

Inhalt

**Vorwort des Vorsitzenden
der LAGA NRW 3**

Einleitung 5

**Organisatorische Voraussetzungen
für ein erfolgreiches Arbeiten
der kommunalen
Migrantenvertretungen 7**

**Selbstverpflichtungen des
Gremiums 8**

**Vereinbarungen zwischen Rat,
Verwaltung und Gremium 9**

**Beschreibung von Handlungsfeldern
der Arbeit der kommunalen
Migrantenvertretungen 11**

**Anhang:
Antrag zur Förderung der
Beschäftigung und der Ausbildungs-
beteiligung von Migrantinnen und
Migranten in der Verwaltung 17**

**Seminarservice der LAGA NRW:
Kommunale Integrationspolitik
erfolgreich gestalten! 22**

Die LAGA NRW wird mit Mitteln des
Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und
Familie gefördert.

Integrationspolitik erfolgreich gestalten

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freunde,

nachdem jetzt die Wahlen der Integrationsräte, der Mi-
grationsräte oder welche Bezeichnung die „Experimen-
targremien“ in den 60 Städten in NRW haben, sowie
die Wahlen der Ausländerbeiräte abgeschlossen sind,
muss es jetzt darum gehen, die praktische Arbeit anzu-
gehen, die Aufgaben, die sich uns in den Städten stellen
gemeinsam mit dem Rat und der Verwaltung anzupa-
cken.

In verschiedenen Städten sind die Voraussetzungen
hierfür schon vorhanden; es bestehen gut ausgestattete
Geschäftsstellen, die Kompetenzen der Gremien sind
konkret beschrieben.

In zahlreichen Städten aber müssen die Arbeits-
grundlagen noch geschaffen werden, die Mitglieder müssen sich
untereinander kennen lernen und mit den Partnern in Rat und Ver-
waltung die Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit erar-
beiten.

Dabei soll diese Handreichung eine Hilfe sein.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei den Geschäftsführerinnen und
Geschäftsführern der örtlichen Ausländerbeiräte, die sich bei mehre-
ren Treffen bei der LAGA und in einer dabei eingerichteten Arbeits-
gruppe mit ihren langjährigen Erfahrungen eingebracht und dafür ge-
sorgt haben, dass dieses Papier sich an der Praxis orientiert. Ebenso
gilt mein Dank dem Landeszentrum für Zuwanderung mit Herrn Dr.
Otero, der seine Erfahrungen aus der wissenschaftlichen Begleitung
der Modelle in Bonn, Solingen und Duisburg weitergegeben und Frau
Wehrhöfer, die inhaltliche Anregungen zu den Handlungsfeldern der
kommunalen Integrationsarbeit vermittelt hat.

Verabschiedet wurde diese Handreichung von den Teilnehmerin-
nen und Teilnehmern an dem Treffen der Geschäftsführerinnen und
Geschäftsführer der Ausländerbeiräte am 13.9.2004 in Düsseldorf



Impressum:

Herausgeberin:
Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen
Migrantenvertretungen Nordrhein-Westfalen
(LAGA NRW)
Helmholtzstraße 28
40215 Düsseldorf
Telefon 0211/99 416-0
Fax 0211/99 41615
e-mail: info@laga-nrw.de
www.LAGA-NRW.de

Redaktion:
Geschäftsführer von Ausländerbeiräten:
Mehmet Ayas (Gelsenkirchen)
Günter Dercks, Jörg Cavasin (Essen)
Friedhelm Kokoska (Marl)
Frank Mattern (Bottrop)
Wolfgang Scherer (Bergisch Gladbach)
Günter Schwibbe (Hamm)
Landeszentrum für Zuwanderung:
Dr. José Sánchez Otero, Birgit Wehrhöfer

LAGA NRW:
Tayfun Keltek, Franz Paszek
Siamak Pourbahri

Diese Handreichung wurde am 13.9.2004
bei der Tagung der Geschäftsführer/innen und
Geschäftsführer der Ausländerbeiräte und am
18.09.2004 bei der Mitgliederversammlung der
LAGA NRW verabschiedet.

Druck: Druckhaus Süd
Auflage: 3000
V.i.S.d.P.: Franz Paszek, Geschäftsführer der
LAGA NRW
November 2004

und den Delegierten der Mitgliederversammlung der LAGA NRW am 18.09.2004 in Köln. Auch diesen gilt der Dank des Vorstandes für die Anregungen zu diesem Papier.

Eine Bemerkung zum Umgang mit dieser Handreichung: Es kann sich nur um allgemeine Anregungen handeln, die für jede Stadt angepasst werden müssen. Was nötig und möglich ist, weiß man nur vor Ort. Aber wichtig ist, überall miteinander zu reden und eine gemeinsame Linie zu finden.

Im Anhang zu diesem Heft haben wir einen Antrag für den Bereich „Förderung der Beschäftigung und der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung“ abgedruckt, der von der Mitgliederversammlung der LAGA verabschiedet und so oder ähnlich in die kommunale Arbeit eingebracht werden sollte. Ein guter Einstieg in die Arbeit der neuen Gremien, wie ich finde. Weitere Musteranträge sollen folgen.

