



Petra Kelly STIFTUNG

Bayerisches Bildungswerk für Demokratie
und Ökologie in der Heinrich-Böll-Stiftung e. V.

Integrieren!

Aber wie?

Perspektiven einer kommunalen Integrationspolitik

Dokumentation des Seminars
am 15. März 2003
in Augsburg

PETRA-KELLY-STIFTUNG, 80469 München, Reichenbachstr. 3A

Fon: 089/242267-30 ● Fax: 089/242267-47 ● Mail: info@petra-kelly-stiftung.de

Internet: <http://www.petra-kelly-stiftung.de>

1. Kommunale Integrationspolitik: Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume Gesetzliche Grundlagen, kommunale Gestaltungsmöglichkeiten, Finanzierung Elisabeth Köhler

a. Vorgesehene gesetzliche Rahmenbedingungen

Zuwanderungsgesetz

Das Zuwanderungsgesetz, das vom Bundesverfassungsgericht im Dezember 2002 aus formalen Gründen gestoppt und im März 2003 von der Regierungskoalition wieder in den Bundestag eingebracht wurde, sieht u.a. erstmals eine gesetzliche Regelung der Integration von Einwanderern vor. Hier die wichtigsten Neuerungen:

Kapitel 3 des Zuwanderungsgesetzes: Förderung der Integration

§ 43 Integrationskurs und -programm

„Abs. 1: Die Integration von rechtmäßig auf Dauer im Bundesgebiet lebenden Ausländern in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben in der Bundesrepublik Deutschland wird gefördert.
Abs. 2: Eingliederungsbemühungen von Ausländern werden durch ein Grundangebot zur Integration (Integrationskurs) unterstützt. Der Integrationskurs umfasst Angebote, die Ausländer an die Sprache, die Rechtsordnung, die Kultur und die Geschichte in Deutschland heranzuführen. Ausländer sollen dadurch mit den Lebensverhältnissen im Bundesgebiet so weit vertraut werden, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig handeln können.
Abs. 3: Der Integrationskurs umfasst einen Basis- und einen Aufbausprachkurs von jeweils gleicher Dauer zur Erlangung ausreichender Sprachkenntnisse sowie einen Orientierungskurs zur Vermittlung von Kenntnissen der Rechtsordnung, der Kultur und Geschichte in Deutschland. Die erfolgreiche Teilnahme wird durch eine vom Sprachkursträger ausstellende Bescheinigung nachgewiesen. (...) Für die Teilnahme am Integrationskurs kann unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit ein angemessener Kostenbeitrag erhoben werden. Zur Zahlung ist auch derjenige verpflichtet, der dem Ausländer zur Gewährung des Lebensunterhaltes verpflichtet ist.

(...)

Abs. 5: Der Integrationskurs kann durch weitere Integrationsangebote, insbesondere ein migrationspezifisches Beratungsangebot, ergänzt werden. Das

Bundesministerium des Innern oder die von ihm bestimmte Stelle entwickelt ein bundesweites Integrationsprogramm, in dem insbesondere die bestehenden Integrationsangebote von Bund, Ländern, Kommunen und privaten Trägern für Ausländer und Spätaussiedler festgestellt und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Integrationsangebote vorgelegt werden. Bei der Entwicklung des bundesweiten Integrationsprogramms sowie der Erstellung von Informationsmaterialien über bestehende Integrationsangebote werden die Länder, die Kommunen und die Ausländerbeauftragten von Bund, Ländern und Kommunen sowie der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen beteiligt. Darüber hinaus sollen Religionsgemeinschaften, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, die Träger der freien Wohlfahrtspflege, sowie sonstige gesellschaftliche Interessensverbände beteiligt werden.“

§ 44 Berechtigung zur Teilnahme an einem Integrationskurs

„Abs. 1: Einen Anspruch auf die einmalige Teilnahme an einem Integrationskurs hat ein Ausländer, der erstmals eine Aufenthaltserlaubnis
1. zu Erwerbszwecken (§§ 18, 21),
2. zum Zweck des Familiennachzugs (§§ 28, 29, 30, 32, 36)
3. aus humanitären Gründen nach § 25 Abs. 1 oder 2 oder
4. ohne Bindung an einen Aufenthaltswort (§ 7 Abs. 1 Satz 2)
erhält, wenn er sich dauerhaft im Bundesgebiet aufhält.“

Nicht gesetzlich geregelt ist die sog. nachholende Integration – damit ist die Integration derjenigen gemeint, die sich schon länger hier aufhalten. Dies ist ein massiver Kritikpunkt am Zuwanderungsgesetz, denn es sollten nicht nur Neuankommende die Förderung über Sprach- und Orientierungskurse bekommen, sondern auch diejenigen, die sich bereits seit einigen Jahren hier dauerhaft aufhalten. Im Integrationsgesetz, das die bündnisgrüne Landtagsfraktion in den Bayerischen Landtag eingebracht hatte, war ein Rechtsanspruch auf Integrationsmaßnahmen für Migranten vorgesehen, die in den letzten fünf Jahren eingewandert sind.

Zur Kostenaufteilung sieht das Zuwanderungsgesetz folgendes vor: Den Basiskurs sollte der Bund zahlen, den Aufbaukurs das Land.

Verfahrensstand zum Zuwanderungsgesetz nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes

Alle Teile des Zuwanderungsgesetzes sind außer Kraft – es gab ja schon welche, die mit 1.7.2002 in Kraft traten (Name des Bundesamtes, Erlass von Rechtsverordnungen für Härtefallkommissionen und die sog. Ausreisezentren). Damit ist das geltende Ausländerrecht nach wie vor derzeitige Rechtsgrundlage.

Jetzt beginnt das Bundestagsverfahren – darauf haben wir Grünen sehr viel Wert gelegt. Damit wird wohl bald klar, welche Teile des Zuwanderungsgesetzes mit Zustimmung der Union verabschiedet werden können und welche nicht. Die Union hat 137 Änderungsanträge angekündigt.

Die Linie der Grünen wird sein, um wesentliche Teile des Zuwanderungsgesetzes zu retten (Arbeitsmigration, Verbesserungen im humanitären Bereich, geschlechtsspezifische und nichtstaatliche Verfolgung), das Gesetz unter Umständen in Teile aufzusplitten, denen der Bundesrat zustimmen muss und denen er nicht zustimmen muss.

Der Integrationsteil allerdings wird bundesratszustimmungspflichtig sein. Hier hat die Union in der Vergangenheit auch schon den Schwerpunkt in der Debatte gelegt und hier dürften sich die größten Einigungschancen ergeben.

Auf der kommunalen Ebene wurde die Einwanderung schon lange sehr pragmatisch verwaltet, was die vielen Initiativen in den Kommunen beweisen. Allerdings fehlt insbesondere in Bayern die Vernetzung, der Austausch und auch die Diskussion, welche Ansätze und Projekte im Bereich Integration förderungs- und weiterentwicklungsfähig sind und welche Maßnahmen Integration erschweren oder behindern.

Sonstige Regelungen infolge der PISA-Debatte

Ausgelöst durch die PISA-Debatte hat die Staatsregierung auf zwei Ebenen reagiert:

■ **vorschulische Kurse zur Deutschförderung**
Auf der Grundlage einer Sprachstandsdiagnose wurden für die Schulanfänger zwischen Schuleinschreibung und Schuljahresende Vorkurse zur Deutschförderung angeboten. An diesen haben im Jahre 2002 rund 550 Kinder in 60 Kursen teilge-

nommen. 32 Kurse wurden in einem Kindergarten, 28 in einer Grundschule durchgeführt. Der Unterricht wurde von Lehrerinnen und Lehrern der Grundschule erteilt, die für das Fach Deutsch als Zweitsprache ausgebildet sind oder Erfahrung haben. Der Kurs hat einen Umfang von rund 40 Unterrichtsstunden. Die beteiligten Lehrkräfte berichten von teils erheblichen Lernerfolgen der Kinder. Defizite konnten gemildert werden.

■ **Sprachlernklassen**

Im Schuljahr 2002/03 werden sog. Sprachlernklassen eingeführt. Das Besondere an diesen Klassen ist, dass die Kinder zwar einerseits ihrer Stammklasse angehören und darin z.B. in den musischen und praktischen Fächern gemeinsamen Unterricht mit deutschsprachigen Kindern erhalten, andererseits aber in Deutsch, Mathematik und Heimat- und Sachunterricht getrennt von den übrigen SchülerInnen intensiv Deutsch lernen und zusätzlich gefördert werden. Mit dieser Kombination aus individueller Förderung und Einbindung in die Regelklasse soll erreicht werden, dass die SchülerInnen in die Regelklasse integriert werden und gleichzeitig individuelle sprachliche Förderung erhalten.

b. Kommunale Handlungsspielräume

Analyse der Hauptmigrantengruppen in der Kommune

Um sich ein Bild über die Migrantengruppen in der Kommune machen zu können, wäre es wichtig, sich von der Verwaltung einen Überblick geben zu lassen. Dieser sollte die verschiedenen Migrantengruppen, auch die der Aussiedler, zahlenmäßig auflisten. Desweiteren sollte abgefragt werden, inwieweit die öffentlichen Einrichtungen (Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, die Familien- und Jugendhilfe, die Jugendfreizeiteinrichtungen, das sportliche und kulturelle Leben) auf diese Migrantengruppen eingerichtet sind. Auf der Basis dieser Analyse könnten Defizite erkannt und Vorschläge zur Verbesserung erarbeitet werden.

Förderung der Muttersprache

Die Förderung der Muttersprache in Kindergarten und Schule kommt im Konzept der Staatsregierung nicht vor. Dabei ist für das Erlernen der Zweitsprache (Deutsch) wichtig, dass die Muttersprache grammatikalisch korrekt beherrscht wird. Die Förderung der Muttersprache oder auch der Bilingualität kann man u.a. dadurch erreichen, dass die Träger von Kindergärten verstärkt Erzieherinnen mit Migrationshintergrund einstellen.

Interkulturelle Öffnung

Unter dem Stichwort interkulturelle Öffnung der Verwaltung, der Jugendeinrichtungen, der sozialen sowie der Einrichtungen des Gesundheitswesens, versteht man zweierlei:

- verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund;
- Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, damit diese interkulturelle Kompetenzen erwerben können.

Im Personalausschuss der Kommune sollte die Frage der interkulturellen Öffnung thematisiert werden.

Partizipation: Ausländerbeiräte oder Integrationsräte einrichten

Derzeitige gesetzliche Grundlage für die Einrichtung eines Ausländer- oder Integrationsrates in Bayern bildet Art. 11 Bayer. Verfassung. Im Rahmen des Selbstverwaltungsprinzips können Kommunen solche Räte installieren. In anderen Bundesländern wird landesgesetzlich über die Gemeindeordnung die Einrichtung von Ausländerbeiräten vorgeschrieben (NRW und Hessen).

Integration ist eine Querschnittsaufgabe, die sich nicht nur am ausländerrechtlichen Status von Gemeindebürgerinnen und Gemeindebürgern festmacht. Die Gruppe der Aussiedler ist vom Status her Deutsch, von den Problemen her ist sie aber den anderen Migrantengruppen gleichgestellt. Oder durch die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts sind viele Migranten deutsche Staatsangehörige geworden, obwohl sie in vielen Bereichen des täglichen Lebens nicht wie Deutsche behandelt werden.

