs aus rechtlichen, tatsächlichen oder individuellen Gründen nicht möglich ist. EOK-Kurse richten sich primär an Schutzsuchende unabhängig vom Herkunftsland. Nachrangig haben auch Schutzberechtigte und ihre Familien, weitere Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Aufenthalt sowie EU-Zugewanderte Zugang. Die primäre Zielgruppe von STAFF-Kursen sind Asylsuchende und Geduldete. Auch hier werden Teilnahmeberechtigte für Integrationskurse nachrangig zugelassen.
Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und das Land Schleswig-Holstein finanzieren diese Kursangebote und geben Struktur und Rahmenbedingungen für die Kurse vor. Interessierte für EOK und STAFF-Kurse melden sich über den Deutschkursfinder an. Für Integrationskurse melden sich die TeilnehmerInnen selbstständig an. Sie nehmen an einem Einstufungstest teil und erhalten im Anschluss ein zu ihrem Sprachniveau passendes Kursangebot. Personen, die in ihrem Herkunftsland das Lesen und Schreiben in ihrer Muttersprache nicht gelernt haben, nehmen an

einem Alphabetisierungskurs teil. Die TeilnehmerInnen in den Berufssprachkursen kommen über die Vermittlung der Bundesagentur für Arbeit oder des Jobcenters in die Kurse. Hauptzielgruppe der KITs sind Neuzugewanderte. Hier geht es hauptsächlich um die zügige Anbindung der Menschen an passende Sprachangebote und Sicherstellung der Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Teilnahme an Deutschkursen. Menschen, die schon länger in Deutschland leben ohne ausreichende Sprachkennnisse zu haben, sollen ebenso mitgedacht und in passende Sprachkurse vermittelt werden.

Netzwerke

BAMF Quartalsgespräche, Migrationsberatungsrunden, Netzwerk der Integrationsbeauftragten, Arbeitskreis Arbeitsmarktintegration, Austauschrunde UMA, landesweite Treffen von KITs, Kommunale Koordinierungsrunden des Ehrenamts, Fokusgruppe Integration, Treffen von Familienzentren, Arbeitgeber

Leitziel

Alle Neuzugewanderten und länger in Deutschland lebenden MigrantInnen sollen die deutsche Sprache verstehen und sprechen, um sich in die Gesellschaft integrieren und sich mit dieser identifizieren zu können.

Herausforderungen

- unterschiedliche Bildungsbiografien und Lernerfahrungen der Zugewanderten
- geschlechtsspezifische Sozialisation, unterschiedliche Alters- und Zielgruppen
- Integrationseinschränkungen verbunden mit dem Aufenthaltsstatus
- geringes Einkommen, fehlende Mobilität, Schichtarbeit, fehlende Kinderbetreuung
- unzureichende Bedarfsfeststellung, Sprachkurse, Lehrkräfte, Verwaltungskräfte, Kinderbetreuung
- Koordination und Vernetzung der lokalen Akteure und der Angebote

Meilensteine

- Implementierung und Etablierung aufeinander abgestimmter, auf Integration und Teilhabe ausgerichteter Strukturen und Prozesse, die einen Zugang zu den Angeboten der Erstintegration ermöglichen
- Mitarbeit beim Auf- und Ausbau von Gremien für die bedarfsgerechte Planung der Kursangebote durch initiativen und koordinativen Einsatz des Teams Integration, d.h. z.B. möglichst die Schaffung einer Sprachkursplattform für freie Sprachkurse
- Schaffung eines Netzwerks Sprache, um Sprachkursangebote zu koordinieren und relevante Akteure einzubinden (Sprachkursträger, Jobcenter, Agentur für Arbeit, ggf. Unternehmen mit Fokus auf den Jobturbo)
- im Rahmen der Möglichkeiten im Team Integration Sprachkurse mit Kinderbeaufsichtigung fördern bzw. gemeinsame Arbeit mit Trägern an der Implementierung eines solchen Kursangebotes, um insbesondere Frauen den Einstieg in das Sprachkursangebot zu erleichtern
- Konzeptionierung und Umsetzung von einem Deutschkurs für Menschen mit Teilhabeeinschränkung bzw. Förderung von inklusiven Sprachlernangeboten für erwachsene Zugewanderte
- Anregung zur Schaffung von Sprachkursen, die unterschiedliche Leistungsfähigkeiten berücksichtigen in Zusammenarbeit mit Sprachkursträgern und ggf. anderen relevanten Akteuren

Mehrsprachigkeit als Ressource

Lage im Kreis Pinneberg

Individuelle Mehrsprachigkeit

Individuelle Mehrsprachigkeit bezieht sich auf Sprachgebrauch und Sprachkenntnisse eines einzelnen Menschen. Mehrsprachige Personen besitzen die Fähigkeit, mehr als eine Sprache zu sprechen (bzw. zu verstehen, zu lesen und zu schreiben).

Mehrsprachige Informationen

Informationen für Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Sprachen zu speziellen Fragestellungen zur Verfügung zu stellen, ist ein wichtiges Anliegen von Integrationsbemühungen. Neuzugewanderte, die noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse besitzen, erhalten mit Hilfe von Übersetzungen wichtige Informationen. Neben dieser Gruppe gibt es in unserer Gesellschaft Zugewanderte, die schon lange hier leben, aber bisher die Möglichkeit Deutsch zu lernen nicht hatten, diese nicht wahrgenommen haben, oder nicht (mehr) in der Lage sind eine Sprache zu erlernen. Auch für diese Menschen sind Übersetzungen wichtig.

Herausforderungen

- Wertschätzung und Förderung von Sprachenvielfalt sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene
- unzureichende mehrsprachige Infomaterialien
- kaum mehrsprachige Angebote/ Dienste

Meilensteine

- Übersetzung und Pflege von mehrsprachigen Verwaltungsleistungen (initiieren und anregen)
- Mehrsprachigkeit im Bereich der Behördenrufnummer 115 und weiterer Dienste (initiieren und anregen)
- Hörsprachangebote für Menschen mit Behinderung (initiieren und anregen)
- Anregung, Initiierung, Unterstützung bei der Verbreitung von übersetzten Infomaterialien.

4.2.1.2 BILDUNG

Frühkindliche Bildung

Die Qualität der Lernprozesse in der frühen Bildung ist für die Entwicklung eines Menschen und seine weitere Bildungsbiografie maßgeblich wichtig. Für die jungen Geflüchteten und Zugewanderten werden im Rahmen der frühkindlichen Bildung wichtige Weichen für ihre weitere Integration und die zukünftige Chancengleichheit in der Bildungslaufbahn gestellt. Durch Betreuung, Erziehung und Bildung wird die geistige, moralische, kulturelle und körperliche Entwicklung von Kindern in den ersten sechs Lebensjahren gefördert**.** Eine bessere Förderung benachteiligter Kinder schon vor Schulbeginn kann dazu beitragen, deren Startchancengerechtigkeit zu erhöhen, die Bildungsarmut zu reduzieren und Integration von ihren Eltern zu fördern.

Lage

Eltern und Erziehungsberechtigte sind für die frühkindliche Bildung ihres Kindes zuständig. Im Gegensatz zur Schule gibt es in Deutschland keine Kindergartenpflicht. Das heißt, wenn man aus dem Ausland keine Strukturen für die Kinderbetreuung und –erziehung kennt, wird man als Elternteil nicht unbedingt das Kind in den Kindergarten schicken. So scheitert eine gezielte frühkindliche Förderung häufig bereits daran, dass Kinder mit Migrationshintergrund erst vergleichsweise spät eine Betreuungseinrichtung besuchen.