Ebenfalls im Anhang finden Sie einen Hinweis auf den Seminar-service der LAGA NRW:

Eine erste Aufgabe der neu gewählten Gremien muss es sein, eine Fortbildungsveranstaltung durchzuführen, die dazu dienen soll, sich gegenseitig kennen zu lernen und die die Vermittlung von Grundkenntnissen über die kommunalpolitischen Arbeitsabläufe und die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten zum Inhalt hat. Besonders wichtig ist dabei die Teilnahme aller Mitglieder, sowohl gewählte Migrantenvvertreter als auch Ratsmitglieder.

Die LAGA NRW bietet hierzu ihre Hilfe in Form eines Seminarangebots an, wobei es sich im Wesentlichen um die Vermittlung der Inhalte dieser Handreichung handelt.

Die Seminaurausschreibung ist ebenfalls mit abdruckt, bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle.

Der Vorstand der LAGA NRW wünscht Ihnen eine erfolgreiche Arbeit im Interesse eines friedlichen und gleichberechtigten Zusammenlebens aller Menschen in Nordrhein-Westfalen und bietet Ihnen eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit an.

Ihr
Tayfun Keltek
Vorsitzender

Einleitung

Mit den Handlungsempfehlungen für die Arbeit und Organisation der Ausländerbeiräte und anders organisierter Gremien hat die Landesregierung den Räten und den kommunalen Migrantenvertretungen einen Leitfaden zur Verbesserung der Beteiligung von Zugewanderten an der Kommunalvertretung an die Hand gegeben.

Die kommunalen Migrantenvertretungen als Interessenvertretung der Migranten sind in die Gemeindeordnung aufgenommen worden, um die Beteiligung der Migranten an den kommunalen Entscheidungsprozessen zu stärken.

Nach den bisherigen Erfahrungen haben sich nicht alle dieser Erwartungen erfüllt. Deshalb gilt es zu prüfen, wie das Zusammenwirken von Rat und den Repräsentanten der Migranten verbessert werden kann. Ein besseres Zusammenwirken kann nur gelingen, wenn und soweit es vom übereinstimmenden Willen der Verantwortlichen getragen wird. Es ist dem Rat, der Verwaltung und den Vertretern der Migranten gemeinsam aufgegeben, diese Übereinstimmung zu erzielen. Sie entscheiden gemeinsam, was zum Zweck einer gelingenden Integration in ihrer Gemeinde zu tun ist.

Die folgenden Ausführungen nennen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Arbeiten, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es sich nur um Vorschläge handelt, die an die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden müssen.

Zunächst werden organisatorische Voraussetzungen beschrieben, die geschaffen werden müssen, um ein erfolgreiches Arbeiten der kommunalen Migrantenvertretungen zu gewährleisten.

Anschließend werden Vorschläge für eine Selbstverpflichtung des Gremiums benannt, die ein erfolgreiches und öffentlichkeitswirksames Arbeiten ermöglichen können. Hier sind natürlich örtliche Abweichungen und/oder Ergänzungen möglich.

Dies gilt ebenso für die „Vereinbarung zwischen Rat, Verwaltung und Gremium“. Der Vorschlag soll lediglich einen Überblick darüber

Organisatorische Voraussetzungen

Selbstverpflichtung des Gremiums

Zielvereinbarung

geben, welche Verabredungen für ein erfolgreiches Arbeiten hilfreich sein könnten.

Schließlich werden konkrete Handlungsansätze aufgezählt, die sich aus den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der kommunalen Migrant*innenvertretungen in Bonn, Duisburg und Solingen durch das Landeszentrum für Zuwanderung, dem vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie herausgegebenen Handbuch für Kommunen „Integrationsarbeit – effektiv organisiert“ und den langjährigen Erfahrungen der Geschäftsführer/innen kommunaler Migrant*innenvertretungen und der LAGA NRW ergeben. Diese haben bei der Erstellung dieses Papiers mitgewirkt.

Es muss jedoch klar sein, dass sich das Gremium weiterhin mit allen Angelegenheiten der Kommune befassen kann.

Konkrete Handlungs- felder

Organisatorische Voraussetzungen für ein erfolgreiches Arbeiten der kommunalen Migrant*innenvertretungen

Den Gremien sind die für Ihre Arbeit erforderlichen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Da die Migrant*innenvertreter/Innen in den Gremien (zumindest zum großen Teil) nicht in die Arbeit der Fraktionen integriert sind, muss diese personelle „Betreuung“ des Gremiums über die reine Tätigkeit eines „normalen“ Ausschusssachbearbeiters hinausgehen.

Von Seiten der Verwaltung muss anerkannt werden, dass die geschäftsführende Stelle eine Loyalitätsverpflichtung gegenüber dem Gremium hat; Vorkehrungen für den Fall eines Konfliktes sollten getroffen werden. Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist es erforderlich, dass das Gremium bei der Besetzung der Stelle/n beteiligt wird.

Unverändert kann das Gremium sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde befassen. Rat und kommunale Migrant*innenvertretung legen darüber hinaus gemeinsam fest, welche Angelegenheiten in besonderer Weise die Belange der Migrant*innen und Migrant*innen betreffen. Zumindest für diese Angelegenheiten ist das Gremium in die Beratungsfolge von Rat und Ausschüssen aufzunehmen.