Um eine stärkere Partizipation von Migranten in der Kommune zu gewährleisten fordere ich Folgendes:

1. Ausweitung des kommunalen Wahlrechts auch auf Angehörige der Nicht-EU-Staaten
2. Zusammenführung der Aussiedler- und Ausländerintegration
3. Integrationsräte als beratende Fachgremien des Stadtrates sowie der Verwaltung und der kommunalen Einrichtungen auf der Basis von freien Wahlen

Sonstige Handlungsmöglichkeiten für KommunalpolitikerInnen

- In den Universitätsstädten sollten Außenstellen des Ausländeramtes direkt an der Universität eingerichtet werden (Augsburg Modellprojekt). Informationen dazu können in der grünen Landtagsfraktion angefordert werden.
- Bestattung z.B. nach islamischer Sitte ermöglichen.
- Den Bau von Moscheen ermöglichen.
- Einladungen von Migrantenvereinen annehmen, Grußworte sprechen, ihre religiösen Feste achten und ggfs. mitfeiern.
- Informationen auch in den Zeitschriften der Migrantengruppen veröffentlichen.

d. Finanzierungsmöglichkeiten

Das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge stellt Gelder für Integrationsprojekte zur Verfügung. Das Bundesprogramm „Soziale Stadt“ und EU- Mittel können auch im Rahmen der Integrationsarbeit eingesetzt werden. Aussiedlerprojekte werden von der Bayer. Staatsregierung sowie dem Bundesinnenministerium, Aussiedlerbeauftragter, gefördert.

2. Das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge: Aufgaben, Ziele, Partner der Kommunen Erwin Schindler

Bekanntlich ist das Zuwanderungsgesetz am 18.12. letzten Jahres vom BVerfG für nichtig erklärt worden. Damit entfiel auch die seinerzeit bereits eingeführte Behördenbezeichnung, unter der dieser Vortrag in dem Seminarprogramm noch angeboten wird. Dennoch hat unsere Behörde – auch unter ihrer alten Bezeichnung – Aufgaben auf dem Gebiet der Integrationsförderung übernommen. Dies allerdings nicht in dem ursprünglich geplanten und von uns gewünschtem Ausmaß.

a. Behördenorganisation

Schon im Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ wurde die Bündelung von Kompetenzen in den Bereichen von Migration und Integration gefordert, um die Fragmentierung, das Nebeneinander von Zuständigkeiten und Maßnahmen wenigstens auf Bundesebene zu beenden. Der Gesetzgeber hatte diesen Gedanken im Zuwanderungsgesetz aufgegriffen und Sie werden auch in unserer heutigen Organisation Ansätze hierzu wiederfinden.

Neben dem klassischen Verwaltungsbereich, Abteilung 1, stellt das Asylverfahren in der Abteilung 4 die Kernaufgabe des Bundesamts dar. Die Abteilung 2 umfasst den Bereich der Rückkehrförderung und die für unser Haus sehr wichtige Gruppe für Analyse- und Informationsaufgaben. Im Kontext der heutigen Veranstaltung soll unser Augenmerk aber auf die Abteilung 3, Integration, gerichtet sein.

Diese Abteilung gliedert sich in zwei Gruppen :

- Die Gruppe 31 beschäftigt sich mit konzeptionellen Angelegenheiten der Integration und der Entwicklung eines bundesweiten Integrationsprogramms.
- Die Gruppe 32 ist vorwiegend mit der konkreten Durchführung der Integrationsmaßnahmen befasst. Dies beinhaltet
 - den verfahrensmäßigen Ablauf,
 - die rechtlichen und haushaltstechnischen Fragen,
 - aber auch die Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen.

Die Abteilung hat nach einigen Vorarbeiten sozusagen fließend ab Sommer letzten Jahres ihre Arbeit aufgenommen. Diese bestand naturgemäß zunächst in planerischen und vorbereitenden Tätigkeiten, die aber auch ohne Zuwanderungsgesetz mit Beginn dieses Jahres zum Teil in konkrete Aufgaben übergegangen sind.

b. Aufgabe und Ziele

Integration ist nicht nur eine staatliche Herausforderung, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Integration kann mit den Mitteln des Rechts angestoßen, gefördert und begleitet werden. Die eigentliche Integrationsleistung ist jedoch von der Gesellschaft selbst zu erbringen.

Integrationsförderung muss auf vier Säulen ruhen:

- sprachliche Förderung,
- soziale Beratung und Betreuung (migrations-spezifische Angebote),
- berufliche Orientierung und Eingliederung
- gesellschaftliche Integration.

Diesen Ansatz finden Sie auch in den derzeitigen Integrationsaufgaben des Bundesamtes wieder:

Sprachkurse für ausländische Arbeitnehmer

Bereits im Jahr 2002 war das Bundesamt auf dem Gebiet der Sprachkursförderung tätig geworden. Es

hatte eigene Förderrichtlinien und Kursmodelle entwickelt und auf dieser Basis am 11.10.2002 ein Zulassungsverfahren für interessierte Sprachkurs-träger eingeleitet. Bis Dezember letzten Jahres hatten sich über 2000 Sprachkursträger um Zulassung zur Durchführung von Sprachkursen (Basis und Aufbausprachkurse im Rahmen des sog. Integrationskurses) beim Bundesamt beworben. Damit wäre zum Jahreswechsel ein bundesweites flächendeckendes Angebot an Sprachkursträgern vorhanden gewesen. Dieses weit vorangeschrittene Zulassungsverfahren wurde allerdings durch den schon erwähnten Richterspruch aus Karlsruhe am 18.12.2002 obsolet.

Das Bundesamt hat dann ab 01.02.2003 die bisher vom Sprachverband Deutsch e.V. angebotene Sprachkursförderung übernommen. Zielgruppe dieser Sprachkursförderung sind ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen. Ihnen soll durch Vermittlung und Verbesserung der sprachlichen Kompetenz die soziale und berufliche Integration erleichtert werden.

Die Sprachkursförderung erfolgt, anders als beim Sprachverband, nunmehr in einem öffentlich-rechtlichen Zuwendungsverfahren. Die modifizierten Grundsätze des Sprachverbandes gelten als vorläufige Förderrichtlinie weiter. Das Bundesamt wird für diese Kurse neue Förderrichtlinien erstellen, die abhängig von einer neuen gesetzlichen Regelung ggf. ab 01.01.2004 gelten werden. Das voraussichtliche Finanzvolumen beträgt in 2003 rund. 17 Mio €.

Gemeinwesenorientierte (Modell) Projekte für Zuwanderer

Seit 01.01.2003 ist das Bundesamt für die Förderung von Maßnahmen zur Integration von Spätaussiedlern und Ausländern zuständig. Bis dahin lag diese Zuständigkeit beim Bundesverwaltungsamt (BVA) in Köln.

Im Rahmen von Projektförderungen zielt das Konzept zur sozialen Integration auf:

- präventive Arbeit mit Jugendlichen.
- Entschärfung sozialer Konflikte.
- Akzeptanzsteigerung bei der einheimischen Bevölkerung.
- Verbesserung der Kontakte zwischen Aussiedlern und Einheimischen.
- Heranführung an soziale Einrichtungen.
- Weiterentwicklung der Integrationsinstrumente durch Modellprojekte z.B. der Stärkung der interkulturellen Kompetenz und zur Erprobung von Eingliederungsverträgen und von gemein-

samen Maßnahmen für Aussiedler und Ausländer.

- Aufbau kommunaler Netzwerke für Integration.
- Vernetzung der Aktivitäten mit anderen Bundesprogrammen und denen der Länder.
- Stärkung des ehrenamtlichen Engagements.

Um diese Ziele zu erreichen, werden nach Maßgabe entsprechender Fördergrundsätze des BMI insbesondere gemeinwesenorientierte / wohnumfeldbezogene Projekte zur Eingliederung in die örtliche Gemeinschaft gefördert. Bevorzugt gefördert werden dabei Projekte, die aus einem kommunalen Netzwerk für Integration heraus initiiert und begleitet werden, da diese Netzwerke für eine optimale Koordination der Fördermaßnahmen sorgen.

In Zusammenarbeit mit zahlreichen Verbänden, Stiftungen, Vereinen, Initiativen sowie Behörden auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wurden im Jahr 2002 rund 1.200 Maßnahmen gefördert. Das voraussichtliche Finanzvolumen beträgt im Jahr 2003 rund 28 Mio €. Für 2003 liegen 1.300 Förderanträge vor, davon sind 345 Fortsetzungsprojekte mit einem Mittelvolumen von 22 Mio €. In diesem Jahr sind zunächst Fortsetzungsprojekte zu bewilligen. Im Anschluss daran wird es die Aufgabe des Bundesamtes sein, die neuen Projektanträge zu prüfen. Eine endgültige Entscheidung über die Bewilligung der Neuanträge kann aber erst nach Inkrafttreten des Bundeshaushalts 2003 erfolgen.

Im Vorfeld dieser Entscheidung haben Abstimmungsgespräche mit allen Bundesländern zur Gewichtung förderungswürdiger Projekte aus Sicht der Länder stattgefunden. In diesen Abstimmungen können auch kommunale Belange und Interessen ggf. Berücksichtigung finden.

Eine weitere Aufgabe des Bundesamtes wird sein, die gewonnenen Erfahrungen aus den einzelnen Projekten zusammenzufassen, um sie dann den Projektträgern bei der Entwicklung neuer Projekte zur Verfügung zu stellen.

Gewährung von Zuschüssen zur Ausländersozialberatung

Bis Ende 2002 war die Gewährung von Bundeszuschüssen zur Ausländersozialberatung Aufgabe des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Träger der Ausländersozialberatung sind die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Diakonisches Werk, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz). Diese sollen über ein flä-

chendeckendes Netz von Beratungsstellen sicherstellen, dass Zuwanderern durch gezielte Beratung und Betreuung die Integration in das Gesellschaftssystem der Bundesrepublik Deutschland ermöglicht bzw. erleichtert wird.

Gefördert werden (anteilig von Bund und Ländern) die Personal- und Sachkosten der von den Wohlfahrtsverbänden zur Aufgabenerledigung eingesetzten Sozialberater/innen. Förderfähigkeit und Förderumfang werden in Absprache zwischen Bund und Bundesländern festgelegt.

Bund und Länder haben sich im Juli 2000 durch das sogenannte *Einvernehmen über die gemeinsame Finanzierung der Ausländersozialberatung* darauf verständigt, die gemeinsam zu erbringenden Zuschüsse innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren (beginnend mit dem Jahr 2002) mit dem Ziel einer gleichgewichtigen Finanzierung anzugleichen.

Die Zuwendungen werden als nicht rückzahlbare Zuschüsse für die als zuwendungsfähig anerkannten Ausgaben im Rahmen einer Projektförderung als Festbetragsfinanzierung gewährt. Das voraussichtliche Finanzvolumen in 2003 beträgt rund 18 Mio €, die Haushaltsmittel sind in vollem Umfang verplant.

Ausgewählte Projektmaßnahmen für Ausländer

Zielgruppe der Projektförderung sind dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland lebende Ausländer. Es werden Projekte gefördert, an denen ein erhebliches Bundesinteresse besteht und die

- keine überproportional hohen Anteile der verfügbaren Mittel beanspruchen,
- Nationalitäten übergreifend von in Deutschland tätigen Ausländerorganisationen für eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden,
- eine möglichst hohe flächendeckende Wirkung und
- eine Laufzeit von einem Jahr haben (der Gesamtzeitraum ist auf drei Jahre begrenzt).

Für eine Förderung werden daher insbesondere in Betracht gezogen:

- staatsbürgerliche Seminare / Seminare zu aktuellen Themen der Ausländerpolitik.
- Forschungsvorhaben zum Thema Ausländerintegration.
- Öffentlichkeitsarbeit zu Fragen des Ausländerrechts, des Staatsangehörigkeitsrechts und der Ausländerpolitik.

- Unterstützung von Modellvorhaben zur Bekämpfung der Segregation (Ghettoisierung) in Großstädten bzw. wohnumfeldbezogene Maßnahmen in regionalen Schwerpunkten.
- Projekte zur Integration von Personen, deren Aufenthaltsrecht aus Härtefallregelungen resultiert oder von sonstigen psychosozial benachteiligten Personen der Zielgruppe.