Laut dem Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung von 2022 (Tabelle 1) sind Kinder mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Das kann einerseits durch die individuellen Situationen in der Familie begründet werden wie z.B. Einstellungen und Normen der

Familie, religiöse Vorstellungen, Angst vor Entfremdung, geringe Schulbildung der Eltern und ihre Erwerbstätigkeit, als auch durch strukturelle Hindernisse, wie Informationsbedarf und Transparenz, die interkulturellen Kompetenzen des Personals, Kosten für die Kindertagesbetreuung. Positiv auf den Abbau der genannten Zugangsbarrieren kann die Durchführung interkultureller Elternbildung in KiTas auswirken (vgl. Lokhande 2014).

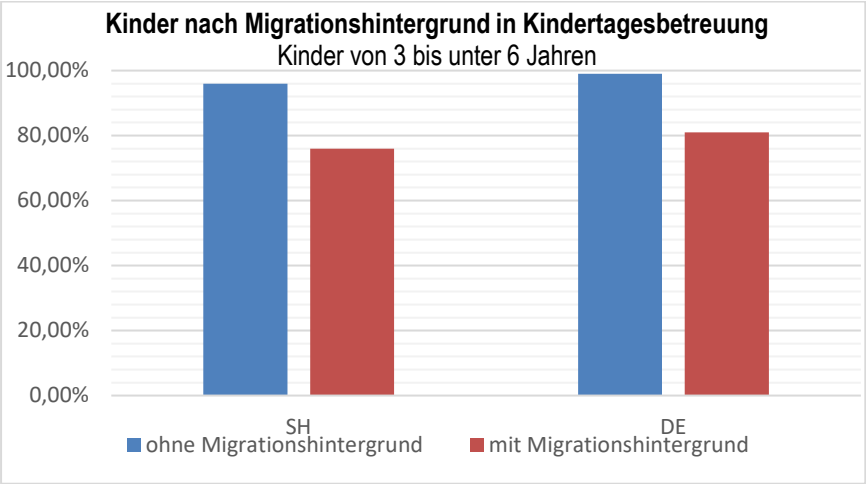

Tabelle 1

Nicht alle Familien mit Migrationshintergrund sind auf die Unterstützung angewiesen. Oft wird Unterstützung benötigt, wenn die Eltern über einen geringen Bildungshintergrund bzw. geringe ökonomische Ressourcen verfügen, in sozial wenig privilegierten Verhältnissen leben bzw. nur in geringem Ausmaß in die lokale Gesellschaft integriert sind. Davon hängen die Bildungschancen ihrer Kinder besonders eng zusammen. Außerdem sind viele Familien mit Migrationshintergrund vergleichsweise kinderreich[14]. Im Kontext eines niedrigen Familieneinkommens und eines entsprechend beengten Wohnraums ergibt sich aber das Problem, dass den Kindern und Jugendlichen zu Hause geeignete Rückzugsräume für konzentrierte Aktivitäten fehlen, wie die Erledigung der Hausaufgaben oder das Lesen von Büchern.
Weitere Gründe für Unterrepräsentanz der Kinder mit Migrationshintergrund in frühkindliche Bildungssysteme sind fehlende Kitaplätze und dadurch Konkurrenz um einen Kitaplatz. Denn die Platzvergabe hängt oft davon ab, ob die Eltern berufstätig sind[15], so können sozial schwächere Eltern sich weniger gut durchsetzen.
Wenn Teilnahme an der frühkindlichen Bildung besteht, erhöht das deutlich die Chancen auf schnellere Integration in der Schule. Denn das trägt dazu bei, dass Kinder mit Migrationshintergrund und ihre Eltern Kontakt zu pädagogischen Einrichtungen, zum pädagogischen Personal und zu einheimischen Familien aufbauen können. Dadurch können Aufwendungen für weitere Integrationsmaßnahmen erspart werden.

Stakeholder und relevante Akteure

- Eltern und Familien
- Tagespflege (Organisationen und Tagespflegepersonen)
- Einrichtungen der frühkindlichen Bildung vor dem Schuleintritt (KiTas, Krippen, Familienzentren)
- Verwaltung:

[14] Anger, Christina; Geis-Thöne, Wido (2018): Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Herausforderungen für das deutsche Bildungssystem, IW-Analysen, No. 125, ISBN 978-3-602-45608-6, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, S.20
[15] https://mediendienst-integration.de/integration/kita.html

- Fachbereich Jugend und Familie - Fachdienst Kinder, Jugend, Sport
- Gesundheitsamt: TeilhabeplanerInnen und Ärzte Kinder- und Jugendzentren

Herausforderungen

- Familien sind insbesondere für kleine Kinder der bedeutendste Bildungsort und Eltern sind dabei die wichtigsten Stakeholder. Sie treffen Entscheidungen und bemühen sich um die bestmögliche Bildung für ihre Kinder. Zahlreiche Erkenntnisse liegen zur Bildungsaspiration[16] von Familien mit Migrationshintergrund vor - unabhängig ihrer sozioökonomischen Verhältnisse ist Bildung für sie ein überaus wichtiges Erziehungsziel. Daher ist es wichtig die Eltern mit Migrationshintergrund schnellstmöglich abzuholen und sie über die Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsangeboten in der Kommune zu informieren. Ein wichtiger Schritt daher ist der Bereich der Frühen Hilfen und sein Beratungsangebot.
- Die digitale Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen in unterschiedlichen Sprachen ist eine wichtige Säule für die Förderung der Teilhabe und Chancengleichheit.
- Dasein als Eltern ist mit viel Bürokratie verbunden, Anmeldung beim Standesamt und bei der Krankenkasse, Kinder- und Elterngeld beantragen, sowie beim Bedarf Kinderzuschlag etc. Die aufgeführten Leistungen ermöglichen den Eltern ihr Kind zu erziehen und zu betreuen, sowie die Kinderarmut vorzubeugen.
- Der Besuch einer qualitativ hochwertigen KiTa wirkt positiv auf (Sprach-)Kompetenzen und Entwicklung des Kindes, allerdings besuchen viele Kinder mit Migrationshintergrund keine reguläre Kindertageseinrichtung aus in der Lage aufgeführten Gründen. Außerdem sollte bei der Verteilung der Kinder auf die einzelnen Einrichtungen darauf geachtet werden, dass nicht zu viele Migranten- und Flüchtlingskinder in einer Kindertageseinrichtung sind, damit das Erlernen der deutschen Sprache nicht erschwert wird. Zusammen mit den im diesen Handlungsfeld beteiligten Akteuren sollen Lösungen gefunden werden, die diese Situation nachhaltig entlasten, Fachkräfte auf die Herausforderungen kulturell heterogenen Kindergruppen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung vorbereiten, Diskriminierung in KiTas vorbeugen bzw. Alternativen für die Betreuung und Sprachförderung der Vorschulkinder überlegen.
- Zugang zu KiTa hat ebenso eine Wechselwirkung auf die Integration in den Arbeitsmarkt für die Eltern, sowie bei der Förderung des Spracherwerbs der Eltern. Allerdings wird dieser Baustein nicht im Rahmen der Integrationsmaßnahmen in den Beruf berücksichtigt, da ohne geklärte Kinderbetreuung vor allem Frauen für den Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Meilensteine

- Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen zur frühkindlichen Bildung im Kreis Pinneberg in der Integreat-App in Zusammenarbeit mit zuständigen Organisationen und Betroffenen.
- Etablierung des Netzwerks „Junge Geflüchtete“
  In dem Netzwerk werden die oben beschriebenen Herausforderungen und Probleme, für die es zurzeit noch keine Lösungen gibt, klar benannt. Von den Beteiligten wird ein gemeinsames Commitment erwartet, diese anzugehen. Unabhängig vom Migrationshintergrund sollten die Bildungswege von Kindern und Jugendlichen, die in bildungsfernen, einkommensschwachen und/oder kinderreichen Familien aufwachsen, verstärkt gefördert werden.