Organisatorisch ist sicherzustellen, dass die Beteiligung des Gremiums vor einer abschließenden Behandlung im Rat oder einem Ausschuss stattfindet. Der Vorsitzende kann den Bürgermeister oder den Vorsitzenden eines Ausschusses bitten, einen Tagesordnungspunkt zunächst zurück zu stellen, damit das Gremium Gelegenheit zur Stellungnahme erhält.

Der Vordruck für Ratsvorlagen ist so zu gestalten, dass kenntlich zu machen ist, ob das zu behandelnde Thema in besonderer Weise die Belange der Migrant*innen und Migrant*innen berührt.

Der Geschäftsstelle sind alle Beratungsunterlagen des Rates und seiner Ausschüsse zuzuleiten, die diese daraufhin überprüft, ob es sich um Themen handelt, die in besonderer Weise die Belange der Migrant*innen und Migrant*innen betreffen.

Die Geschäftsstelle ist räumlich und technisch mit dem für die Aufgabenerfüllung notwendigen Standard auszustatten. Hierzu zäh-

Loyalitäts- verpflichtung der Geschäfts- stellen

Berücksich- tigung bei Beratungs- folge

Ausstattung der Geschäftsstelle

len u.a. Telefon- und PC-Ausstattung, Internetzugang und Bereitstellung von Fachliteratur.

Alle für die Arbeit des Gremiums erforderlichen Unterlagen werden den Mitgliedern und Stellvertretern/Stellvertreterinnen rechtzeitig zur Verfügung gestellt.

Dem Gremium sind geeignete Räumlichkeiten zur Durchführung von Vorbesprechungen und Bürgersprechstunden zur Verfügung zu stellen.

Die Geschäftsstelle überwacht die Umsetzung der Anregungen und Beschlüsse des Gremiums und berichtet regelmäßig.

Soweit nicht eigene Geschäftsordnungen erlassen werden, soll die Geschäftsordnung des Rates und der Ausschüsse entsprechend auch für die Sitzungen des Gremiums gelten, dies beinhaltet u.a. auch die Teilnahme der (Ober)Bürgermeisterin/des (Ober)Bürgermeisters oder der/des zuständigen Beigeordneten.

Geschäfts- ordnung

Selbstverpflichtungen des Gremiums

Zu Beginn der Amtsperiode führt das Gremium eine Fortbildungsveranstaltung durch, die dem gegenseitigen Kennenlernen, der allgemeinen Vermittlung interkultureller Kompetenz, der Vermittlung von Grundkenntnissen über die kommunalpolitischen Arbeitsabläufe und der Festlegung von Arbeitsschwerpunkten dient. Besonders wichtig ist dabei die Teilnahme aller Mitglieder, sowohl gewählte Migrantenvvertreter als auch Ratsmitglieder.

Die Mitglieder verpflichten sich, regelmäßig an den Sitzungen teilzunehmen oder im Verhinderungsfall den persönlichen Vertreter/die persönliche Vertreterin rechtzeitig zu informieren.

Die Mitglieder nehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten regelmäßig an lokalen oder landesweiten Fortbildungsmaßnahmen teil.

Das Gremium richtet einen Vorbereitungskreis ein, in dem möglichst alle Gruppierungen vertreten sind. Er hat die Aufgabe, die Sitzungen vorzubereiten.

Außerdem richtet das Gremium zur Behandlung wichtiger Themen ständige oder zeitlich befristete Arbeitskreise ein, die von der Geschäftsstelle betreut werden.

Das Gremium hält engen Kontakt zu den Migrantenselbstorganisationen vor Ort, hierbei sind unbedingt auch die Organisationen der Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie die Flüchtlingsorganisationen zu beachten.

Es wird ein Arbeitskreis gegründet, in dem Vertreter/innen des Gremiums und der Migrantenselbstorganisationen gemeinsam über die in den Sitzungen des Gremiums zu behandelnden Themen beraten. Sitzungen des Gremiums sollen auch in den Räumen von Migrantenselbstorganisationen oder anderer Organisationen, die an der Integrationsarbeit interessiert sind, durchgeführt werden.

Vertreter/innen von Migrantengruppen, die nicht durch ein gewähltes Mitglied ihrer Staatsangehörigkeit im Gremium vertreten sind, können als Sachverständige im Gremium angehört werden, um so ihre spezifischen Anliegen in die Arbeit einzubringen.

Gremien in kreisangehörigen Städten streben eine enge Zusammenarbeit an, die möglichst durch die Kreisverwaltung koordiniert werden soll.

Arbeits- organisation der Gremien zu Beginn der Periode festlegen

Das Gremium arbeitet eng mit der LAGA NRW zusammen. Die Delegierten für Hauptausschuss und Mitgliederversammlung der LAGA NRW nehmen an den Sitzungen teil und berichten regelmäßig.

Zur besseren Anbindung an die Kommunalpolitik und zur Verbesserung der Arbeit und des Stellenwertes des Integrationsbeirates kann es nützlich sein, Rat und Ausschüsse regelmäßig über die Arbeit des Gremiums zu informieren.