Die grundsätzliche Förderentscheidung, insbesondere die Feststellung des Bundesinteresses und die Entscheidung über die Förderbeträge, erfolgt durch das Bundesministerium des Innern.

Die Förderungen werden als Teilfinanzierungen (Anteils-, Fehlbedarfs- und in geeigneten Fällen als Festbetragsfinanzierung) gewährt. Das voraussichtliche Finanzvolumen in 2003 beträgt 767.000 €. Die Haushaltsmittel sind vollständig verplant.

Seminarveranstaltungen für ausländische Frauen und Multiplikatorenseminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz

Diese Aufgabe wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übernommen und verfolgt folgende Förderungsschwerpunkte:

- Gewährung von Zuwendungen für Fördermaßnahmen zur *sozialen Integration ausländischer Frauen*. Zielgruppe sind zugewanderte Frauen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus, die sich bislang überwiegend der Familie gewidmet und deshalb keine ausreichenden Deutschkenntnisse erworben haben. Ziel ist es, diesen Personenkreis zum Erlernen ausreichender deutscher Sprachkenntnisse, zur beruflichen Bildung und Arbeitsaufnahme zu motivieren. (voraussichtliches Finanzvolumen in 2003: 2 Mio €)
- Gewährung von Zuwendungen zur Durchführung von *Qualifizierungsmaßnahmen für Kursleiter und Multiplikatoren*. Diese werden unter dem Stichwort „Erwerb interkultureller Kompetenz“ in Seminaren zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration von Ausländern in Deutschland sowie über politische, wirtschaftliche, kulturelle Hintergründe und Entwicklungen in den Herkunftsländern geschult. (voraussichtliches Finanzvolumen in 2003: 734.000 €)

Fördermaßnahmen im Rahmen des „Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF)“

Grundlage für den EFF ist die Entscheidung des Rates der Europäischen Union vom 28. September 2000 (2000/596/EG - ABl. L 252 vom 06.10.2000, S 12). Die Errichtung des EFF stellt einen ersten Schritt auf dem Wege zu einem gemeinsamen

Asylsystem in der Europäischen Union dar. Der EFF wurde für die Dauer von fünf Jahren (2000-2004) geschaffen und soll zu einer ausgewogenen Verteilung der finanziellen Belastungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union beitragen, die mit der Aufnahme von Flüchtlingen und vertriebenen Personen sowie den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind. Der Finanzrahmen des EFF wurde auf insgesamt 216 Mio. € festgelegt. Die Mittel werden von der Europäischen Union jährlich neu nach einem festgelegten Schlüssel auf die Mitgliedstaaten verteilt.

Zur Verwendung des bundesdeutschen Anteils hat das Bundesministerium des Innern die Aufgabe der Nationalen Zentralstelle zur Verwaltung des Europäischen Flüchtlingsfonds dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFI) übertragen.

Im Rahmen des EFF können Projekte für Flüchtlinge und Vertriebene (nichtdeutscher Herkunft) gefördert werden, die folgende Bereiche betreffen:

- die Aufnahmebedingungen;
- die Integration von Personen, deren Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland dauerhaft und/oder beständig ist;
- die freiwillige Rückführung von Personen, die nicht eine neue Staatsangehörigkeit erworben oder das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland verlassen haben.

Für die Projekte ist – unabhängig vom Kalenderjahr - eine Laufzeit von maximal 12 Monaten vorgesehen. Sie dürfen nicht mit Gewinnstreben verbunden sein.

Eine Förderung aus dem EFF können beantragen:

- nationale, regionale oder lokale, zentrale oder dezentrale öffentliche Verwaltungen
- Lehr- oder Forschungseinrichtungen
- Ausbildungseinrichtungen
- Sozialpartner
- Regierungsorganisationen
- internationale Organisationen oder Nichtregierungsorganisationen

Der aus dem EFF geleistete Förderbeitrag darf höchstens 50% der Gesamtkosten eines Projekts betragen; d.h. dass immer eine entsprechende Eigen- oder Kofinanzierung bestehen muss.

Die Nationale Zentralstelle fordert jährlich neu auf, Projektvorschläge einzureichen. Die Aufforderung wird im Bundesanzeiger sowie im Internet auf der Homepage des Bundesamtes veröffentlicht. Ein

Rechtsanspruch auf eine Förderung aus dem EFF besteht nicht.

Der finanzielle Anteil der BRD am EFF im Zeitraum 2000 bis 2003 beläuft sich auf insgesamt 34,7 Mio €. Im Zeitraum 2000 bis 2002 wurden insgesamt 267 Projekte gefördert. Für 2003 liegen 280 Anträge vor, die Vergabe ist in Vorbereitung. Die in 2003 zur Verfügung stehenden Finanzmittel iHv 9,9 Mio € werden ausgeschöpft.

Aufgaben bei der Aufnahme und Verteilung jüdischer Immigranten

Das Bundesamt hat die Aufgabe der *Verteilung jüdischer Immigranten aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion* ebenfalls zum Jahreswechsel vom Bundesverwaltungsamt in Köln übernommen.

Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens nimmt das Bundesamt folgende Aufgaben wahr:

- Entgegennahme der von den Deutschen Auslandsvertretungen übersandten Anträge
- Verteilungsentscheidung nach dem sog. *Königsteiner Schlüssel* in ein Bundesland (Verteilungswünsche werden dabei soweit möglich berücksichtigt)

- Versendung der Anträge an die Zentralstelle des Bundeslandes, das durch die Verteilungsentscheidung festgelegt wurde.
- Entgegennahme der Entscheidung (Aufnahmezusage oder Ablehnung) der Zentralstelle des jeweiligen Bundeslandes
- Weiterleitung der Aufnahmezusage bzw. der Ablehnung an die zuständige Deutsche Auslandsvertretung.

Pro Jahr sind voraussichtlich rund 14.000 bis 20.000 Verteilungen vorzunehmen.

c. Zusammenfassung

Das Bundesamt befasst sich auch ohne das sich wieder im Gesetzgebungsverfahren befindende Zuwanderungsgesetz bereits mit unterschiedlichen konkreten Integrationsaufgaben und Maßnahmenförderungen. Die Genehmigung und Finanzierung verschiedenster Projekte spielt hier derzeit eine führende Rolle und wirkt auch in die kommunale Ebene hinein. Die Durchführung der Projekte soll selbstverständlich den Praktikern und Fachleuten vor Ort überlassen bleiben. Das Bundesamt hat sich seinerseits zum Ziel gesetzt, zentrale Erkenntnisse aufzuarbeiten und seinen Partnern zur Verfügung zu stellen, um so die Effizienz und Wirksamkeit des Integrationsgeschehens in der Bundesrepublik zu fördern.

3. Von der Wirtschaft lernen: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung Anja Edelhäuser

a. Einleitung

Das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ zu behandeln, ist zweifelsohne ein heikles Unterfangen, wenn man sich allein die Vielzahl an unterschiedlichen Institutionen und Diensten der kommunalen Verwaltung ansieht, aber z.B. auch die völlig unterschiedliche Situation in den einzelnen Kommunen selbst. Auch der Begriff der „interkulturellen Öffnung“ wird unterschiedlich verwendet. Während darunter oftmals nur Toleranz im Umgang mit anderen Kulturen verstanden wird, vertrete ich die Auffassung, dass eine Politik der interkulturellen Öffnung eine tiefgreifende Veränderung der Verwaltung und des Verwaltungshandelns mit sich bringen wird – einhergehend mit einem radikalen Perspektivenwechsel.

Ich möchte in diesem Zusammenhang ein Konzept zur Diskussion stellen, das aus der US-amerikanischen Managementlehre stammt: „managing diver-

sity“¹. Der grundlegende Gedanke ist dabei, Verschiedenartigkeit, Vielfalt als Ressource zu erkennen und für das Unternehmen produktiv zu nutzen. Auch wenn dieses Konzept in der unternehmerischen Praxis in Deutschland eher noch ein Orchideendasein führt, wird es inzwischen in der Wissenschaft heftig diskutiert – als Modell für die Reform der Hochschulen, des Bildungswesens, der Verwaltungen etc. Einige Städte und Kommunen – wie z.B. Göttingen² oder Wien – experimentieren mit diesem Ansatz, andere Städte wie z.B. Amster-

1 Vgl. dazu Koall, Iris/Bruchhagen, Vrena/Höher, Friederike (Hg.): Vielfalt statt Lei(d)kultur. Managing Gender & Diversity, Münster 2002.

2 Vgl. dazu das Göttinger Modellprojekt zur Interkulturellen Öffnung der kommunalen Dienste, vorgestellt von Jan Bernert und Matthias Lange in: In der Diskussion - Integration in Städten und Gemeinden. Reihe „Integration Konkret“, Bd. 9, hg. von der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, Berlin/Bonn, 2000, S. 23-40

dam und Utrecht³ können schon praktische Erfahrungen vorweisen.

b. Die künftige Aufgabe der Kommune: „Building a House for Diversity“

Zweifelsohne kommt der Kommune, der kommunalen Verwaltung bei der Gestaltung der Zuwanderungsgesellschaft eine Schlüsselrolle zu. Denn gerade in der Kommune, in der Stadtgesellschaft wird das ganze Spektrum an kultureller Vielfalt, die Verschiedenheit kultureller Lebensformen und Wertevorstellungen ganz unmittelbar erfahrbar – verbunden mit einem erheblichen Konfliktpotential und zahlreichen Problemen. Denn in der Kommune erleben die Menschen gelungene Integration in Form von Akzeptanz und Teilhabe am gesellschaftlichem Leben – oder eben das Gegenteil. Die Verwaltungen müssen sich dieser kulturellen Vielfalt als neuer gesellschaftlicher Norm anpassen. Dies stellt sie vor enorme Herausforderungen. Denn gerade die Verwaltung, deren primäre Funktion im Sinne des klassischen bürgerlichen Nationalstaates die Herstellung bzw. Verwaltung von kultureller Homogenität war, verkörperte wie keine andere Institution die „deutsche Leitkultur“ und war lange Zeit strikt monokulturell ausgerichtet.

Die Aufgabe für die Kommune und ihre Institutionen wird künftig heißen, die kulturelle Vielfalt zu gestalten und zu verwalten: „Building a House for Diversity“⁴. Und zwar im Sinne und unter Beteiligung aller Betroffenen. Dies wird einen tief greifenden Wandel unseres eigenen gesellschaftlichen Selbstverständnisse, aber auch des gesellschaftlichen Selbstverständnisses der Zuwanderer mit sich bringen. Ich möchte dies anhand einer kurzen Geschichte veranschaulichen: eine Giraffe, Handwerksmeisterin im Holzgewerbe, hat für ihr Giraffenhaus den ersten Preis bekommen. Der Elefant, ebenfalls aus dieser Branche, ist sehr an einer engen Kooperation interessiert und kommt, um das Haus zu besichtigen – was zwangsläufig in einem Fiasko endet. Das Eingangstor zerbricht, die Holzterrasse zerkracht ... Die Giraffe fordert den Elefanten ungehalten auf, für eine künftige Zusammenarbeit erst einmal gewaltig abzunehmen und das Fitness-Studio zu besuchen. Dies erscheint dem Elefanten noch akzeptabel. Als die Giraffe ihn aber auch noch in den Ballettunterricht schicken möch-

te, damit er „leichtfüßiger“ werde, antwortet der blutende Elefant: „Ich glaube kaum, dass Fitness-Studio und Ballett-Unterricht uns auf Dauer weiterbringen. Hast du mal daran gedacht, an deinem Haus etwas zu verändern?“ Ebenso waren unsere Gesellschaft, unsere Institutionen lange Zeit einseitig an den Interessen einer dominanten Gruppe ausgerichtet – ohne die besonderen Belange von kulturellen Minderheiten zu berücksichtigen.