1. Etablierung des Prozesses	2. Entwicklung der Strategie	3. Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie
Entwicklung eines Konzeptes mit Begründung	Analyseworkshop mit den Vertretern von Ämtern, aus	Treffen der Steuergruppe jedes Quartal

[16] Def.: Erwartungshaltung der Eltern hinsichtlich der zukünftigen Schulabschlüsse ihre Kinder

des Ziels und der Relevanz des Vorhabens	der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft: Themenfelder identifizieren, Ist-Stand analysieren und erste Ziele formulieren	Wirksamkeit überprüfen
Auftakttreffen der Steuergruppe (die relevantesten Akteure im Handlungsfeld)		
Konsultationsworkshop mit geflüchteten Familien und Kindern	Treffen der Steuergruppe: Auswertung der Ergebnisse, Schärfung der Maßnahmen	
Zweites Treffen der Steuergruppe	Präsentation der Ergebnisse	

Das Team Integration übernimmt Koordination des Gesamtprozesses, d.h. es initiiert die Auftaktveranstaltung, lädt lokale Akteure ein, dokumentiert Netzwerktreffen, ist für die Konzeption, Organisation und Moderation von regelmäßigen Treffen des Netzwerks zuständig und schafft Transparenz. In Workshops mit den Betroffenen kann das Team dank der vielfältigen Sprachkompetenz Meinungen der Beteiligten direkt und ohne Dolmetscher einholen.

Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und Regelschule im Kreis Pinneberg

Lage

Kinder ohne oder mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache werden idealerweise nach der Anmeldung beim Schulamt in einer „Deutsch als Zweitsprache-Klasse“ beschult und schrittweise in die Regelklassen aufgenommen. Aus Kapazitätsgründen kommen die SchülerInnen ohne ausreichende Sprachkenntnisse sofort in die Regelklassen. Das Ziel dieser Maßnahme ist, die sichere Sprachkenntnis der Kinder und Jugendlichen und die Teilhabe am Unterricht zu ermöglichen. Familien werden dabei unterstützt, den Zugang zu diesen Angeboten zu finden. Minderjährige Jugendliche haben die Möglichkeit im Kreis Pinneberg, sich für die Ausbildung und den Beruf vorzubereiten. Verschiedene Maßnahmen zur Berufsvorbereitung bei den Trägern oder an den Berufsschulen in Elmshorn und Pinneberg Berufsintegrationsklassen BIK-DAZ, Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (AV-SH) und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVM) bieten Sprachförderung bis zum Niveau B1 und berufspraktische Unterweisungen an. Die Jugendlichen werden in der Entscheidungsfindung für ein bestimmtes Berufsfeld bestärkt und erlangen die nötige Berufsreife. Mit den Berufsvorbereitungsmaßnahmen tragen die hier mitwirkenden Akteure des Kreises Pinneberg maßgeblich zu einem gelingenden Übergang zwischen Schule und Beruf bei.

Leitziel

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen von Anfang an gleichberechtigten und chancengerechten Zugang zu unserem Bildungssystem haben und entsprechend gefördert und qualifiziert werden.

Netzwerke

Netzwerk frühkindliche Bildung, Elternnetzwerk, Austauschrunde mit DAZ-KoordinatorInnen, Netzwerk UMA, Netzwerktreffen der Integrationsbeauftragten der Kommunen, (Beruf)Schulen, Kitas, Migrantenorganisationen; Fachdienste der Kreisverwaltung.

Herausforderungen
- Unzureichendes Kinderbetreuungsangebot
- Neuzuwanderung von Schulpflichtigen während des Schuljahres
- überfüllte DAZ-Klassen
- unterschiedliche Sozialisation und Bildungserfahrungen der Neuzugewanderten
- fehlende Deutschkenntnisse und Deutschförderung
- erschwerte Zusammenarbeit mit Eltern
- Fehlen von zielgruppenspezifischen Angeboten
- Migrations-, Flucht- und kulturspezifische Herausforderungen für die Fachkräfte und Institutionen
- fehlende personelle Ressourcen in Bildungseinrichtungen
- niedrigere Schulabschlüsse

Meilensteine
- Anregung und Unterstützung beim Aufbau eines Elternnetzwerkes im Kreis Pinneberg
- Elterntalk-Runden zur Information, Begegnung und zum Austausch werden initiiert
- ElternbegleiterInnen werden gewonnen, qualifiziert und eingesetzt
- Übersicht aller Deutschförder- und Hilfsangebote für SchülerInnen auf- und zur Verfügung stellen (Integreat- App als Plattform, Zuarbeit der Schulen und Bildungsträger wird angestrebt)

4.2.2 ARBEIT

Ausbildung und Beruf

Lage
Arbeit und die damit verbundene Entlohnung bilden die Basis für die persönliche finanzielle Unabhängigkeit bzw. die Teilhabe an der Gesellschaft. Dennoch dürfen nicht alle Zugewanderten in Deutschland sofort arbeiten. Je nach Aufenthaltstitel oder Stand des Asylverfahrens ist es ihnen ggf. nicht gestattet zu arbeiten. Zugewanderte aus der EU würden wiederum ihr Aufenthaltsrecht und ihren Zugang zum Gesundheits- und Sozialsystem in Deutschland verlieren, wenn sie nicht mehr arbeiten. Allgemein stellt man fest, dass es für MigrantInnen schwierig ist, sich im deutschen Arbeitsmarkt zurechtzufinden, weil sie seine Struktur und ihre Rechte und Pflichten nicht kennen. Dies erhöht zum einen die Gefahr, dass sie auf dem Arbeitsmarkt ausgebeutet werden. Zum anderen erhöht es die Gefahr von Kündigungen, weil sie ihre Pflichten nicht kennen und sie deshalb nicht erfüllen.
Viele Berufe dürfen nur mit einer bestimmten formalen Qualifikation ausgeführt werden. Zugewanderte bringen jedoch ihre eigenen, landestypischen (Berufs-)Abschlüsse mit. Umso wichtiger ist eine Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen.

Leitziel
Alle jungen Menschen mit Migrationshintergrund haben einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildung und Studium, alle Zugewanderten im Erwerbsalter nehmen chancengerecht am Erwerbsleben teil.

Netzwerke
Netzwerk und Arbeitskreis Arbeitsmarktintegration, Arbeitskreis Frauen und Beruf, Arbeitskreis Teilzeitbeschäftigung, Netzwerktreffen der Integrationsbeauftragten der Kommunen.