Vereinbarungen zwischen Rat, Verwaltung und Gremium

- ▶ Dem Gremium werden zur Erfüllung seiner Aufgaben angemessene Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt, über die es selbst entscheidet und die von der Geschäftsstelle verwaltet werden.
- ▶ Darüber hinaus weist der Rat dem Integrationsrat Mittel zu, die dieser nach der Maßgabe von Richtlinien, die vom Rat beschlossen werden, zur Förderung der Migrationsarbeit vergeben kann. Dabei handelt es sich insbesondere um
 - a) Zuschüsse für die Arbeit von Vereinen, Zentren und Initiativen, die in der Migrations-, Integrations- und Antidiskriminierungsarbeit tätig sind.
 - b) Fördermittel im Rahmen der kommunalen Projekte zur Entwicklungszusammenarbeit.
 - c) Weitere EU-, Bundes- oder Landesmittel zur Förderung der Integration und des friedlichen gleichberechtigten Zusammenlebens, soweit dies rechtlich möglich ist.
- ▶ Den Mitgliedern des Gremiums wird, entsprechend den Regelungen für Ratsmitglieder, für die Teilnahme an Arbeitskreis- und Vorbereitungssitzungen Sitzungsgeld gezahlt.
- ▶ Der Integrationsrat wirkt an den Beratungen über die Haushaltssatzung mit. Er berät über alle Haushaltsansätze, die seine Aufgaben betreffen und kann dazu Vorschläge und Anregungen machen.
- ▶ Das Gremium wird an der Besetzung der Stelle des Geschäftsführers

Zuweisung von Mitteln

sowie bei der Einstellung von Personal für die Durchführung von Aufgaben im Rahmen der Migrations- und Integrationsarbeit beteiligt.

- ▶ Das Gremium erhält die Möglichkeit einer eigenen Öffentlichkeitsarbeit, für die es sich der Geschäftsstelle bedient.
- ▶ Das Gremium erhält die Möglichkeit, für alle Ausschüsse – soweit rechtlich zulässig - sachkundige Bürger/Einwohner vorzuschlagen. Ebenso können für die Sitzungen der Bezirksvertretungen „Beratungspersonen“ vorgeschlagen werden.
- ▶ Die Fraktionen werden für die Mitarbeit in den Ausschüssen – soweit rechtlich zulässig - auf sachkundige Bürger aus dem Kreis der gewählten Migrantenvorteiler/innen zurückgreifen. Dies soll bereits bei der Besetzung der Ausschüsse nach der Konstituierung des Rates berücksichtigt werden, da die Wahl des Gremiums erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.
- ▶ Der Vorsitzende des Gremiums wird zu allen Sitzungen des Rates eingeladen und erhält Rederecht.
- ▶ Anfragen des Gremiums an die Verwaltung sollen in der nächsten Sitzung, spätestens aber innerhalb von drei Monaten beantwortet werden.

**eigenständige
Öffentlich-
keitsarbeit**

Beschreibung von Handlungsfeldern der Arbeit der kommunalen Migrantinnenvertretung:

Nach § 27 Abs. 8 der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen kann das Gremium sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde befassen. Einige Angelegenheiten berühren in besonderer Weise die Belange der Migrantinnen und Migranten:

Politische Partizipation

Das kommunale Wahlrecht für alle auf Dauer in der Bundesrepublik lebenden Migrantinnen und Migranten bleibt das anzustrebende Ziel.

Unabhängig davon ist zu gegebener Zeit die Frage zu beantworten, ob auch dann, wenn dieses Ziel erreicht ist, kommunale Migrantinnenvertretungen weiterhin sinnvoll und nötig sind. Bis dahin sollte in Nordrhein-Westfalen der Rahmen der politischen Partizipation von Migrantinnen und Migranten weitestgehend ausgeschöpft werden. Die „Experimentierklausel“ der Gemeindeordnung bietet hierzu die Möglichkeit.

Für die nächste Legislaturperiode wird die LAGA NRW in ihrem Bemühen unterstützt, eine weitest gehende landeseinheitliche Regelung zu erreichen.

Förderung der Antidiskriminierungsarbeit

In der multikulturellen Stadt wächst der Bedarf für eine kommunale Antidiskriminierungsarbeit. Die Ergebnisse regelmäßiger Untersuchungen und die Erfahrungen bestehender Antidiskriminierungsbüros zeigen, dass Rassismus und Diskriminierung für viele Angehörige ethnischer Minderheiten Alltag ist. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft tritt in allen Bereichen auf, besonders häufig aber auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, bei Behörden und beim Zugang zu Freizeiteinrichtungen wie Diskotheken oder Fitnessstudios. In jeder Stadt müssen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, wissen, an wen sie sich wenden können, wo sie eine Anlaufstelle finden, in der sie ernst genommen und bei der Durchsetzung ihrer Rechte kompetent unterstützt werden. Vor allem aber müssen sich kommu-

Landeseinheitliche Regelung

Antidiskriminierungsstellen müssen unabhängig arbeiten

nale Einrichtungen dazu verpflichtet, Diskriminierung durch die eigene Politik und durch das Verhalten eigener Mitarbeiter, auch wenn sie unbeabsichtigt geschieht, zu unterbinden. Das Gremium fordert daher eine kommunale Antidiskriminierungsrichtlinie, die gut dazu geeignet ist, diesen Anspruch in der alltäglichen Praxis einzulösen.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Entscheidender Bestandteil der kommunalen Integrationspolitik ist die verstärkte Einstellung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Das Gremium wird die Verwaltung auffordern, bei allen Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund verstärkt zu berücksichtigen. Dazu sind Maßnahmen zu entwickeln, die eine Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bewirken, so dass ihr Anteil an den Beschäftigten in der Verwaltung mittelfristig in etwa dem Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Stadtbevölkerung entspricht. Für alle Beschäftigten der Verwaltung, besonders auch für die Führungskräfte, sind geeignete Fortbildungen und Fachtage anzubieten, die für die veränderten Anforderungen an Verwaltungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft sensibilisieren und interkulturelle Kompetenz vermitteln.

Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde

Gerade vor dem Hintergrund des am 1.1.2005 in Kraft tretenden Zuwanderungsgesetzes, mit dem Zuständigkeiten im Rahmen der Integrationsförderung an die Ausländerbehörde übertragen werden, ist eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit unbedingt erforderlich. Das Gremium setzt sich dafür ein, dass auch zukünftig die in der Integrationsarbeit erfolgreich tätigen kommunalen Stellen und freien Träger diese Aufgaben durchführen.

Förderung von Migrantenselbstorganisationen

Kommunale Migrantinnenvertretung und Migrantenselbstorganisationen sind vor Ort Partner beim Einsatz für die Interessen der Migrantinnen und Migranten und für ein friedliches, gleichberechtigtes Zusammenleben von Mehrheitsgesellschaft und Zugewanderten. Eine enge Zusammenarbeit ist deshalb erforderlich, weil hierdurch die Migrantenselbstorganisationen ihre kommunal relevanten Forderungen in die

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

Umsetzung Zuwanderungsgesetz

Politik einbringen und andererseits das Gremium von den Erfahrungen und Kenntnissen der Migrantenselbstorganisationen profitieren kann.

Vielfach sind die Migrantenselbstorganisationen durch Mittelkürzungen der Kommunen in ihrer Existenz bedroht. Das Gremium setzt sich für eine angemessene Förderung der Arbeit der Migrantenselbstorganisationen ein.

Dialog der Religionen

Das Gremium setzt sich für einen Dialog der Religionen ein, der eine gleichberechtigte Religionsausübung bei gegenseitiger Akzeptanz ermöglicht. Gemeinsame Aktionen innerhalb der interkulturellen Woche bilden hierfür eine gute Grundlage.

Förderung von Migrantenkindern im Elementarbereich

Für die spätere schulische und berufliche Karriere der Kinder mit Migrationshintergrund spielt die Frühförderung im Erziehungs- und Bildungssystem eine besondere Rolle.

Das Gremium setzt sich dafür ein, dass alle Kinder mit Migrationshintergrund volle drei Jahre eine Kindertageseinrichtung besuchen, in der sie auf eine erfolgreiche schulische Laufbahn vorbereitet werden und in der sie soziokulturell bedingte Nachteile aufarbeiten können. In den Kommunen, in denen Projekte und Maßnahmen der frühen Förderung (0 – 4 Jahre) eingerichtet werden, sollen auch Kinder mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt werden.

Die Förderung der bei Migrantenkindern natürlich entwickelten Mehrsprachigkeit z. B. durch bilinguales Personal in den Kindertageseinrichtungen ist hier sehr wichtig.

Verbesserung der Schulerfolge von Migrantenkindern

Ein besonderes Augenmerk legt das Gremium auf die Verbesserung der Schulerfolge von Migrantenkindern. Das Gremium wird sich deshalb intensiv mit den hier aufgezählten Bereichen befassen und die auf kommunaler Ebene möglichen Maßnahmen fordern:

- ▮ Koordinierte Alphabetisierung und mehrsprachiges Lernen in der Grundschule
- ▮ Deutschlernen und Mehrsprachigkeit in der Sekundarstufe
- ▮ Interkulturelles Lernen als Regelaufgabe

**natürliche
Mehr-
sprachigkeit
nutzen**

**koordinierte
Alphabeti-
sierung
ausbauen**

Ein besonderes Gewicht kommt dabei der Frage der Elternaufklärung und Elternmitwirkung zu. Das Gremium stellt sich daher der Aufgabe einer Entwicklung einer systematischen Elternarbeit in der Kommune und der Schulung von Elternvertretern für ihre qualifizierte Mitarbeit in schulischen Gremien.

Maßnahmenprogramm Übergang Schule/Beruf

Das Gremium fordert für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf die Bildung von örtlichen Netzwerken mit einem gemeinsamen Übergangmanagement, das die vorhandenen Kräfte bündelt, unnötige Parallelarbeit verhindert und Transparenz und Zielgenauigkeit garantiert.

Wohnen und Stadtentwicklung

Prognosen der Bevölkerungswissenschaft zufolge werden sich vor allem die Ballungsgebiete unserer Städte in Zukunft noch mehr als heute durch die hohe Zahl von Migranten hervorheben. In einigen Städten werden Menschen mit Migrationshintergrund bis Mitte dieses Jahrhunderts die Mehrheit bilden. Vor diesem Hintergrund soll das Gremium frühzeitig an der Planung von Projekten und Maßnahmen beteiligt werden und sich für deren Verwirklichung im Rahmen der Stadtentwicklung und/oder Stadtsanierung einsetzen.

Sport

Der Sport bietet eine wichtige Basis für das interkulturelle Zusammenleben. Das Gremium wird sich für ein möglichst konfliktfreies Miteinander sowohl von multiethnischen Sportvereinen als auch von ethnisch homogenen Vereinen einsetzen. Dazu gehört auch der Einsatz für gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle Vereine zu Sportstätten und Übungsstunden.