„Building a House for Diversity“ - diesem Anspruch wird die derzeitige Debatte in Deutschland um die Gestaltung der Zuwanderungsgesellschaft, zumindest in ihrer offiziellen Version, jedoch nicht gerecht. Sie steckt vielmehr voller „böserer Fallen“, die ich im Folgenden kurz aufzeigen möchte.

c. Die drei „böseren Fallen“ in der Zuwanderungsdebatte

Die Vorstellung von einer „homogenen Mehrheitsgesellschaft“

Die Debatte ist in großen Teilen immer noch geprägt von der Vorstellung einer „homogenen“ deutschen Mehrheitsgesellschaft, in die „die“ eingewanderte kulturelle Minderheit integriert werden müsse. Diese Vorstellung, dieses Gesellschaftsbild einer „homogenen Mehrheitsgesellschaft“ ist von der Realität längst überholt. Es gibt sie nicht: weder eine „homogene Mehrheitsgesellschaft“ noch „die“ eingewanderte kulturelle Minderheit.

Wir leben vielmehr in einer hoch ausdifferenzierten, in einer extrem individualistischen Gesellschaft mit einer Vielfalt an sozialen, ethnischen und religiösen Gruppen mit jeweils eigenen Werten, Umgangs- und Kommunikationsformen. Warnfried Dettling spitzt dies provokativ zu, wenn er sagt, unsere Gesellschaft sei nichts weiter als „eine Summe an Minderheiten“⁵. Wenn unsere Gesellschaft aber nur noch „eine Summe von Minderheiten“ ist, dann stellt sich die Frage, wohin eigentlich „diese“ eingewanderte Minderheit integriert werden soll, dann muss der Begriff der „Integration“ völlig neu buchstabiert werden.

Integration und Defizitorientierung

Wenn wir an der Vorstellung festhalten, dass eine Minderheit in eine Mehrheitsgesellschaft integriert werden soll, dann schwingt hier unterschwellig immer ein Duktus der Überlegenheit der eigenen Kultur gegenüber der „anderen“ Kultur mit. Die

3 Vgl. dazu den Erfahrungsbericht von Hans Bellaart in: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation der Fachkonferenz vom 23./24. Mai 2002, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S. 65ff.

4 Vgl. dazu Katrin Hansen in Koall, Iris u.a., a.a.O., S. 27ff., hier S. 27.

5 Dettling, Warnfried in: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung, a.a.O., S. 31ff.

„andere“ Kultur wird als minderwertig betrachtet, als Randgruppe, als Problemfall. M.a.W.: Die „Integration“ von Zuwanderern ist in Theorie und Praxis größtenteils von Defizitorientierung und Bevormundung geprägt. Aber – wie gesagt - wohin sollte „die“ eingewanderte Minderheit integriert werden, wenn es keine Mehrheitsgesellschaft mehr gibt? Wenn nur noch verschiedene Minderheiten nebeneinander stehen?

Die Defizitorientierung in der Integrationspolitik schlägt sich auch in der kommunalen Praxis nieder. Gerade in den Kommunen werden Migrantinnen und Migranten oftmals als belastend und anstrengend empfunden. Sie werden generell als Randgruppe, als Problemfälle, als defizitär wahrgenommen – und aufgrund von Ethnie und nationaler Herkunft stigmatisiert. Diese Defizitorientierung bedarf einer dringenden Korrektur! Migrantinnen und Migranten müssen in ihren individuellen Ressourcen und Potenzialen wahrgenommen und erkannt werden – paradoxer Weise gerade aufgrund und gleichzeitig unabhängig von ihrer kulturellen Zugehörigkeit.

Der „kulturalistische“ Blick

Die gesamte Debatte um die Integrationspolitik tendiert zu einer Überbetonung des Kulturellen im Sinne der ethnischen Abstammung, der Herkunft, der Nationalität. Die Herkunft, die Ethnie werden zum ausschlaggebenden Kriterium, um die Person selbst einzuschätzen. Das Individuum bleibt dabei auf der Strecke. Von der Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder Nationalität werden vorschnell verallgemeinernde Rückschlüsse auf die Person selbst gezogen – auf sein Alltagsleben, seine Einstellungen, sein Selbstverständnis. Es gibt sie aber nicht: „die“ Inder, „die“ Moslems – ebenso wenig wie „die“ Deutschen.

So unterscheidet sich beispielsweise ein aus Istanbul stammender Hochschulprofessor in seiner Lebensweise und in seinem Selbstverständnis gravierend von einem des Lesens und Schreibens nicht mächtigen anatolischen Bauern aus ärmlichen Verhältnissen. Trotz der gemeinsamen nationalen Herkunft, trotz der gemeinsamen Religionszugehörigkeit! Der türkische Hochschulprofessor steht einem Akademiker aus Berlin vielleicht sogar näher. Dennoch wird er zunächst als Türke und Moslem wahrgenommen – unabhängig von seinen individuellen Fähigkeiten und seinem Selbstverständnis.⁶

⁶ Wir sehen dies – auf umgekehrte Art und Weise – ganz deutlich an der bisherigen Aussiedlerpolitik, bei der Aussiedler von vorneherein als „Deutsche“ wahr-

Derartig kulturalistische Zuschreibungen können schnell diskriminierende und rassistische Züge annehmen. Die „kulturalistische“ Wahrnehmung des „Fremden“ verhindert oftmals den Zugang zu gesellschaftlichen und ökonomischen Ressourcen, zu Macht und Einfluss.⁷

Fazit: Integrationspolitik muss darauf abzielen, das Ungleichgewicht zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Gruppen abzubauen, allen den gleichen Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen zu ermöglichen (das wiederum bedeutet Macht und Einfluss) sowie soziale und politische Partizipation auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft zu gewährleisten. Sie muss auf eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung – und nicht nur Akzeptanz – hinwirken. Das Konzept „Managing Diversity“ bietet hierfür sowohl in organisationaler als auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht einige wertvolle Impulse.

d. „Managing Diversity“ – Vielfalt als Stärke

„Managing Diversity“ will personale Vielfalt und Verschiedenheit für die Unternehmung produktiv nutzen. Angehörige von Minderheiten (Migranten, Schwule, etc.), aber auch individuelle Verschiedenheit (Temperament, Alter etc.) werden dabei als Ressource erkannt. Das Konzept zielt darauf ab, über die Betonung und Berücksichtigung von Verschiedenheit Chancengleichheit und gleichen Zugang für alle herzustellen. Indem es Vielfalt bewusst als Ressource anerkennt, wendet sich Managing Diversity gegen Mono- und Dominanzkulturen.

Der Diversity-Ansatz wurde ursprünglich von Unternehmen als Reaktion auf die US-amerikanische Anti-Diskriminierungsgesetzgebung entwickelt, um Schadensersatzzahlungen in astronomischen Höhen von vorneherein abzuwehren. Im Allgemeinen werden dabei drei Entwicklungsphasen unterschieden:

genommen wurden, ohne das „Fremde“ ausreichend zu berücksichtigen.

⁷ Umgekehrt aber sagt allein die Herkunft noch nichts darüber aus, ob jemand für einen Arbeitsplatz tatsächlich geeignet ist. Will man den Anteil an Erzieherinnen mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten beispielsweise erhöhen, so ist dabei nicht das Kriterium der nationalen Zugehörigkeit ausschlaggebend, sondern die Frage nach den pädagogischen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen. Allein von dem Kriterium „andere Nationalität“ auf interkulturelle Kompetenz zu schließen, ist ebenfalls ein Kurzschluss – eine kulturalistische Zuschreibung.

- Meist als Folge von gesetzlichen Rahmen- und Förderprogrammen öffnet sich ein Unternehmen für Angehörige kultureller Minderheiten. Diese müssen sich allerdings der vorhandenen Dominanzkultur unterordnen, bekommen jedoch Zugang zu ihnen bislang verschlossenen Ressourcen.
- Angehörige von „kulturellen“ Minderheiten werden in bestimmten Bereichen wie z.B. der Produktentwicklung oder dem Marketing gezielt angeworben und aufgebaut, um Produkte auf die Bedürfnisse und Interessen „ihrer“ kulturellen Gruppe besser abzustimmen und damit neue Märkte zu erschließen. So findet beispielsweise das Ethno-Marketing in Deutschland zunehmend Verbreitung. Angehörige diskriminierter Gruppen gelangen damit in größerem Umfang in attraktive Positionen. Umgekehrt wird hier stark mit Klischees und Stereotypen gearbeitet, Mitarbeiter werden auf ihre Gruppenzugehörigkeit reduziert.
- In der dritten Phase wird die Leitkultur durch eine Lernkultur abgelöst: Diversity wird als ganzheitliches organisationales Lernen verstanden. Die Mitarbeiter werden ermutigt, sich bewusst in ihrer Verschiedenheit, in ihren unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten einzubringen statt sich einer „homogenen“ Dominanzkultur zu unterwerfen. Dies führt zu Spannungen und Verunsicherungen auf beiden Seiten, eigene Normen, Institutionen und Kulturen werden brüchig, liebgeordnete Privilegien und Besitzstände in Frage gestellt. Die Arbeit in bewusst heterogen zusammengesetzten Teams erfordert permanente Perspektivwechsel und Aushandlungsprozesse – ein „Managing Diversity“. Dabei begibt sich die Organisation in einen offenen Prozess, das Unternehmen wird zur lernenden Organisation.

Die Implementierung von „Managing Diversity“ in einem Unternehmen oder einer Organisation ist ein dynamischer Prozess, der je nach den Strukturen und dem Selbstverständnis einer Organisation immer anders aussehen wird und die Unternehmenskultur nachhaltig verändert. Es stellt extrem hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Unternehmen wollen damit dem rasanten gesellschaftlichen Wandel - der zunehmenden Komplexität an Aufgaben, der Internationalisierung, Zuwanderung, Pluralisierung von Lebensformen etc. - besser begegnen. Gefragt sind vernetztes Denken, unkonventionelle Problemlösungsansätze, Flexibilität, Kreativität.

Das Konzept „Managing Diversity“ stellt herkömmliche Hierarchien in Frage und zielt auf Partizipation, Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Gleichwertigkeit ab. Und genau darin liegt das gesellschaftspolitische Potenzial dieses Ansatzes begründet: die Möglichkeiten der Zuwanderungsgesellschaft produktiv für die Neugestaltung der Gesellschaft zu nutzen.

e. Politik der interkulturellen Öffnung Begriffsbestimmungen

Legt man diesen Ansatz zugrunde, so bedeutet eine Integrationspolitik im Sinne einer „Politik der interkulturellen Öffnung“, sich auf einen offenen Prozess einzulassen. Die Betonung liegt dabei nicht auf „kulturell“, sondern auf „inter“ – auf dem permanenten Aushandeln zwischen gleichberechtigten Lebensformen und –entwürfen. Ort dafür ist die Zivilgesellschaft, die Kommune. Eine Politik der interkulturellen Öffnung reicht von der Organisationsentwicklung innerhalb der Behörden bis hin zur sozialräumlichen Gestaltung durch die Kommune als Gebietskörperschaft. Interkulturelle Öffnung stößt auf Widerstände, da die eigenen Sichtweisen und Normen durch die Perspektiven der „Anderen“ immer wieder in Frage gestellt werden und zwischen beiden ständig neu austariert werden muss.

Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ erschöpft sich demnach nicht darin, Kenntnisse über andere Kulturen zu haben. Unter „interkultureller Kompetenz“ soll hier vielmehr die Fähigkeit verstanden werden, in einen offenen Prozess des Aushandelns zu treten und diesen ebenso offen zu gestalten. Dies bedeutet mehr als Toleranz und gegenseitiges Verständnis: es heißt, (auch eigene) vorschnelle kulturelle Zuschreibungen zu erkennen, zu reflektieren und entsprechend zu korrigieren. Erst diese Fähigkeit kann interkulturelles Handeln ermöglichen. Interkulturelles Handeln meint dabei die individuelle Handlungsfähigkeit der Einzelnen, aber auch die Fähigkeit der Kommune, „die ungleichen Machtverhältnisse der Akteure im Gemeinwesen durch kommunalpolitisches Handeln in ein offenes und gleichberechtigtes Konfliktmanagement zu überführen, das von den Akteuren selbst getragen wird.“⁸ Was heißt dies konkret für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung?

8 Vgl. dazu Bernert, Jan/Lange, Matthias in: In der Diskussion - Integration in Städten und Gemeinden. Reihe „Integration Konkret“, Bd. 9, hg. von der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, Berlin/Bonn 2000, S. 23–40, hier S. 27.

f. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – einige Anregungen⁹

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein langwieriger Prozess, bei dem sich die Institutionen immer wieder Raum lassen sollten, sich selbst in Frage zu stellen, zu lernen, sich zu korrigieren und ungewöhnliche Perspektiven mit einzubinden. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung betrifft sowohl die Organisation der Institutionen als auch die Strukturen der einzelnen Dienste. Sie muss die Institutionen dazu befähigen, flexibler und angemessener auf die Anforderungen einer heterogenen Gesellschaft zu reagieren.

Die Maßnahmen für eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung werden von Kommune zu Kommune, von Einrichtung zu Einrichtung jeweils unterschiedlich sein. Dabei sollte immer an dem vorhandenen, zum Teil auch verschütteten Erfahrungswissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesetzt werden. Im Folgenden stelle ich in Anlehnung an das Konzept der Münchner Stadtverwaltung einige Maßnahmen vor¹⁰:

Auf konzeptioneller Ebene

Die Kommunalpolitik insgesamt muss sich einem bestimmten Konzept der interkulturellen Öffnung verpflichten. Im Sinne des Diversity-Ansatzes ist dabei ein grundsätzlicher Perspektivenwechsel gefordert:

- weg von der Defizitorientierung hin zu einer produktiven Ressourcenorientierung, d.h. die Verschiedenartigkeit, die kulturelle Vielfalt wird als produktive Ressource erkannt – sowohl für die Institution als auch für die Kommune.
- die explizite Berücksichtigung und Thematisierung von Verschiedenheit auf allen Ebenen der Institution und in allen Politikfeldern.
- das Eintreten in einen offenen Prozess, der sowohl die Institutionen als auch die kommunale Politik in ihrer Ausrichtung immer wieder selbst in Frage stellt.

Auf institutioneller Ebene

Die Verwaltungsreform bietet einige Anknüpfungspunkte zur interkulturellen Öffnung. Von zentraler Bedeutung aber ist, dass das Konzept auf allen Ebenen einer Einrichtung mitgetragen wird. Im Folgenden einige Beispiele:

9 Vgl. dazu Handschuck, Sabine/ Schröder, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis 5/2002, S. 511-521, sowie Bellaart, Hans, a.a.O.

10 Vgl. dazu Handschuck/Schröder, a.a.O.

- die Erarbeitung eines Leitbildes über Werte und Ziele der jeweiligen Institution mit einem klaren Bekenntnis zu einer interkulturellen Öffnung im Sinn eines ressourcenorientierten und prozesshaften Diversity-Ansatzes.
- die Festschreibung einer klaren Strategie mit überprüfbaren Jahreszielen, die immer wieder reflektiert und korrigiert wird.
- die Einrichtung eines übersichtlichen Kundensystems, die Bereitstellung mehrsprachiger Informationsmaterialien und mehrsprachiger Formulare, so dass die Institution auch nach außen die Vielfalt spiegelt.
- die Förderung von interkulturellen (bzw. Diversity-) Kompetenzen beim Personal im Sinn von Selbstreflexion und der Fähigkeit, Situationen der Fremdheit offen gestalten zu können.
- die Ausarbeitung eines Fortbildungskonzeptes zur interkulturellen Qualifizierung und Sensibilisierung¹¹.
- die gezielte Anwerbung und Einstellung von Migrantinnen und Migranten auf allen Ebenen der Organisation, wobei hier nicht allein der „kulturelle Faktor“ ausschlaggebend sein darf.
- die Berücksichtigung der interkulturellen Perspektive in einer beteiligungsorientierten Sozial-, Kinder- und Jugendplanung, in Programmen zur Stadtteilentwicklung etc.
- die Verankerung der interkulturellen Öffnung im Bereich des Qualitätsmanagements.
- die Bereitschaft zu lernen und zu korrigieren, um zu einer kontinuierlichen Verbesserung beizutragen.

Auf sozialräumlicher Ebene

Die interkulturelle Öffnung der Gemeinwesenarbeit zielt weniger auf die Entwicklung zusätzlicher Angebote, als vielmehr auf die Bündelung, Vernetzung, Umstrukturierung bereits vorhandener Angebote (Ressourcen!) ab:

- die interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste im Rahmen einer strikten Kundenorientierung.
- weg von ausschließlich defizitorientierten Ansätzen (wie z.B. in der Migrationssozialarbeit) hin zu ressourcenorientierter interkultureller Arbeit, die bemüht ist, die unterschiedlichen Akteure in die Gestaltung des Sozialraums ak-

11 Dies bezieht sich nicht nur auf Diversity-Trainings etc., sondern auch auf interaktive, dialogorientierte und prozesshafte Projekte zwischen Verwaltung und der Migrationsbevölkerung. Vgl. dazu als Beispiel das Frankfurter Projekt „Polizei mit Migrantinnen und Migranten im Dialog“, hg. vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a. M., dem Polizeipräsidium Frankfurt und Nichtregierungsorganisationen in Frankfurt, Frankfurt a. M. 2000.

tiv einzubeziehen und zwischen den unterschiedlichen Interessen auszuhandeln¹².

- statt einer Vielzahl an Sondereinrichtungen für Migrantinnen und Migranten eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Regeldiensten (z.B. Migrationssozialarbeit und Altenhilfe).

Ein sehr gelungenes Beispiel für die interkulturelle Öffnung des Sozialraums ist das Göttinger Modellprojekt. Im Rahmen dieses Projektes wurde u.a. auch das Sanierungsprogramm „Soziale Stadt“ interkulturell ausgerichtet. Die Bürgerinnen und Bürger wurden in ihren unterschiedlichen Interessen und Lebensentwürfen aktiv in die Stadtteilentwicklung miteinbezogen. Dies verlangte zum einen die systematische Stärkung von Angehörigen kultureller Minderheiten, damit diese ihre Interessen auch offensiv vertreten würden. Zum anderen ging es darum, die in diesem Prozess freigesetzten Konflikte möglichst offen und konstruktiv zu gestalten. Als sogenannte „intermediäre Instanz“ wurde in- zwischen ein Stadtteilzentrum eingerichtet - einhergehend mit einem Weiterbildungsangebot zur Stadtteilmediation im interkulturellen Kontext.¹³

Seit einigen Jahren hat Utrecht eine „Politik der Verschiedenartigkeit“ in der kommunalen Verwaltung eingeführt. Unter einer derartigen Politik wird nichts anderes als ein „Managing Diversity“ im öffentlichen Dienst verstanden: die ausdrückliche Berücksichtigung der Verschiedenartigkeit von Belegschaft und Kunden auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Institutionen. Im Gegensatz zu früheren Ansätzen wurde damit ein Prozess eingeleitet, in dem sich die Institutionen Schritt für Schritt zu „multikulturellen“ Institutionen wandeln, zu Institutionen, in denen „kulturelle Verschiedenartigkeit als Mehrwert“ gilt. Dies wird u.a. erreicht durch ein interkulturell ausgerichtetes Management, einer entsprechenden Personalpolitik, Aufgeschlossenheit und Möglichkeiten externer Zusammenarbeit sowie in der Verankerung eines Antidiskriminierungskodexes und einer entsprechenden Festtagsregelung. Die Erfahrungen in Utrecht zeigen aber auch, dass die Verankerung von Managing Diversity in der Verwaltung auf immense Widerstände stößt und nur in kleinen, aber kontinuierlichen Schritten durchzusetzen ist.

Eine Politik der interkulturellen Öffnung im Sinne von Managing Diversity wirkt sich entscheidend auf die Kommune und kommunales Handeln aus. Der Kommune wird künftig die Rolle eines Partners, eines Moderators zukommen, der in einem offenen Prozess zwischen den gleichrangigen Interessen der verschiedenen „Minderheiten“ austarieren muss. Kommunale Integrationspolitik gestaltet sich dann ebenfalls als offener Prozess. Ihre Strategien und Ziele müssen unter Beteiligung aller immer wieder von Neuem überprüft und ausgehandelt werden.

¹² Vgl. dazu das Göttinger Modellprojekt zur interkulturellen Öffnung der kommunalen Dienste, vorgestellt von Jan Bernert und Matthias Lange, a.a.O.

¹³ Ebd., S. 33f.

4. Ausländerbeirat oder Integrationsrat: Welche Strukturen braucht die kommunale Integrationsarbeit? Hüseyin Yalcin

a. Ausländerbeiräte

Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Bayerns (AGABY), als dessen Vertreter ich heute hier spreche, vereint unter seinem Dach über 20 kommunale Ausländerbeiräte (AB) in ganz Bayern. In den Städten, in denen diese Beiräte tätig sind, wohnt über 90% der in Bayern lebenden ausländischen Bevölkerung. Somit sind wir die einzigen Migrant*innenvertreter, die überparteiisch, Ethnien übergreifend und religiös unabhängig sind.

Wir verfolgen die ganze Diskussion über „Ausländerbeirat oder Integrationsrat?“ etwas vorsichtig, weil sich für uns diese Frage so nicht stellt. Wir sind vielmehr der Meinung: Wir brauchen beide Einrichtungen.

Wo immer die Interessen der ausländischen Bevölkerung berührt werden, setzen wir als Ausländerbeiräte Akzente und gestalten mit. Auch wenn dies nicht immer gleich sichtbar wird, kommt es uns allen zugute. Ausländerbeiräte setzen sich für eine lokale Integrationspolitik ein und kämpfen gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Wir engagieren uns für Bildungschancen, für Integrationsmaßnahmen in Kindertagesstätten und Schulen. Wir machen uns für die Förderung ausländischer Vereine stark und vertreten gegenüber Verwaltung und Politik die besonderen Belange der ausländischen Bevölkerung. Wenn ernsthafte Interessen auf dem Spiel stehen, gehen wir notfalls auch auf die Straße, um Protest zu äußern und Widerstand zu leisten. Ebenso organisieren Ausländerbeiräte mit großem Elan kulturelle, sportliche oder politische Veranstaltungen und internationale Feste, bei denen sich Menschen und Kulturen aus verschiedenen Ländern und Kontinenten näher kommen.