Herausforderungen
- fehlende/unzureichende Deutschkenntnisse

- andere Bildungssysteme in den Herkunftsländern
- fehlende Kenntnisse des deutschen Bildungssystems
- ausländische Berufsabschlüsse
- geduldeter oder befristeter Aufenthaltsstatus
- fehlende (zertifizierte) Schul- und Berufsabschlüsse,
- geschlechterspezifisches Verständnis von Bildung und Beruf
- fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- fehlende passgenaue Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsmarktförderung
- Vorurteile gegenüber und Stigmatisierung von Menschen mit Migrationshintergrund
- nicht immer abgestimmte Zusammenarbeit der lokalen Behörden und Institutionen
- prekäre Arbeitsverhältnisse im Personaldienstleistungsbereich

Meilensteine

- Initiierung einer Austauschplattform zwischen Jobcenter und Team Integration (in bedarsgerechten Abständen)
- Ausbau des Netzwerks zum Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Zugewanderten,
- Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von insbesondere benachteiligten Zielgruppen zum Arbeitsmarkt in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Arbeitsmarktintegration, z.B. Förderung niedrigschwelliger Coachings für z.B. schwer zu vermittelnde ArbeitnehmerInnen
- Identifizierung von Versorgungslücken und Mitarbeit bei der Schaffung passender Angebote in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Arbeitsmarktintegration und dem Jobcenter
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Bildungsmaßnahmen, um inländischen Fachkräftenachwuchs mit familiärer Einwanderungsgeschichte zu sichern
- Maßnahmen zum erfolgreichen Onboarding und Bindung von Zugewanderten bzw. Geflüchteten im Betrieb (z.B. über den Jobturbo, hier: Schaffung bzw. Initiierung einer Austauschs- und ggf. Arbeitsplattform zwischen Zuwanderungsbehörde, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Sprachkursträgern und Unternehmen)

Fachkräftezuwanderung und Integration

Lage

Deutschlandweit fokussiert sich die Bundesregierung auf die Anwerbung und Integration von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland, um die durch demografischen Wandel und wirtschaftliche Dynamiken entstehende Fachkräftelücke zu schließen. Institutionen wie die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie bieten Plattformen für Informationen und Beratung, Integrationskurse sowie internationale Vermittlungsdienste an, um Fachkräfte direkt anzusprechen und ihnen Wege nach Deutschland zu eröffnen.

In Schleswig-Holstein wird der Fachkräftemangel insbesondere in den Bereichen erneuerbare Energien und Technologie durch spezifische Herausforderungen wie demografischen Wandel und Digitalisierung verstärkt. Das Welcome Center Schleswig-Holstein, die Landesregierung und die Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung beim Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge unterstützen mit ihren Angeboten die Integration von Neuankömmlingen und die Anwerbung von internationalen Fachkräften. Durch Beratung, Information, Unterstützung bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Vernetzung mit Bildungseinrichtungen wird versucht, die regionale Wirtschaft zu stärken und Schleswig-Holstein als attraktiven Standort zu positionieren.

Im Kreis Pinneberg wird die Nähe zu Hamburg als Vorteil genutzt, um Fachkräfte für die lokale und die Metropolregion zu gewinnen. Die Kreisverwaltung Pinneberg und spezifische Programme wie die Koordination Fachkräftegewinnung Pflege bieten gezielte Unterstützung und Beratungen. Insbesondere im Bereich Pflege wird versucht, durch enge Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen, Schulen, Pflegebetrieben, der Fokusgruppe Gesundheit und weiteren kreisweiten Akteuren dem Fachkräftemangel

im Gesundheitsbereich entgegenzuwirken. Zusätzlich erleichtern Integrationskurse und kulturelle Programme die Eingliederung von Zuwanderern.
Das Thema Fachkräftemangel beschränkt sich jedoch nicht nur auf den Gesundheitsbereich. Verschiedene Akteure versuchen durch Austausch mit den Arbeitsgebern in unterschiedlichen Fachrichtungen und Bereichen Lösungen zu entwickeln. Das Team der Sozialplanung bemüht sich, das Thema Fachkräftemangel auf Leitungsebene zu bearbeiten, während die Fokusgruppe Integration, Kammern sowie Vereine und Träger ebenfalls Einfluss auf das Thema nehmen. Die Tätigkeit der Abteilung Zuwanderung und Integration der Kreisverwaltung hat direkte Auswirkungen auf diese Thematik.

Meilensteine

- **Etablierung eines Integrationsmanagementsystems mit automatisierter Berichterstattung**
  Das System generiert automatische Berichte, die eine klare Übersicht über die Fortschritte und Herausforderungen in der Integration bieten und Entscheidungsträgern wertvolle Einblicke für die strategische Planung liefern.
- **Förderung der beruflichen Integration durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen**
  In enger Zusammenarbeit mit lokalen Bildungseinrichtungen und Arbeitsagenturen entwickelt der Kreis Pinneberg spezifische Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die Bedürfnisse der neu angekommenen Fachkräfte und die Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Diese Maßnahmen umfassen nicht nur fachliche Weiterbildungen in relevanten Berufsfeldern, sondern auch Fachsprachkurse, die darauf ausgerichtet sind, die sprachlichen Fähigkeiten der Fachkräfte in ihrem jeweiligen beruflichen Kontext zu stärken.
- **Implementierung von Patenschafts- und Mentoringprogrammen**
  Um die soziale Integration der neu angekommenen Fachkräfte zu fördern und deren Bindung an den lokalen Arbeitsmarkt zu stärken, führt der Kreis Pinneberg Patenschafts- und Mentoringprogramme ein. Diese Programme verbinden erfahrene Fachkräfte und Führungskräfte aus lokalen Unternehmen mit den neu angekommenen Fachkräften. Die Mentoren unterstützen ihre Mentees bei der beruflichen und kulturellen Eingliederung, bieten Orientierungshilfe und fördern den Aufbau eines professionellen Netzwerks.
- **Aufbau eines Netzwerks zur Unterstützung der Integration**
  Um die Integration effektiver zu gestalten, soll ein vielseitiges Netzwerk aus Unternehmen, sozialen Einrichtungen und öffentlichen Diensten aufgebaut werden. Über eine zentralisierte Online-Plattform hätten alle Beteiligten die Möglichkeit, miteinander zu kommunizieren, Informationen auszutauschen und gemeinsame Veranstaltungen zu planen.

nächste Schritte:

Implementierung und Ausweitung

Die beschriebenen Meilensteine können zunächst in Pilotprojekten getestet werden, wobei speziell ausgewählte Berufsfelder als Startpunkte dienen. Diese initiale Konzentration ermöglicht es, die Praktikabilität und Wirksamkeit der Ansätze spezifisch zu überprüfen und anzupassen, bevor eine breitere Implementierung erfolgt. Durch diesen fokussierten Ansatz kann man sicherstellen, dass die Integrationstechniken und -methoden effektiv auf die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen der jeweiligen Berufsfelder abgestimmt sind. Bei Erfolg werden diese Maßnahmen schrittweise auf weitere Bereiche ausgeweitet, um eine umfassende und effiziente Integration über den gesamten Arbeitsmarkt des Kreises Pinneberg zu gewährleisten.