Gesundheitsfragen

Migrantinnen und Migranten benötigen vielfach aus sprachlichen und kulturellen Gründen für den Umgang mit Krankheit und dem Verständnis für Gesundheit ein angemessenes Beratungs- und Aufklärungsangebot. Frauen, Senioren und Flüchtlinge sind einige Personengruppen, die besondere Angebote brauchen. Das Gremium setzt

**Sport als
Mittel zur
Integration**

sich für den Aufbau bzw. Erhalt und Ausbau von Gesundheitszentren für Migrantinnen und Migranten ein. Es fordert die Erstellung und die Fortschreibung eines Gesundheitsberichts sowie eines Gesundheitswegweisers für Migrantinnen und Migranten.

Seniorenarbeit

Zunehmend erreichen die „Gastarbeiter der ersten Stunde“ das Rentenalter und nehmen verstärkt Leistungen aus der Pflegeversicherung in Anspruch. Das Gremium fordert die Verwaltung daher auf, für diese neue Klientel adäquate Angebote im offenen, ambulanten und stationären Bereich bereit zu halten. Bedarfe müssen festgestellt werden, interkulturell qualifiziertes Personal muss ausgebildet werden und passende Angebote müssen entwickelt werden. Zu empfehlen ist, junge Senioren mit Migrationshintergrund bei allen Kampagnen und Maßnahmen der gesellschaftlichen Verpflichtung der älteren Generation einzubeziehen. Die sozialen Zentren der Migranten sollen auch als Anbieter von Geselligkeit, Beratung und Betreuung der älteren Migranten unterstützt und gefördert werden.

Verbesserung der Lebenssituation von Asylbewerbern und Flüchtlingen

Eine menschenwürdige Behandlung der Flüchtlinge und Asylbewerber ist ein besonderes Anliegen des Gremiums. In ständigem Kontakt mit den Flüchtlingsorganisationen setzt sich das Gremium u.a. für die Einrichtung einer „kommunalen Härtefallkommission“, für eine angemessene gesundheitliche und psychologische Betreuung und Unterbringung, für Dolmetscherdienste und das Angebot von integrativen Maßnahmen ein, da ein Großteil der Flüchtlinge und Asylbewerber auf Dauer in Deutschland leben wird.

Öffentlichkeitsarbeit/ Beratung

Das Gremium wird seine Möglichkeit zur Durchführung einer eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit intensiv nutzen. Im Rahmen der Möglichkeiten sollen eigene Publikationen herausgegeben werden.

Für den Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern können regelmäßige Sprechstunden sinnvoll sein.

**ausreichende
Angebote
für alt
gewordene
Migranten**

Antrag

zur Förderung der Beschäftigung und der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung

Sehr geehrte(r) Frau / Herr Vorsitzende(r),

im Namen bitte ich Sie, nachfolgenden Antrag in die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Integrationsrates / des Ausländerbeirates aufzunehmen:

Beratungsgegenstand

Förderung der Beschäftigung und der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird aufgefordert, bei allen Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund verstärkt zu berücksichtigen. Dazu sind Maßnahmen zu entwickeln, die eine Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bewirken, so dass ihr Anteil an den Beschäftigten in der Verwaltung mittelfristig in etwa dem Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Stadtbevölkerung entspricht. Teil dieses Konzepts sollte eine Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung in der (Stadtname) Stadtverwaltung sein, die Auskunft gibt a) über die Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, und b) über die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Das Konzept sollte die in der Begründung genannten, beispielhaften Instrumente berücksichtigen, die zum Teil bereits in anderen Kommunen erfolgreich eingesetzt werden.

Dem Rat der Stadt ist jährlich ein Bericht vorzulegen, der über die erfolgten Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse informiert.

Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten sollte auch bei den

**anteilmäßige
Beschäftigung
von
Migranten
in der
Verwaltung**

Eigenbetrieben der Stadt dafür geworben werden, in ihrer Personalpolitik entsprechende Ziele und Maßnahmen zu verfolgen.

Begründung

Im öffentlichen Dienst und besonders in der öffentlichen Verwaltung sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung stark unterrepräsentiert. Integration ist aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die ethnische Vielfalt der Stadtgesellschaft sollte sich auch in der Verwaltung einer Stadt abbilden, und dies nicht allein nur, um Migranten als Klienten adäquater als bisher ansprechen zu können.

Dem öffentlichen Dienst kommt eine Vorbildfunktion zu, wenn es darum geht, Personen einen chancengleichen Zugang zu ermöglichen, die bisher im Arbeitsleben benachteiligt sind. Diese Vorbildfunktion besteht zum einen gegenüber der Privatwirtschaft. Denn staatliche Institutionen erscheinen ihrerseits unglaubwürdig, wenn sie eine Verbesserung beispielsweise der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten einfordert, ohne selber deren Repräsentanz innerhalb ihres eigenen Personals zu verbessern. Zum anderen lassen sich Veränderungen im gesellschaftlichen Bewusstsein erreichen, indem der öffentliche Dienst bei der Verwirklichung des Ziels, die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, eine Vorreiterrolle einnimmt.