Obwohl die Ausländerbeiräte auf kommunaler und die AGABY auf Landesebene sehr wertvolle Arbeit leisten, was auch die bayrische Staatsregierung im Sozialbericht des Arbeits- und Sozialministeriums anerkennt, sind weder die Ausländerbeiräte in der Gemeindeordnung fest verankert, noch die AGABY auf Landesebene als Landesorganisation anerkannt. Das spiegelt die Grundhaltung der Landesregierung wieder, nämlich, dass man an einer politischen Partizipation der Migrant*innen und der Integration von ihnen nicht so interessiert ist, wie man das ansonsten darzustellen versucht. Das

zeigen auch die Äußerungen vor und nach den Wahlen, wo man mit den Ängsten der einheimischen Bevölkerung spielt und Wahlkampf auf den Rücken von Migrant*innen austrägt. Ausländer, kriminelle Ausländer, Gastarbeiter, Asylanten, Leitkultur, Überfremdung usw. - solche Begriffe verbinden nicht, sondern grenzen aus, machen Angst. Die Probleme der Einwanderung dürfen nicht geleugnet werden, denn „multikulturell“ bleibt tatsächlich ein hohles Schlagwort, wenn nur das Nebeneinander gemeint ist und nicht die gegenseitige Bereicherung.

Kulturelles und soziales Miteinander setzen Integration voraus: die gemeinsame Sprache und Bildung sind hierzu die wichtigsten Faktoren. Wenn sich deutsche Kultur auf Fußball-Nationalelf und Bratwurst verkürzen ließe, dann müssten die Deutschen sich wirklich vor Brasilianern und China-Restaurants ängstigen. Wer Kultur hingegen liebt, genießt die Vielfalt, für den sind die Bilder Picassos, Shakespeares Theater, afroamerikanischer Blues, die Moscheen der Muslime, die Pyramiden Ägyptens, die Tanzkunst der Thailänder unverzichtbares Welt-Kultur-Erbe!

Ob Goethe oder Heine, wer auch immer etwas für die deutsche Kultur geleistet hat, zeichnete sich durch Internationalität und multikulturelles Verständnis aus. Allein in dem Maße, wie es eine Kultur versteht, fremde Impulse aufzunehmen, entwickelt sie Dynamik und Fortschritt. Alles andere wäre nur ein Museum des Brauchtums, ohne Leben.

Es sollten nicht nur die Märkte international zusammenwachsen, sondern auch die Völker und Kulturen. Denn wer könnte unseren Söhnen und Töchtern Vorschriften machen, in wen sie sich zu verlieben haben. Wenn Nationalisten Angst davor haben, eine Minderheit zu werden, dann vielleicht deshalb, weil sie selbst mit Minderheiten nicht nett genug umgehen.

Die multikulturelle Gesellschaft ist längst eine Tatsache, die richtig und unumkehrbar ist. Es käme jetzt darauf an, sie positiv zu gestalten, aber dazu müsste man sich endlich auch mit ihr abfinden oder besser: anfreunden!

Wozu brauchen wir Ausländerbeiräte?

Immer mehr Eingebürgerte, Doppelstaatler, EU-Bürger können direkt bei den Kommunalwahlen in Bayern wählen und gewählt werden. Die Wahlbeteiligung bei den Wahlen zu den Ausländerbeiräten (nicht nur in Bayern) sinkt von Wahl zu Wahl. Ist das ein Beleg für geringeres Interesse an der Arbeit der Ausländerbeiräte? Brauchen wir überhaupt in Zukunft Gremien wie den Ausländerbeirat? Welche Rolle spielen sie in der Zukunft?

Solange ein großer Teil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund kein allgemeines Wahlrecht besitzt, solange soziale Benachteiligung und Diskriminierung auf Grund der Herkunft, Sprache, Religion stattfindet, solange es ausländerfeindliche bzw. rassistisch motivierte Straftaten, Überfälle und Angriffe gibt, bleiben Gremien wie der Ausländerbeirat unentbehrlich. Auch nach einer Einführung des kommunalen Wahlrechts für alle Ausländer werden spezielle Gremien zur Interessenvertretung wie der Ausländerbeirat nötig.

Wo sollen Ausländerbeiräte gebildet werden?

In allen Städten und Landkreisen ab ca. 2000 ausländischen Einwohner/innen sollten Ausländerbeiräten gebildet werden (Verankerung in der Bayerischen Gemeindeordnung bzw. freiwillige Einrichtung durch die Kommunen oder Landkreise).

Wie sollen sie gebildet werden?

Die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder des AB sollte aus allgemeinen, geheimen und freien Wahlen hervorgehen. Internationale bzw. nationale Listen oder regionale Listen sind zugelassen. Ein kleiner Teil der Sitze sollte für Minderheiten reserviert werden (nach Region oder Status, z. B. für Flüchtlinge). Das Wahlsystem richtet sich nach dem System der bayerischen Kommunalwahlen, das als das demokratischste gilt, also mit Panaschieren und Kumulieren. Briefwahl soll auch möglich sein. An eine Wahlkampfkostenerstattung sollte ebenfalls gedacht werden.

Wer ist wahlberechtigt?

Wahlberechtigt sind alle Menschen ohne deutschen Pass (auch EU-Bürger), alle Doppelstaatler, alle Eingebürgerte (nach Antrag). Anerkannte Asylbewerber, geduldete Flüchtlinge (kleines Asyl) sollen ebenfalls wahlberechtigt sein. Es muss noch geklärt werden, ob Spätaussiedler (Rumänien- bzw. Russlanddeutsche) bei der Wahl berücksichtigt werden.

Welche Funktion, Rolle und welche Aufgaben soll der AB haben?

Der AB vertritt die Interessen der ausländischen Bevölkerung, berät den Stadtrat und die Verwaltung in allen Fragen, die die ausländische Bevölkerung sowie das Zusammenleben zwischen deutschen und Ausländer/innen in der Stadt betreffen (fast alle Themen oder Fragen, über die der Stadtrat befindet). Der AB fördert die Integration, hat eine Mittlerfunktion zwischen der Mehrheit und den Minderheiten sowie innerhalb der unterschiedlichen Gruppen. Für die Zukunft sollten sich die AB auf eine weitere Aufgabe vorbereiten, nämlich die Antidiskriminierungsarbeit der Kommunen zu übernehmen.

Was braucht der Ausländerbeirat für die Erfüllung seiner Aufgaben?

Notwendig ist: Antragsrecht gegenüber dem Stadtrat und der Verwaltung, Informations- und Anhörungsrecht, rechtzeitige Einschaltung des Ausländerbeirats und seiner Stellungnahmen, Rederecht im Stadtrat. Weiterhin braucht der AB eine eigene Geschäftsstelle, eigene Haushaltsmittel sowie das Recht, eine eigene Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und das Recht, sich bei überregionalen Gremien oder Vertretungen (z.B. AGABY, Bundesausländerbeirat) zu beteiligen.

Welche Pflichten hat der AB?

- Abgabe seiner Stellungnahmen zu den Vorlagen der Verwaltung innerhalb einer bestimmten Frist
- Behandlung von Anträgen und Anliegen von Organisationen oder Einzelpersonen innerhalb einer bestimmten Frist
- Information der Öffentlichkeit über seine Aktivitäten

b. Integrationsrat

Integration stammt aus dem Lateinischen "integratio" und heißt: Herstellung eines Ganzen, Erneuerung. Der Begriff verweist sowohl auf den Akt oder Prozess des Zusammenfügens bzw. Zusammenwachsens als auch auf den Zustand, der daraus resultiert. Vor diesem Hintergrund geht es bei der Integration von Migrant/innen um einen dynamischen, lange andauernden und sehr differenzierten Prozess der wechselseitigen Annäherung, Auseinandersetzung, Kommunikation, Identifikation, Veränderung und Findung von Gemeinsamkeiten und Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung zwischen Zugewanderten und anwesender Mehrheitsbevölkerung. Dieser Prozess setzt nicht die Aufgabe von Identitäten voraus, sondern entwickelt sie bei und trotz unterschiedlicher Prägungen und Traditionen weiter. Der Integrationsprozess stellt somit Anforderungen an alle Beteiligte, an

die Zugewanderten wie an die einheimische Bevölkerung. Dabei stehen die Grundwerte der Verfassung, die den Schutz der Menschenwürde, die Freiheit der persönlichen Entfaltung, die Freiheit von Glauben, weltanschaulichen Überzeugungen und Gewissen garantieren, die Gleichberechtigung von Mann und Frau und andere Rechte gewährleisten, nicht zur Disposition. Sie bilden die gemeinsame Basis und den gemeinsamen Rahmen für den Integrationsprozess und gewährleisten als Grundregeln unseres demokratischen Rechtsstaates das Zusammenleben von Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten in einer offenen, Toleranz und plurale Lebensformen fördernden Gesellschaft.

Das Ziel einer umfassenden und nachhaltigen Integrationspolitik muss es sein, dazu beizutragen, dass Zuwanderer und Zuwanderinnen, gleich welcher Herkunft, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben und teilnehmen. „Umfassend“ heißt, dass alle Bereiche gesellschaftlicher Integration - also Arbeitsmarkt, Bildung, Kultur, soziale, religiöse, rechtliche und politische Integration - einzeln und in ihrer Wechselwirkung bedacht und gefördert werden. Integrationspolitik muss in dem Sinne nachhaltig sein, dass sie die gesellschaftliche Integration als eine dauernde gesellschaftspolitische Aufgabe verfolgt. Sie signalisiert damit den in Deutschland lebenden, zugewanderten Migrant/innen wie auch der einheimischen Mehrheitsgesellschaft **unzweideutig**, dass sie ein Teil dieser Gesellschaft sind, dass diese Gesellschaft sie braucht und dass diese Gesellschaft Interesse daran hat, dass sie über kurz oder lang Bürgerinnen und Bürger dieser Republik mit gleichen Rechten und Pflichten werden. Um das alles bewusst umsetzen zu können, brauchen wir einen Integrationsrat oder -beirat, der aus Vertretern von Migrant/innen, Politik, Kirchen, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Lehrern, Wissenschaftlern besteht. Bei der Gestaltung und Ausarbeitung der Integrationsmaßnahmen müssen die Migrant/innen aber von Anfang an als gleichberechtigte Partner involviert sein. Es muss aufhören, dass Entscheidungen, die Migrant/innen betreffen, über ihre Köpfe hinweg entschieden werden.

c. Welche Strukturen braucht die kommunale Integrationsarbeit?

Integrationsräte oder -beiräte müssen von allen gesellschaftlichen und politischen Organisationen unterstützt und deren Vorschläge, möglichst von allen, aber auch ernst genommen und umgesetzt werden. Ansonsten haben wir wieder ein Gremium geschaffen, dessen Ziele nur auf dem Papier gut for-

muliert sind, aber selbst ein zahnlöser Tiger ist, der nur eine Alibifunktion erfüllt. Wo müssen wir ansetzen?

Sprachwerb bei Kindern

- Förderung von Mehrsprachigkeit und vor allem der Muttersprache
- Förderung zum Erwerb der deutschen Sprache

Sprachkursförderung für ältere Jugendliche und Erwachsene

Die durch Zuwanderung entstehende gesellschaftliche Vielfalt stellt besondere Anforderungen an das Bildungs- und Erziehungssystem im Einwanderungsland. Es müssen Strukturen, Konzepte und Praktiken entwickelt werden, die zum Ergebnis haben, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgreich und chancengleich mit deutschen Kindern und Jugendlichen die Bildungs- und Ausbildungsgänge durchlaufen können.

Dabei sind die besonderen Lernvoraussetzungen dieser Kinder und Jugendlichen zu berücksichtigen. Sie unterliegen anderen kulturellen und religiösen Prägungen, und oft stimmen die Erwartungen der Elternhäuser nicht mit denen des Bildungs- und Erziehungssystems überein.

Eine gleichberechtigte gesellschaftliche Integration der jungen Migrant/innen hat zur Voraussetzung, dass sie gesicherte Berufs- und Lebensperspektiven in der Bundesrepublik Deutschland entwickeln können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist das gesamte öffentliche Bildungs- und Erziehungssystem gefordert. Der Lebens- und Lernbiografie folgend sind mit dieser Aufgabe befasst:

- Kindertageseinrichtungen
- allgemein bildende Schulen
- Berufsbildende Schulen
- Hochschulen
- Ausbildungseinrichtungen aller Art
- Weiterbildung.