Stakeholder-Engagement

Die aktive Einbindung aller relevanten Akteure bleibt ein zentraler Fokus, um die Integration effektiv voranzutreiben und die Lebensqualität der zugewanderten Fachkräfte zu verbessern. Fortbildung und Empowerment von lokalen Akteuren sind entscheidend, um den Kreis Pinneberg als attraktiven und anziehenden Standort für kompetente Fachkräfte zu positionieren. Dieses Engagement soll nicht nur die Integration vor Ort stärken, sondern auch den Kreis im Wettbewerb um Fachkräfte hervorheben und ihre langfristige Bindung an die Region sichern. Dadurch wird die Nachhaltigkeit

unserer Maßnahmen garantiert und der Kreis Pinneberg wird als bevorzugter Standort für Fachkräfte und deren Familien etabliert.

Förderung der regionalen Wirtschaft

Durch die erfolgreiche Integration von Fachkräften wird nicht nur den Einzelpersonen geholfen, sondern auch die lokale Wirtschaft nachhaltig gestärkt. Dies trägt zur langfristigen wirtschaftlichen Stabilität und zum Wachstum in der Region bei. Um diese Ziele zu erreichen, ist es unerlässlich, wichtige lokale Wirtschaftsakteure wie die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Pinneberg (WEP) und die Industrie- und Handelskammern von Anfang an einzubeziehen. Ihr Engagement ist entscheidend, um die Maßnahmen effektiv zu gestalten und die regionale Wirtschaft aktiv zu fördern.

4.2.3 WOHNEN

Ein sicherer Wohnungsort ist für das Ankommen in einem neuen Land und die Integration von grundlegender Bedeutung. Der Zugang zum Wohnungsmarkt und die Wohnsituation von Geflüchteten und Zugewanderten hängt von mehreren Faktoren ab: Aufenthaltstitel, Herkunftsland, Lage auf dem lokalen Wohnungsmarkt, etc.. Angesichts der stetig steigenden Zahl der Flüchtlinge und Asylbewerber, sind insbesondere die Städte und Gemeinden gefordert, vor allem die Aufnahme und Unterbringung der zugewanderten Menschen zu organisieren und zu begleiten.

Lage

Die Städte und Ämter arbeiten mit der Kreisverwaltung bei der Unterbringung von Schutzsuchenden eng zusammen, z.B. in Form einer Task-Force, die in besonders kritischen Situation eingeschaltet wird. Die Flüchtlinge werden möglichst dezentral in Unterkünfte untergebracht, die als Übergangsplätze gedacht sind. Von den zugewiesenen Unterkünften können die anerkannte Geflüchtete jederzeit ausziehen, sobald sie eine eigene Wohnung gefunden haben.

Der Übergang von einer Unterkunft in die eigenständig gemietete Wohnung gestaltet sich durch den eingeschränkten Wohnungsmarkt und viel Nachfrage schwierig. In den nächsten Jahren sei mit einem deutlichen Rückgang an neu errichtetem Wohnraum zu rechnen, mahnt der Fokusbericht des Kreises von 2023. Die angespannte Lage auf dem Wohnungsmarkt trifft besonders sozial schwächere Bevölkerungsgruppen. Schlechtere Erfolgschancen bei der Wohnungssuche haben ausländische Menschen mit nicht gesichertem Aufenthalt oder im Leistungsbezug.

Die Migrationsberatungsstellen (MBA, MBSH und JMD) beraten zum Thema Wohnen und unterstützen bei der Wohnungssuche. Das Ehrenamt begleitet auch bei Wohnungsbesichtigungen. Für Menschen, die von Wohnungslosigkeit bedroht sind bzw. in besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §67 SGB XII stecken, finanziert der Kreis eine Beratungsstelle für Wohnungsnotfälle. Diese Leistung des Kreises deckt aber keinen Übergang von einer Unterkunft in die eigene Wohnung.

Stakeholder und relevante Akteure

- ordnungsrechtlicher Teil der Zuwanderungsbehörde
- Wohnämter der Städte und Gemeinden
- Jobcenter bzw. Sozialämter
- Wohnungswirtschaft
- Wohnungsnothilfe Pinneberg
- Migrationsberatungsstellen

Herausforderungen

- Passgenaue Verteilung auf Kreisebene: Die Weiterverteilung auf die Städte und Ämter erfolgt nach einem festgelegten Schlüssel durch die Zuwanderungsbehörde.
- Erfassung der Lage: Für das bessere Verständnis der Problemlage und Evaluation der durchgeführten Maßnahmen ist die Erfassung der relevanten Daten zur Unterbringung erforderlich und somit die Kommunikation zwischen den Städten und Ämtern, dem ordnungsrechtlichen Teil der

Zuwanderungsbehörde und dem Team Integration. So können z.B. Daten wie die Anzahl der in Unterkünften wohnenden Geflüchteten, die Aufenthaltsdauer in Unterkünften, Daten aus dem Einwohnermelderegister zur sozialen Durchmischung etc. erfasst werden.

- Wechsel aus der Unterkunft in die eigene Wohnung: Die Wohnungssuche auf dem angespannten Wohnungsmarkt ist für die sozial schwächeren bzw. häufig von Diskriminierung betroffenen Bevölkerungsgruppen besonders schwierig. Zur unmittelbaren Entspannung auf dem Wohnungsmarkt kann das Team Integration keinen Beitrag leisten, da dies außerhalb des Wirkungsbereiches ist. Allerdings spielen bei der Wohnungssuche viele Faktoren eine Rolle, die in einem mittelbaren Einflussbereich des Teams Integration des Kreises liegen (können). Für eine objektivere Wohnungsvergabe wird eine gute Verbindung und Kooperation zu den VertreterInnen der Wohnungswirtschaft und Akteuren, die Geflüchtete bei der Wohnungssuche unterstützen, angestrebt. Durch die Zusammenarbeit wird deutlich, an welchen Schnittstellen ein gemeinsames Engagement erforderlich ist, beispielsweise private Vermieter mit den Ausweispapieren vertraut machen, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vorbeugen etc.
- Bessere Informationsversorgung der Geflüchteten sowie Aufklärung über Rechte und Pflichten der Mieter in Deutschland: Das wirkt sich auf den nachhaltigen Wechsel aus der vorübergehenden Unterkunft in die eigene Wohnung förderlich aus und wirkt präventiv auf potentiellen Betrug bei Wohnungsangeboten.

Meilensteine

- Auftakttreffen mit der Wohnungswirtschaft und mit den Vertretern des Bereiches Wohnungslosenhilfe und Leitungen der Migrationsberatungsstellen
- Veröffentlichung von Informationen zum deutschen Wohnungsmarkt mit einer Liste der wichtigsten Ansprechpartner bei der Wohnungssuche in der Integreat-App des Kreises
- Organisation von Workshops für die MigrationsberaterInnen und Vertretern der migrantischen Communities in Kooperation mit der Wohnungswirtschaft mit dem Ziel Chancen der Geflüchteten bei der Wohnungssuche zu erhöhen und Vorurteile abzubauen
- engere Zusammenarbeit mit den Zuständigen für das Thema Unterbringung kreisübergreifend in einem passenden Austauschformat

4.2.4 INTERKULTURELLER DIALOG

Für die folgenden Bereiche ist das Team Integration primär beratend und netzwerkaufbauend tätig. Ziel ist die Unterstützung bei der Entwicklung und Durchführung von Programmen und Veranstaltungen, die den interkulturellen und interreligiösen Dialog fördern und zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung beitragen.
Dabei geht es darum den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern und ein respektvolles Miteinander in einer multikulturellen Gesellschaft zu gewährleisten sowie Abgrenzung, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Relevanz auf Bundes- und Landesebene:

- **Bundesebene:** Der Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unterstützt Programme zur Förderung des interkulturellen und interreligiösen Dialogs als Teil der Integrationsstrategie
- **Landesebene:** Die Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen fördert Projekte, die den interkulturellen Austausch und das Verständnis zwischen verschiedenen Gemeinschaften verbessern

Best Practices aus anderen Kreisen:

- Einige Regionen haben erfolgreich interkulturelle und interreligiöse Dialogforen etabliert, die regelmäßige Treffen und gemeinsame Projekte zwischen verschiedenen kulturellen und religiösen Gemeinschaften ermöglichen. Besonders hervorzuheben ist Hamburg, das mit

Staatsverträgen interreligiöse Zusammenarbeit institutionalisiert hat, um langfristige Partnerschaften zwischen Staat und Religionsgemeinschaften zu fördern.