Beamte und Angestellte der Verwaltung sind aufgrund der Art ihrer Tätigkeit in besonderem Maße in der Öffentlichkeit präsent und kommen auf vielfältige Weise mit der in (Name der Stadt) lebenden Bevölkerung in Kontakt. Sie begegnen Bürgern als Repräsentanten des Staates, vollziehen Gesetze und treten als Akteure des Verwaltungshandelns in Erscheinung. Die verstärkte Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung würde daher nicht nur für die im öffentlichen Dienst tätigen Migranten eine Integrationsmöglichkeit bedeuten, sondern darüber hinaus das Bild von Migrantinnen und Migranten in der Öffentlichkeit verändern. Und zwar in zweifacher Hinsicht: Einerseits bei der einheimischen, deutschen Bevölkerung, die Migrantinnen und Migranten in verantwortlichen, dem Staat repräsentierenden Positionen begegnet. Andererseits bei Menschen mit Migrationshintergrund, die auf diese Weise ein Identifikationsangebot mit dem Staat, in dem sie leben, erhalten. Dies wiederum kann zu einer besseren Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit dem Staat führen. Darüber hinaus sind im öffentlichen

Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes

Identifikation der Migranten mit ihrer Stadt

Dienst tätige Migrantinnen und Migranten Vorbild für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die durch die Begegnung unmittelbar erfahren, dass der öffentliche Dienst auch für sie ein attraktives Berufsfeld sein kann.

Im Interesse der demographischen Entwicklung muss das Ausbildungs- und Qualifikationspotenzial von jungen Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bisher ausgeschöpft werden, um auf den wachsenden Bedarf nach interkultureller Kompetenz in der Verwaltung vorbereitet zu sein. Viele Zugewanderte sind hoch motiviert, gut qualifiziert, sie sind mehrsprachig und verfügen über interkulturelle Kompetenzen. Diese Potenziale gilt es zu nutzen und gezielt zu fördern.

Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung können „Türöffner“ für alle Migranten in (Name der Stadt) sein und das zum Teil belastete Verhältnis zwischen Verwaltung und Migranten verbessern helfen. Verwaltungsangestellte mit Migrationshintergrund können sich in der Regel besser in die Situation anderer Migrantengruppen hineinversetzen als deutsche Beschäftigte.

Durch Fachpersonal aus Zuwandererfamilien können Kunden und Klienten besser erreicht werden. Die städtischen Angebote werden durch in der Verwaltung beschäftigte Migrantinnen und Migranten stärker und besser wahrgenommen, die Kundennähe wird gesteigert. Beratung und Klientenbetreuung können besser auf den tatsächlichen Bedarf von Kundinnen und Kunden aus Zuwandererfamilien abgestimmt werden. Durch mehrsprachige Auszubildende können z.B. Übersetzungsarbeiten zeitnah und Kosten sparend erledigt werden.

Zur Förderung von Angehörigen ethnischer Minderheiten bieten sich folgende Instrumente insbesondere an:

Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung/Ist-Analyse

Ausgangspunkt sollte eine Ist-Analyse sein, die Aussagen darüber trifft, wie sich der Beschäftigungsanteil von Migrantinnen und Migranten in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen der jeweiligen Bereiche darstellt. Dadurch können erstmalig möglichst umfassende Daten über die Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, insbesondere über Einstufung, Funktion, Gehalt, Lebensalter, Dienstalter sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gewonnen werden. Aus den erhobenen Daten sollten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Angehörigen ethnischer

Bedarf an interkultureller Kompetenz

Minderheiten im öffentlichen Dienst erarbeitet werden, z.B. Förderpläne mit Zielvorgaben.

Gezielte Ansprache und Information von Migranten, Migrant*innen und ihren Eltern sowie Lehrern und Berufsberatern

Die Verwaltung sollte alle Möglichkeiten nutzen, Migranten und besonders Migrant*innen für eine Beschäftigung bzw. eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung gezielt zu motivieren und anzusprechen. In Stellenausschreibungen sollten Angehörige ethnischer Minderheiten ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. Ein solcher Zusatz ist aufgrund der Zielsetzung des Art. 3 Abs. 3 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip verfassungsgemäß. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Sonderqualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund – z.B. interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse - gezielt auszuschreiben.

Zudem sollten Migrant*innen z.B. durch geeignete Faltblätter/Flyer oder andere Medien, durch das Angebot von Schülerpraktika, Tage der offenen Tür angesprochen werden. Um Migrant*innen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, sollten auch die Eltern von Migrant*innen über Ausbildungsmöglichkeiten, -anforderungen sowie berufliche Perspektiven in der Stadtverwaltung informiert werden. Lehrer und Berufsberater und -beraterinnen der Agentur für Arbeit sollten auf das besondere Interesse der Verwaltung an Auszubildenden mit Migrationshintergrund aufmerksam gemacht werden.

Veränderte Auswahlverfahren

Darüber hinaus sollten die eingesetzten Testverfahren auf kulturelle Gebundenheit überprüft werden und gegebenenfalls durch neue, fairere Tests ersetzt werden.

So hat die Polizei in NRW so genannte „culture-fair“ Tests eingesetzt, die persönliche Qualifikationen, wie Auffassungsgabe und Kombinationsfähigkeit prüfen, ohne Sprachelemente und kulturgebundenen Wissen zu verwenden.