Es gilt zwei Zielsetzungen umzusetzen:

- Die Erfolgsquote von jungen Migrant/innen muss in allen Bereichen von Erziehung, Bildung und Ausbildung deutlich gesteigert werden.
- Alle Kinder und Jugendlichen, aber insbesondere junge Migrantinnen und Migranten, benötigen ein gesichertes, positives sozial-emotionales Umfeld. Diskriminierende Ausgrenzungen in Wort und Tat müssen durch geeignete Maßnahmen nachhaltig geächtet werden.

Zur Erreichung dieser Ziele ist erforderlich, sich dauerhaft von der Vorstellung abzuwenden, dass Integration Assimilation bedeutet, und sich bewusst hinzuwenden zu einer produktiven, integrativen Organisation und Gestaltung von Heterogenität.

Die Vermittlung einer interkulturellen Bildung kann sich nicht nur auf den Personenkreis der Kinder und Jugendlichen beschränken, sondern muss die Erwachsenen mit einbeziehen. Es muss ein Sprachförderungskonzept entwickelt werden, das dem Schichtarbeiter oder der Hausfrau, die Kinder zu betreuen hat, die Möglichkeiten geben, außerhalb der regulären Zeiten an Sprachkuren teilzunehmen. Hier laufen einige Projekte, die auch sehr gut angenommen werden, wie z.B. „Mama lernt Deutsch“, wo während des Sprachunterrichts für die Mutter die Kinder betreut werden.

Ausbildung und Arbeitswelt

Die Integration der Migrant/inn/en erfolgt nach wie vor zu einem wesentlichen Teil über den Arbeitsmarkt. Vielfach sind jedoch jugendliche und erwachsene Migrant/inn/en aufgrund von Bildungs- und Ausbildungsdefiziten sowie unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen gegenüber einheimischen Arbeitsplatzbewerberinnen und Arbeitsplatzbewerbern benachteiligt. Weitere Beschränkungen ergeben sich aus Vorschriften, die den Arbeitsmarktzugang regeln und für Migrant/inn/en oftmals Wartezeiten für die erstmalige Arbeitsaufnahme oder Vorrangsregelungen für Bewerberinnen und Bewerber um den Arbeitsplatz aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorsehen.

Im Interesse einer zügigen Integration der Migrant/inn/en bedürfen diese zielgerichteter individueller Hilfen, um vorhandene Bildungs- und Ausbildungsdefizite abzubauen, Stärken zu fördern und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Ohne die Erreichung einer gesicherten ökonomischen Basis kann eine nachhaltige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben nicht erfolgen und die Integration daher nicht gelingen.

Es sollte daher im allgemeinen Interesse sein, die Bevölkerung in Deutschland unter Einschluss der Migrant/inn/en bestmöglich auszubilden und beruflich zu qualifizieren. Die „Software“ in den Köpfen der hier lebenden Menschen bildet das ökonomische Grundkapital unserer Gesellschaft.

Eingliederung erwachsener Migrant/inn/en auf dem Arbeitsmarkt

Unzureichende deutsche Sprachkenntnisse stellen auch für erwachsene Migrant/inn/en eine Hauptschwierigkeit bei der beruflichen Eingliederung dar. Dieser Mangel wirkt sich für sie noch gravierender aus als für jugendliche Migrant/inn/en, denn das Angebot an Sprachfördermaßnahmen für Erwachsene ist deutlich geringer. Zudem ergeben sich weitere Schwierigkeiten für Eltern mit Kindern, die bei fehlender Kinderbetreuung weder an Fördermaßnahmen teilnehmen noch eine Beschäftigung ausüben können. Das ist umso bedauerlicher, als die Integration von Kindern durch die primär erziehenden Elternteile, zumeist Mütter, in erheblichem Maße mit gestaltet und entweder gefördert oder behindert wird.

Bei der Berufsberatung treten für Erwachsene ähnliche Probleme auf wie bei Jugendlichen. Interkulturelle Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse der Berufsberater würden die Effektivität der Beratungen steigern und dadurch der Neigung vieler Migrant/inn/en vorbeugen, sich Hilfe suchend an Landsleute zu wenden, auch wenn sie dort keine professionelle Beratung erhalten können. Vielmehr geben diese oftmals nur ihre Negativerfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche weiter und demotivieren dadurch Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer.

Eine besondere Problematik für die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt stellt die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüsse und Berufserfahrungen dar. Voraussetzung für die Anerkennung eines ausländischen Ausbildungsabschlusses ist stets die Gleichwertigkeit mit einem entsprechenden hiesigen Abschluss. Hier ist großer Handlungsbedarf vorhanden.

Es gibt noch mehr Bereiche, die strukturelle Veränderungen brauchen oder neu organisiert werden müssen, damit die Integrationsbemühungen fruchten können. Dazu gehören:

- Alt werden in der Fremde, wie sich die sozialen und gesundheitlichen Einrichtungen darauf vorbereitet haben oder vorbereiten sollten;
- Wohnungsmarkt;
- interkulturelle Öffnung der Regeldienste und kommunalen Verwaltung;
- Mitwirkung der Migrant/inn/en bei der Stadtplanung und Infrastruktur;
- die politische Partizipation der Migrant/inn/en zumindest auf kommunaler Ebene z.B. durch kommunales Wahlrecht;

- Berücksichtigung der Migrant/inn/en bei der Programmgestaltung von Rundfunk- und Fernsehprogrammen, auch sie zahlen Gebühren.

Die Integration ist eine Aufgabe, die uns allen gestellt ist und die wir als Migranten und die einhei-

mische Bevölkerung nur gemeinsam mit allen gesellschaftlichen und politischen Organisationen bewältigen können. Diese Aufgabe können wir aber nur dann bewältigen, wenn wir sie als gleichwertige Partner angehen.

5. Zum Beispiel Nürnberg: Xenos – das Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration Bernhard Jehle/Ferda Ataman

a. Das Bundesprogramm Xenos – Leben und Arbeit in Vielfalt

Xenos Nürnberg ist eines von über 170 Projekten des bundesweiten Programms „Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt“. Dieses verfolgt das Ziel, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz durch konkrete Maßnahmen und Projekte zu bekämpfen. Dabei geht es vor allem um Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Jedes der Xenos-Projekte arbeitet nach einem eigenen Konzept und mit eigenen Methoden, weshalb die Arbeitsweise von „Xenos Nürnberg – Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration“ einer eigenen Vorstellung bedarf.

b. Finanzierung

Wie alle Xenos-Projekte wird auch Xenos durch eine Mischfinanzierung ermöglicht: Europäischer Sozialfond (EU), Bundesregierung, Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt Nürnberg) und Stadt Nürnberg sind beteiligt. Das Projekt Xenos Nürnberg beinhaltet die Netzwerkarbeit verschiedener Einrichtungen in Nürnberg, wie des Ausländerbeirats, des DGB, der Noris Arbeit gGmbH, des Pädagogischen Instituts, des Schulreferats sowie des Netzwerks für Arbeit und Qualifizierung im Wirtschaftsreferat. Sie bilden zur Durchführung der Maßnahmen eine Projektgruppe, die von einem Beirat der Träger gesteuert wird.

c. Integration und Kommunikation

Wir verstehen Integration als wechselseitigen Prozess und grenzen uns damit sowohl von Assimilation als auch von Segregation ab. Doch ist die Realität in der großstädtischen Einwanderungsgesellschaft z. T. von einem weit fortgeschrittenen Segregationsprozess geprägt, d. h. dass ganze Straßenzüge von z. B. russischsprachigen Bürger/innen geprägt sind. Hier sind Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache angebracht, doch greift

dieser Ansatz zu kurz: Kommunikation ist mehr als Sprache. Die Kommunikation findet zwischen Individuen statt, jedoch auch vor dem Hintergrund ihrer Kultur oder Kulturen. Interkulturelle Kommunikation sollte von der prinzipiellen Gleichwertigkeit der Kulturen ausgehen. Dies bedeutet jedoch nicht, alle Elemente, die Kulturen transportieren, zu akzeptieren. Ein ehrlicher interkultureller Dialog klammert aber Dissense nicht aus, sondern thematisiert sie. Nur so nehmen wir die Menschen ernst.

d. Zielgruppen

Im Zentrum der Arbeit von Xenos Nürnberg stehen interkulturelle Trainingsmaßnahmen, die Jugendlichen (ab ca. 14 Jahren) an der Schwelle von der Schule zum Beruf sowie Beschäftigten und Arbeitslosen über die Verbesserung ihrer sozialkommunikativen Kompetenz den Berufseinstieg und die berufliche Integration erleichtern sollen. Unser Ziel ist es, Menschen aller kultureller Gruppen – also nicht nur Deutsche – zu erreichen, denn interkulturelle Kompetenzen wollen überall geschult werden. Neben Schulklassen (Hauptschulen, Berufsvorbereitungsklassen) arbeitet Xenos Nürnberg auch mit Auszubildenden, betrieblichen Beschäftigten und Arbeitslosen zusammen, um ihnen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Zudem ist Xenos Nürnberg bemüht, Multiplikatoren zu erreichen, von denen zukünftige Trainer gewonnen werden und die einen Teil dieser Arbeit nach Beendigung des Projekts fortführen können.

e. Angebot

In diesem Sinne gestaltet Xenos Nürnberg sein Angebot: Zusammengefasst besteht es aus den drei Arbeitsbereichen:

- interkulturelles Training
- Multiplikatorenfortbildung
- Trainer- bzw. Moderatorenausbildung.

Angeboten werden Trainingsseminare zur Verständigung zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft bzw. Kultur, die in Nürnberg leben.

Für interkulturelle Seminare sollte man uns rufen, wenn man

- innerhalb einer Gruppe interkulturelle Konflikte wahrnimmt,
- häufig Vorurteile gegenüber Ausländern hört,
- Ausgrenzungen aufgrund von Herkunft und Religion bemerkt,
- kulturell bedingte Gruppenbildungen die Arbeit stören.

Die interkulturellen Seminare werden je nach Thema von uns flexibel vorbereitet und gestaltet und dann in unseren Seminarräumen, vor Ort oder in externen Seminarhäusern gehalten. Zudem bieten wir Fortbildungen für Multiplikatoren an, die in den drei Arbeitsfeldern Schule, Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche sowie betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsarbeit einen Nutzen aus unseren Ansätzen und Methoden ziehen können. Für Nachhaltigkeit bilden wir Trainer (Interkulturelle Moderatoren) aus, die in einem weiter gefassten Ausbildungsprogramm mit der nötigen Theorie und unseren Modulen vertraut gemacht werden, um selbstständig interkulturelle Seminare moderieren zu können.

f. Inhalte der interkulturellen Seminare

Das Xenos Nürnberg-Team entwirft für interkulturelle Seminare ein der Gruppe entsprechendes Seminarkonzept zu den jeweiligen Anforderungen. Unter dem Motto „Fremdes zu Vertrautem machen“ wurden verschiedene Module im sogenannten „Erfahrungsfeld des interkulturellen Lernens“ (unter www.xenos-nuernberg.de) gesammelt und zusammengestellt. Dies sind ca. 80 Übungen zur interkulturellen Verständigung und Sensibilisierung, die sich in der Praxis herauskristallisiert und bewährt haben. Das „Erfahrungsfeld“ gliedert sich in folgende Kapitel:

- Identitäten,
- Vorurteile und kulturelle Missverständnisse,
- Ausgrenzung und Integration,
- Rechtsextremismus,
- Kommunikation, Konfliktlösung, Kooperation.