Antidiskriminierung und Rassismus:

- **Beratende Maßnahmen:** Beratende Unterstützung für Verwaltung und beteiligte Akteure, um präventiv gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen und ein inklusives Umfeld zu schaffen.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung:

- **Schulung und Sensibilisierung:** Information über Schulungen externer Anbieter für Verwaltungsmitarbeiter zur Förderung interkultureller Kompetenz und Sensibilisierung für Diskriminierung und Rassismus.
- **Diversity-Management[17]:** Mitarbeit des Teams Integration bei Diversity-Management-Strategien innerhalb der Verwaltung

Interkultureller Dialog:

- **Gemeinschaftsprojekte:** Unterstützung bei der Entwicklung gemeinschaftlicher Projekte, die verschiedene kulturelle Gruppen zusammenbringen, um Zusammenarbeit und Verständnis zu stärken und Abgrenzung, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.
- **Bildungsveranstaltungen:** Unterstützung bei der Organisation von Bildungs- und Informationsveranstaltungen, die Wissen über verschiedene Kulturen vermitteln und interkulturelle Kompetenzen fördern.

Interreligiöser Dialog:

- **Gemeinsame Veranstaltungen:** Unterstützung bei der Organisation gemeinsamer religiöser und kultureller Veranstaltungen, die das gegenseitige Verständnis und die Zusammenarbeit fördern.

Kulturelle Veranstaltungen:

- **z.B. Afrika Day und Afghanistan Day:** Fortführung und Ausbau etablierter kultureller Veranstaltungen wie z.B. Afrika Day und Afghanistan Day, die verschiedenen Kulturen feiern und den Austausch und Teilhabe fördern.
- **Interkulturelle Woche:** Beitrag leisten zur deutschlandweit stattfindenden Interkulturellen Woche, in enger Kooperation und Koordination mit den Kommunen, um Veranstaltungen zu organisieren, die den interkulturellen Austausch und das gegenseitige Verständnis fördern.

Zusammenarbeit:

- **Kreisverwaltung und Kommunen:** Enge Zusammenarbeit zwischen der Kreisverwaltung und den Kommunen, um die Programme und Veranstaltungen zu koordinieren und zu unterstützen.
- **Externe Partner:** Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie religiösen und kulturellen Organisationen, um die Programme zu bereichern und deren Reichweite zu erhöhen.
- **Beauftragte und Bereiche:** Einbeziehung von Beauftragten und Bereichen wie Gleichstellung, Inklusion und anderen relevanten Themen, um ein umfassendes und inklusives Angebot sicherzustellen.

Umsetzungsplan:

- **Bedarfsanalyse:** Ermittlung der spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen der verschiedenen Gemeinschaften durch Umfragen und Workshops.

[17] Siehe Glossar

- **Pilotprojekte:** Unterstützung von Pilotprojekten in ausgewählten Bereichen, um Feedback zu sammeln und das Konzept zu optimieren.

Durch diese Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass der interkulturelle und interreligiöse Dialog im Kreis Pinneberg gestärkt wird, um ein respektvolles und inklusives Miteinander zu fördern und Diskriminierung, Abgrenzung, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

4.2.5 Soziale Integration

Unter sozialer Integration versteht das Team Integration die persönlichen sozialen Kontakte, die MigrantInnen in der Aufnahmegesellschaft in unterschiedlichen Kontexten wie Nachbarschaft, Arbeit und Kollegium, Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, Kultur- und Sportvereine etc. knüpfen können. Als Gegensatz zur gelungenen sozialen Integration steht der Begriff der sozialen Ausgrenzung. Sie begünstigt Lebensverhältnisse, in denen Freundschaften, Partnerschaften und andere soziale Kontakte häufiger innerhalb der ethnischen Community bleiben. So steht im Vordergrund dieses Handlungsfeldes die soziale Durchmischung.
Durch die dichte Besiedelung des Kreises ist eine gute soziale Integration für ein zufriedenstellendes Miteinander unerlässlich. Des Weiteren ist diese Form der Integration deshalb von Bedeutung, weil soziale Kontakte als soziales Kapital dienen können, beispielsweise als „Vitamin B" bei der Arbeitsplatzsuche, als implizite Hilfe bei der sprachlichen Lernentwicklung und insbesondere auch bei der Etablierung sozialer Normen und Werte[18].

Lage
Die Förderung der sozialen Integration erfolgt schon auf unterschiedliche Art und Weise in allen Kommunen, hat aber größtenteils einen punktuellen Charakter. Vor allem gewann die Interkulturelle Woche an Bedeutung. Sie findet seit 2016 hauptamtlich koordiniert in vielen Kommunen statt. Andere Förderrichtlinien, wie Maßnahmen zur Teilhabe und Zusammenhalt oder die Richtlinie zur Einrichtung von hauptamtlichen Stellen zur Koordinierung der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe vom Sozialministerium des Landes oder Integrationslotsen im Sport vom Landessportverband wurden nur gelegentlich in Anspruch genommen.

Stakeholder und relevante Akteure
- Integrationsbeauftragte der Kommunen
- Freie Träger und Wohlfahrtsverbände
- Sport- und Kulturvereine sowie freiwillige Feuerwehr und andere Blaulichtorganisationen
- Stiftungen und gemeinnützige Organisationen
- Ehrenamtliche

Herausforderungen
Es mangelt an Struktur und Transparenz für die Fördermaßnahmen. Außerdem sind Förderanträge eine bürokratische Angelegenheit, die mit viel Verwaltungsaufwand verbunden sind. Daher ist der Verweis auf eine passende Fördermaßnahme und die Beratung durch das Team Integration für einen erfolgreichen Antrag wichtig.
Die soziale Integration ist sehr schwer zu steuern oder politisch zu beeinflussen, denn es handelt sich um individuelle Dispositionen. Ein guter Weg, um neue Kontakte im neuen Wohnort zu knüpfen, bietet das Ehrenamt. Freiwilligenarbeit hat jedoch in anderen Kulturen nicht die gleiche gesellschaftliche Stellung und Struktur wie in Deutschland. So ist vielen Zugewanderten dieser Weg