Zu erwägen wäre auch das Angebot von „Trainingstests“ nach dem Vorbild der Duisburger Stadtverwaltung (Dort können junge Zugewanderte, die Interesse an einer Ausbildung bei der Stadt haben, vor dem „eigentlichen“ Einstellungstest mit einem „Trainingstest“ ihre Stärken und Schwächen überprüfen. Dabei erhalten sie

**gezielte
Werbung bei
Jugendlichen
mit
Migrations-
hintergrund**

**Einführung
von „culture-
fair“ Tests**

auch Tipps, wie sie gezielt an sich arbeiten können.)

Geringe Sprachdefizite sollten kein Hindernis für die Ausbildung in der Stadtverwaltung sein, stattdessen sollte interessierten und geeigneten Jugendlichen angeboten werden, während ihrer Ausbildung Zusatzunterricht erhalten, um spezifische Lücken schließen zu können.

Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz als Themen der Fortbildung der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

Fortbildungsveranstaltungen sollten auf die Themen Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz eingehen. Diese Themen sollten vor allem Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben sein.

Bei der Entwicklung aller Maßnahmen sollten Integrationsrat (bzw. Ausländerbeirat), Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r) (oder vergleichbare Stellen), Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden, um bereits bestehende Aktivitäten zur Gleichstellung benachteiligter Gruppen aufeinander abzustimmen und miteinander zu koordinieren.

**vermehrte
Fortbildung
für
Verwaltungen**

Seminarservice der LAGA NRW

Kommunale Integrationspolitik erfolgreich gestalten!

Im Herbst dieses Jahres wurden in Nordrhein-Westfalen die kommunalen Migrantenvertretungen neu gewählt.

60 Städte haben dabei auf gemeinsamen Antrag der Ausländerbeiräte und der Stadträte durch das Innenministerium die Genehmigung erhalten, vom „herkömmlichen Ausländerbeirat“ abzuweichen und ein „Experimentiergremium“ einzurichten. Diese Gremien haben zum überwiegenden Teil den Namen „Integrationsrat“. Allen diesen Gremien ist es gemeinsam, dass dort in den kommenden fünf Jahren Ratsmitglieder und gewählte Migrantenvertreter/innen stimmberechtigt zusammen arbeiten werden.

In den übrigen Städten wurden Ausländerbeiräte nach § 27 der Gemeindeordnung gewählt.

Für alle kommunalen Migrantenvertretungen gilt, dass erfreulicherweise sehr viele Frauen und Männer zur Wahl angetreten sind, die sich zum ersten Mal für diese wichtige Aufgabe zur Verfügung gestellt haben.

Eine erste Aufgabe des Gremiums muss es deshalb sein, eine Fortbildungsveranstaltung durchzuführen, die dazu dienen soll, sich gegenseitig kennen zu lernen und die die Vermittlung von Grundkenntnissen über die kommunalpolitischen Arbeitsabläufe und die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten zum Inhalt hat. Besonders wichtig ist dabei die Teilnahme aller Mitglieder, sowohl gewählte Migrantenvertreter als auch Ratsmitglieder.

Für diese Veranstaltung bietet Ihnen die LAGA NRW ihre Hilfe an.

Der nachstehende Programmvorschlag ist auf eine eintägige Veranstaltung ausgerichtet, es kann aber sinnvoll sein ein Wochenendseminar durchzuführen, bei dem am zweiten Tag die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Gehörte in eine Strategie für die Arbeit in ihrer Kommune umsetzen.

mehr
Kompetenzen
nutzen

rasche
Einführung
neuer
Mitglieder in
die Arbeit

Programmvorschlag

Was ist ein Integrationsrat/Ausländerbeirat?

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Verankerung in der Kommune
- ▶ Wahlordnung, Geschäftsordnung

Welche organisatorischen Voraussetzungen müssen für ein erfolgreiches Arbeiten der kommunalen Migrantenvertretung erfüllt sein?

Gestaltung der Arbeit:

- ▶ Aufstellung der Tagesordnung
- ▶ Einbringung von Themenvorschlägen
- ▶ Anregungen und Stellungnahmen
- ▶ Anfragen
- ▶ Vertretung in Rat und Ausschüssen
- ▶ Beschlusskontrolle

Selbstverpflichtungen der Mitglieder

- ▶ Zusammenarbeit
- ▶ Fortbildung
- ▶ Transparenz

Vereinbarung mit Rat und Verwaltung

- ▶ Festlegung von Kompetenzen
- ▶ Zuweisung von Haushaltsmitteln
- ▶ Beteiligungsrechte

Festlegung konkreter Handlungsfelder

- ▶ Verbesserung der Schulerfolge von Migrantenkindern
- ▶ Maßnahmenprogramm Übergang Schule/Beruf
- ▶ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- ▶



ERSCHEINT VIERTELJÄHRLICH

NOCH LIEFERBAR



Impressum:
 Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretungen Nordrhein-Westfalen (LAGA NRW)
 Helmholtzstraße 28,
 40215 Düsseldorf

Telefon 0211/99 416-0
Fax 0211/99 41615

e-mail: info@laga-nrw.de
www.LAGA-NRW.de

Integrationsrat Ausländerbeirat

November 2004

Integrationspolitik erfolgreich gestalten

- Handreichung
- für die Arbeit
- der kommunalen
- Migrantenvertretungen
- in NRW