[18] El-Mafaalani, Aladin / Dr. Toprak, Ahmet (2011): Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. S.32. https://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/muslimische-kinder-und-jugendliche-in-deutschland1

nicht bekannt. Nähere Zahlen zum ehrenamtlichen Engagement von Zugewanderten gibt es auf Bundesebene, aber nicht für den Kreis Pinneberg.
Für die Förderung der sozialen Integration werden in den Kommunen kulturelle und Sportveranstaltungen und Veranstaltungen von Hilfsorganisationen durchgeführt. Die allgemeine Tendenz aus der Praxis zeigt allerdings, wer sich in der Flüchtlingshilfe engagiert oder einen eigenen bzw. familiären Bezug zum Thema Integration hat, der kommt aus persönlichen Interesse zu den Veranstaltungen. Jedoch ohne Gewinn von neuen ehrenamtlichen Kräften, sowohl aus der Aufnahmegesellschaft, als auch aus den migrantischen Communities, begrenzt sich der Teilnehmerkreis oft auf die gewohnte Konstellation von Beteiligten.
Das Handlungsfeld soziale Integration und Wohnen bedingen sich wechselseitig – denn in segregierten[19] Stadtteilen führen die Lebensverhältnisse dazu, dass soziale Kontakte innerhalb der ethnischen Community bleiben. Durchmischung der Kontakte in Bildungseinrichtungen und Stadtteilen verstärkt Wahrscheinlichkeit einer umfassenden sozialen Integration, daher wirken auf das Handlungsfeld auch Integrationsmaßnahmen im Bereich der kulturellen und Arbeitsintegration.

Meilensteine

Herausforderung 1: Transparenz über Fördermaßnahmen

Meilenstein 1: Das Team Integration kennt aktuelle Förderprogramme mit dem Schwerpunkt Förderung sozialer Integration, gesellschaftlicher Zusammenhalt, Kultur- und Sportveranstaltungen.

Meilenstein 2: Informationsweitergabe - auf die aktuellen Ausschreibungen wird auf der Kreisseite und in Newslettern verwiesen.

Meilenstein 3: Träger zur Beantragung von Projekten gewinnen – durch persönliche Ansprache und in Workshops werden Träger und Kommunen auf die Förderprogramme aufmerksam gemacht, Synergien werden erkannt und Kooperationen kommen zustande. Bei Workshops werden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eingeladen und zur aktiven Teilnahme angeregt.

Meilenstein 4: Projektanträge mit dem Ziel Förderung des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe, Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts werden gestellt.

Herausforderung 2: Aufklärung über das Ehrenamt in Deutschland

Meilenstein 1: In der Integreat-App wird über die Rolle des Ehrenamts aufgeklärt und auf lokale Vereine verwiesen.

Meilenstein 2: Im Netzwerk z.B. in der Fokusgruppe Inklusion werden Herausforderungen klar genannt und nach Möglichkeiten gesucht, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für das Ehrenamt zu gewinnen.

Meilenstein 3: Zusammen mit den interessierten Trägern, Vereinen werden Aktionen durchgeführt, die Migranten gezielt ansprechen und Möglichkeiten für das Ehrenamt aufzeigen.

4.2.6 GESUNDHEIT

Lage

Menschen mit Migrationshintergrund sind eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Lebensumständen, Einstellungen und Verhaltensgewohnheiten. Das betrifft auch ihre gesundheitliche Lage.
Wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund sind insbesondere die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen, der Bildungsstand, das Geschlecht, die soziale Schicht und die kulturellen/religiösen Ansichten prägend für das Gesundheitsverhalten und können zu einem schlechteren Gesundheitszustand führen. Eine große Herausforderung stelle die Gesundheitsversorgung von Asylbewerber dar. Einerseits besteht unzureichende Informationen zur

[19] Siehe Glossar

gesundheitlichen Lage der Zielgruppe, andererseits gelten gesetzliche Vorgaben, die zu Einschränkungen im Bereich der gesundheitlichen Versorgung sowie des sozialen und beruflichen Lebens dieser Zielgruppe im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung führen. Im Allgemeinen lassen sich Zusammenhänge zwischen sozialer Benachteiligung und gesundheitlichen Problemen erkennen. Menschen mit Migrationshintergrund haben häufig einen niedrigeren ökonomischen Status, gehen öfter einem gesundheitsgefährdenden Beruf nach bzw. sind arbeitslos und leben in einer ungünstigen Wohnsituation. Geflüchtete MigrantInnen leiden zudem in manchen Fällen an Traumafolgeerkrankungen. Jeder dieser Faktoren und vor allem das Zusammenspiel dieser kann zu einer Beeinträchtigung der Gesunderhaltung führen.

Leitziel:
Alle Zugewanderten kennen die Angebote und Leistungen des Gesundheitswesens und haben einen gleichberechtigten Zugang zu der medizinischen und pflegerischen Versorgung.

Netzwerke:
Fachdienst Gesundheit, DiGeko-Netzwerk[20], Netzwerktreffen der Integrationsbeauftragten der Kommunen, Zusammenarbeit mit Akteuren im Gesundheitswesen und Prävention, Beratungsstellen, Uni Klinik, Projekten, Migrantenorganisationen, Behörden.

Herausforderungen:
- Sprachbarrieren, fehlende Deutschkenntnisse
- unzureichende medizinische Versorgung
- eingeschränkte medizinische Versorgung der AsylbewerberInnen durch das AsylbLG
- unterschiedliche Verständnisse von Krankheit und Gesundheit
- Traumata und psychische Belastungen – unzureichende Behandlungsmöglichkeiten, lange Wartezeiten für psychotherapeutische Behandlungen
- fehlender Impfschutz und fehlende Frühvorsorge
- zu wenig präventive Gesundheitsförderung
- zu wenig Gender- und Kultursensibilität in Medizin und Pflege

Meilensteine
- Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren, Schaffung von Angeboten
    - ⇨ Informationen über die Integreat App zur Verfügung stellen
    - ⇨ Zusammenarbeit mit FD Gesundheit
    - ⇨ Gemeinsame Arbeit an Themen wie Erhöhung der Teilnahme an U- Untersuchungen und Erhöhung der Impfquote durch Bereitstellung von Informationen, z.B. digital, Information über den Aufbau des deutschen Gesundheitssystems, z.B. um Notaufnahmen zu entlasten
- Informationsweitergabe über Vorsorge und Versorgung von Zugewanderten unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen, Lebensbiographie und Aufenthaltsstatus über Integreat App
- bessere Vernetzung der Akteure und Strukturen der Gesundheitsförderung und Prävention unter Berücksichtigung migrationsspezifischer Bedarfe in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Gesundheit
- Aufklärungs- und Vorsorgeangebote für geflüchtete Frau in gemeinsamer Absprache schaffen und/ oder erweitern

[20] vgl. hierzu: https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/technologietransfer/institut_frauenforschung/pdfs/digeko-praesentation.pdf

5. SCHLUSSBEMERKUNG

Das Handlungskonzept 4.0 soll dem/ der LeserIn einen möglichst transparenten und praktischen Überblick über das Tätigkeitsfeld Integration im Kreis Pinneberg geben. Im kleinsten, aber gleichzeitig einwohnerreichsten Kreis in Schleswig- Holstein wird eine Vielfalt der Kulturen gelebt und damit dieses Zusammenleben möglichst reibungsarm funktioniert, Stereotype und Vorurteile abgebaut, Sprache schnell und auf einem adäquaten Niveau erlernt, schulische Bildung und Arbeitsmarktintegration gefördert und an sozialer Integration gearbeitet wird, leistet das Team Integration des Kreises einen wesentlichen Beitrag, indem zukünftig zahlen- und datenbasiert Maßnahmen ergriffen und Projekte initiiert und durchgeführt werden.
Integration ist ein Querschnittsthema, welches nahezu alle behördlichen Strukturen, zumindest ansatzweise, anbelangt. Aus Sicht des Teams ist der Schlüssel für eine gelingende Integration Kommunikation – sowohl verwaltungsintern als auch extern mit anderen Verwaltungen, behördlichen Institutionen, freien Trägern, die hauptsächlich an der Thematik Integration arbeiten, aber auch die Zusammenarbeit mit dem gut funktionierenden Ehrenamt im Kreis Pinneberg und insbesondere mit der Zielgruppe, den Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund selbst.
Um diese Kommunikationsstruktur weiter zu fördern, arbeitet das Team weiter am Netzwerkausbau- und an der Netzwerkpflege, an digitalen Informationsportalen und an dem Beratungsangebot im Allgemeinen. Des Weiteren wird am Aufbau eines Evaluations- und Monitoringtools gearbeitet, um zukünftig zielgerichteter und datenbasierter im Themenbereich zu arbeiten. Zudem sind die Mitarbeitenden gefordert an den für die kommenden 3 Jahre definierten „Meilensteinen“ zu arbeiten und diese im Verlauf zu lösen und an neuen Zielsetzungen zu arbeiten.
Insgesamt betrachtet, ist das Team und damit auch das Thema Integration im Kreis Pinneberg gut aufgestellt. Es gilt nun diese Kontinuität zu wahren und mit personellen und materiellen Ressourcen ausreichend auszustatten, damit durch die Arbeit ein gesellschaftlicher und damit auch wirtschaftlicher Mehrwert gesichert geschaffen werden kann. Das bedeutet, dass es für die zufriedenstellende Ausführung des im Handlungskonzept aufgeführten Handlungsportfolios elementar wichtig ist, dass die derzeitig vom Land Schleswig- Holstein finanzierten zwei Vollzeitstellen, auch bei einem Wegfall der Landesförderung bestehen bleiben[21]. Dementsprechend wird angeregt diese bisher befristeten Stellen zu entfristen, ähnlich wie es bereits andere Kreise in Schleswig-Holstein im Sinne einer langfristig, konsistenten Integrationsarbeit getan haben.

[21] vgl. hierzu auch Abschnitt 3.1.2 dieses Konzepts

GLOSSAR

§ 104c AufenthG (Chancen-Aufenthaltsrecht): Ein Aufenthaltstitel für 18 Monate, den Personen erhalten können, die sich am 31. Oktober 2022 seit mindestens 5 Jahren ununterbrochen in Deutschland aufgehalten haben – sei es in Duldung, Gestattung oder mit einem Aufenthaltstitel.
§ 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG (Duldung): Eine Form der Aufenthaltsgenehmigung, die einem Ausländer erteilt werden kann, wenn dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen seine vorübergehende Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern.
AsylbLG (Asylbewerberleistungsgesetz): Ein Gesetz, das die sozialen Leistungen für Asylbewerber regelt.
BSK (Berufssprachkurse): Kurse, die speziell auf die beruflichen Sprachbedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt sind.
Commitment: Die Verpflichtung oder das Engagement einer Person oder Gruppe gegenüber einem Ziel oder einer Aufgabe.
DiGeko-Netzwerk: Ein Netzwerk im Gesundheitswesen, das für die Integration von Zugewanderten arbeitet.
Diskriminierung bzw. Benachteiligung: Wenn Menschen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften benachteiligt werden.
Diversity- Management: Diversity- Management ist ein Teilbereich des Personalmanagements. Seine Aufgabe ist es, die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt der Mitarbeiter:innen zu fördern und zum Wohl des Unternehmens einzusetzen.
EOK (Erstorientierungskurse): Kurse, die Schutzsuchenden erste Informationen und grundlegende Sprachkenntnisse vermitteln sollen.
evidenzbasiert: Entscheidungen oder Strategien, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten basieren.
identifikatorische Integration: Der Prozess, in dem Personen sich mit einer kulturellen oder nationalen Gemeinschaft identifizieren.
IK (Integrationskurse): Kurse, die aus Sprachunterricht und einem Orientierungskurs zur deutschen Kultur und Rechtsordnung bestehen.
Implementierung: Der Prozess der Einführung und Umsetzung von neuen Systemen, Strategien oder Projekten.
Indikator: Ein Maßstab oder eine Kennzahl, die zur Bewertung oder Überwachung von bestimmten Zuständen oder Entwicklungen verwendet wird.
Inklusion: Die Einbeziehung aller Menschen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, in alle gesellschaftlichen Bereiche.
Integration: Der Prozess der Eingliederung von Personen in eine Gesellschaft, um gleichberechtigt am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen.
JMD (Jugendmigrationsdienst): Ein Dienst, der junge Zuwanderer unterstützt und vom Bundesfamilienministerium gefördert wird.
Konzeptionierung: Der Prozess der Entwicklung und Planung eines Konzepts oder Projekts.
kulturelle Integration: Die Anpassung und Übernahme von kulturellen Normen und Werten der Aufnahmegesellschaft.
MBE (Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer): Beratung, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert wird und sich an erwachsene Zuwanderer richtet.
MBSH (Migrationsberatung Schleswig-Holstein): Ein Förderprogramm des Landes Schleswig-Holstein zur Unterstützung der Migrationsberatung.
MiA (Migrantinnen einfach stark im Alltag): Kurse, die speziell für Migrantinnen angeboten werden, um ihnen den Alltag in Deutschland zu erleichtern.

Migrationshintergrund: Der Begriff bezeichnet Personen, die selbst oder deren Eltern aus dem Ausland zugewandert sind.
Neu Zugewanderte: In diesem Konzept werden unter „neu Zugewanderten“ Menschen verstanden, die seit einem Zeitraum von 0-3 Jahren in Deutschland wohnhaft sind und vorher einen anderen Lebensmittelpunkt hatten.
Multiplikator: Personen oder Institutionen, die Informationen und Wissen an eine größere Gruppe weitergeben.
Onboarding: Der Prozess, neue Mitarbeiter oder Mitglieder in eine Organisation oder ein Projekt einzuführen und einzuarbeiten.
operativ: Auf praktische Umsetzung und Handlungsfähigkeit ausgerichtet.
Segregation: Segregation beschreibt die räumliche Absonderung einer Bevölkerungsgruppe nach Merkmalen wie sozialer Schicht, ethnisch- kulturellem Hintergrund oder Lebensstil.
Soft Skills: Zwischenmenschliche und soziale Fähigkeiten, die in beruflichen und alltäglichen Situationen wichtig sind.
soziale Integration: Die Einbindung von Personen in soziale Netzwerke und Gemeinschaften.
Sprachcafés: Informelle Treffen, bei denen Menschen in entspannter Atmosphäre Deutsch üben können.
STAFF (Starterpaket für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein): Projekt, das Basis- und Aufbaukurse für Flüchtlinge anbietet.
Stakeholder: Interessengruppen oder Personen, die ein Interesse an einem bestimmten Projekt oder einer bestimmten Entwicklung haben und davon betroffen sind.
strukturelle Integration: Die Eingliederung von Personen in gesellschaftliche Systeme wie Bildung, Arbeitsmarkt und politische Teilhabe.
Tandem: Ein Sprachlernprogramm, bei dem sich zwei Personen mit unterschiedlichen Muttersprachen gegenseitig beim Sprachenlernen unterstützen.