Mit Übungen zu diesen Themenbereichen wird versucht, Gruppen (z. B. einer Schulklasse oder Arbeitsgruppe, Kollegen) auf einer neuen Ebene der Kommunikation einander näher zu bringen, um potenzielle Konflikte auszuräumen oder ihnen entgegenzuwirken.

g. Arbeitsweise

In den Seminaren wird mit Übungen gearbeitet, durch die man sich in Menschen anderer kultureller Hintergründe hineindenken und ihre Haltung oder ihr Benehmen neu hinterfragen kann. Wichtig ist dabei, nicht „mit erhobenem Zeigefinger“ zu belehren, sondern offen und konstruktiv Vorurteile zu besprechen. Die Teilnehmer sollen durch eigene Erlebnisse in den Übungen bestimmte Konfliktsituationen erfahren und den Umgang damit lernen. Durch Fragebögen und ähnliches informieren wir über verschiedene Aspekte der Einwanderung und der multikulturellen Gesellschaft. Wenn innerhalb einer Gruppe Extremisten auffallen, können Maßnahmen zur Unterstützung der Konfliktlösung beigetragen werden. Dafür müssen spezielle Seminarkonzepte erstellt und mit den jeweiligen Ansprechpartnern (z. B. Lehrer/innen) abgesprochen werden.

h. Das Team

Das Team von Xenos Nürnberg setzt sich multikulturell zusammen, mit Mitarbeitern aus verschiedenen europäischen Ländern (Schweiz, Österreich, Tschechien, Deutschland) und den Kontinenten Asien (Philippinen) und Afrika (Äthiopien), die teilweise Ausbildungen in unterschiedlichen Ländern gemacht haben. Die Mitarbeiter/innen bringen Erfahrungen in verschiedenen Feldern der interkulturellen und antirassistischen Arbeit mit, und verfügen über fachwissenschaftliche und pädagogische Kompetenzen.



i. Nachhaltigkeit

Um nach dem voraussichtlichen Ablauf der Projektdauer im Herbst 2004 Nachhaltigkeit zu erreichen, stehen einige Aufgaben an. Es ist nicht leicht, die Wirkung der Trainingsseminare auf die Handlungskompetenz der Bürger für das interkulturelle Zusammenleben in Nürnberg zu überprüfen. Das Teilnehmerfeedback lässt allerdings auf eine

gute qualitative Wirkung schließen. In diesem Sinne wird ein Auswertungsseminar für Auszubildende bei Siemens stattfinden, mit denen bereits gearbeitet wurde.

Für die interkulturelle Öffnung des „Konzerns Stadt Nürnberg“ erarbeiten wir mit InKuTra (ein Projekt der Arbeiterwohlfahrt) zusammen ein Multiplikatorentraining für städtische Mitarbeiter/innen, das dem Personalamt angeboten wird. Ein weiteres Ziel von Xenos Nürnberg ist, die Begegnung zwischen den großen Migrant/inn/engruppen (z. B. Deutsche aus Russland und Türken) einerseits und Nichtmigranten andererseits im großen Maßstab zu fördern. Damit soll ungünstige Ghettoisierung aufgebrochen und langfristig ein produktiver Dialog zu Wege gebracht werden.

Neben dem Multiplikatorentraining für städtische Mitarbeiter/innen zusammen mit InKuTra werden andere Netzwerk-Projekte durchgeführt. Eine Jungmoderatorenausbildung in Kooperation mit

InKuTra (Interkulturelles Training der AWO), ZIBU (Zivilcourage im beruflichen Umfeld, Ver.di Jugend) und dem Kreisjugendring (Jugendprojekt Migration) ist bereits angelaufen.

Xenos Nürnberg ist weiterhin bemüht, als Bindeglied zwischen größeren Migrantengruppen (untereinander) sowie Institutionen, die sich mit Migrationsarbeit beschäftigen miteinander in Kontakt zu bringen.

Das eigentliche Hauptproblem stellt nach die vor lediglich die Evaluierung der interkulturellen Kompetenzen bei den Teilnehmern. Denn 15 Monate nach Projektbeginn hat Xenos Nürnberg 3500 Teilnehmer in über 140 Seminaren (mit ca. 40 000 Teilnehmerstunden) zu verzeichnen. 20 fertig ausgebildete Moderatoren und weitere angehende Moderatorenausbildungen stehen für eine nachhaltige Wirkung innerhalb der Nürnberger Integrationsarbeit.

Literaturhinweise und Links

Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a. M., dem Polizeipräsidium Frankfurt und Nichtregierungsorganisationen in Frankfurt (Hrsg.): Polizei mit Migrantinnen und Migranten im Dialog, Frankfurt a. M. 2000.

Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Bayerns: <http://www.agaby.de/>

Bernert, Jan/Lange, Matthias: Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltung und Gemeinwesenarbeit am Beispiel der Stadt Göttingen; in: In der Diskussion - Integration in Städten und Gemeinden. Reihe „Integration Konkret“, Bd. 9, hg. von der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, Berlin/Bonn, 2000. S. 23 – 40.

Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtling, Bereich „Integration“:

http://www.bafl.de/template/index_integration.htm

Entwurf eines Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz), Regierungsentwurf (Stand: 15. Januar 2003), Bundesrats-Drucksache 22/03

Download: http://www.bmi.bund.de/Downloads/20030115_ZuwG.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation der Fachkonferenz vom 23./24. Mai 2002. Berlin, 2002.

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis 5/2002, S. 511-521.

Initiativen und Materialien zum Politikfeld „Asyl, Flüchtlinge & Migration“ von Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag:

http://www.gruene-fraktion-bayern.de/rsvgn/rs_rubrik/0,,1698,00.htm

http://www.gruene-fraktion-bayern.de/rsvgn/rs_datei/0,,1093,00.pdf

Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing Gender & Diversity. Münster, 2002.

Materialien und Initiativen der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/DIE GRÜNEN zum Politikfeld „Integration und Zuwanderung“:

http://www.gruene-fraktion.de/rsvgn/rs_dok/0,,4063,00.htm

Petra-Kelly-Stiftung (Hrsg.): Auf dem Weg zur „interkulturellen“ Gesellschaft? Trainings und Konzepte zur interkulturellen Arbeit. Tagungsdokumentation, Nürnberg, 30. November 2001

Download: <http://www.petra-kelly-stiftung.de/sites/pdf-doku/interkulturelle-gesellschaft.zip>

Xenos Nürnberg - Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration:

<http://www.xenos-nuernberg.de>

Referent/inn/en

Elisabeth Köhler, MdL, Parlamentarische Geschäftsführerin, migrationspolitische Sprecherin von Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag, Maximilianeum, 81627 München, Fon:

089/4126-2451, Fax: 089/4126-1494, Mail: elisabeth.koehler@bayern.landtag.de

Anja Edelhäuser, Beratung für Politik & Wirtschaft, c/o konzeptwerk gmbh, Dachauer Str. 42/Rgb., 80335 München, Fon: 089/5155603-18, Fax: 089/54830172, Mail edelhaeuser@politik-beratung.biz

Bernhard Jehle & Ferda Ataman, Xenos Nürnberg - Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration, Senefelderstr. 11, 90409 Nürnberg, Fon 0911/5863423 oder -439 / 0911/231-4098 (Pädagogisches Institut), Fax: 0911-5863-430, Mail: bernhard_jehle@xenos-nuernberg.de , ferda.sen@gmx.de

Hüseyin Yalcin, 2. stellvertretender Vorsitzender, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Bayerns, Steinerne Furt 3, 86167 Augsburg, Mail: Hueseyin.Yalcin@t-online.de

Erwin Schindler, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtling, Gruppenleiter Integrationsmaßnahmen, Frankenstr. 210, 90461 Nürnberg, Fon: 0911/943-6200, Fax: 0911/943-6003, Mail erwin.schindler@bafl.bund.de

Anhang: Gestaltung von Zuwanderung und Integration in der Landeshauptstadt München

1. Die Gestaltung von Zuwanderung wird als gesamtstädtische und referatsübergreifende Querschnittsaufgabe angesehen.

Die Priorität der mit Zuwanderung verbundenen kommunalen Aufgaben wird sehr hoch eingeschätzt. (...) Es wird vorgeschlagen, diesen Aufgabenbereich als Querschnittsaufgabe dem Sozialreferat anzugliedern, um die unter 2 aufgeführten Synergieeffekte nutzen zu können.

2a. Die Stelle für interkulturelle Zusammenarbeit legt (...) ein mit dem Ausländerbeirat sowie der Stadtverwaltung abgestimmtes Integrationskonzept vor. Dieses soll die gesamtstädtische Vorgehensweise zur Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes auf kommunaler Ebene inhaltlich und organisatorisch darstellen und Leitlinien und Zielvorgaben entwickeln.

Ein Entwurf eines Integrationskonzepts wurde bereits erarbeitet. Wegen des Nichtinkrafttretens des Zuwanderungsgesetzes ist es derzeit nicht sinnvoll, dieses Konzept umzusetzen, da wichtige Fragen erst dann geklärt werden können, wenn durch die geplante Gesetzesänderung wesentliche Weichenstellungen im Ausländerrecht vorgenommen werden können.

2b. Im Direktorium wird ein referatsübergreifendes Gremium eingerichtet, welches die Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes koordiniert und die Einhaltung der Zielvorgaben überprüft. Dieser Vorschlag soll in der Integrationskommission diskutiert werden; hierbei ist zu prüfen, ob die Integrationskommission so umzugestaltet ist, dass sie im neuen referatsübergreifenden Gremium aufgehen kann.

2c. Auf der Ebene der Amtsleitungen soll ein Arbeitsgremium eingerichtet werden, welches die operative Umsetzung der Vorgaben des Zuwanderungsgesetzes in der Verwaltung koordiniert und vorantreibt.

Die Folge von Zuwanderung sind eine der großen Herausforderungen künftiger Kommunalpolitik. Es besteht Einigkeit, dass als Folge von Globalisierung der Zuwanderungsdruck insbesondere auf die reichen Länder anhalten wird. Metropolen wie München sind auf Zuwanderung angewiesen und stehen in interregionaler und internationaler Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte. Konzepte sozialer Integration sind notwendiger denn je, kommunale Verwaltung muss sich für die neuen Herausforderungen interkulturell öffnen.

Die 1996 gegründete Stadtratskommission zur Integrationsförderung von Ausländerinnen und Ausländern muss weiter entwickelt werden. Seinerzeit waren im Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschuss neben der Bearbeitung von allgemeinen Fragen über Integration und Diskriminierung als Aufgaben festgeschrieben, gegenüber Stadtrat und Oberbürgermeister Empfehlungen abgeben zu können, die Befugnis strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungsfälle zu beanstanden sowie Rat- und Hilfestellungen bei der Lösung von konkreten Problemen zzu geben. Die Praxis der vergangenen Jahre zeigt, dass sich die Arbeit der Kommission hauptsächlich auf den Informationsaustausch und das Besprechen von Beschlussvorlagen im Bereich der interkulturellen Arbeit und der Migrationssozialarbeit konzentriert hat. Die soeben skizzierten Herausforderungen gehen aber weit darüber hinaus. Es bedarf deshalb einer Gremienstruktur zur Erarbeitung, Umsetzung und Kontrolle der neuen Aufgaben.

Interkultureller Rat

Der Stadtrat beruft einen interkulturellen Rat, der wegen seiner Bedeutung von einer Bürgermeisterin/einem Bürgermeister geleitet werden sollte. Die Geschäftsführung liegt bei der neuen Organisationseinheit „Migration, Integration und interkulturelle Arbeit“ des Sozialreferats. Die wesentlichen Funktionen dieses Interkulturellen Rates sind die Steuerung des Integrationsprozesses und das Controlling des interkulturellen Öffnungsprozesses der Verwaltung. Die wesentlichen Aufgaben des Interkulturellen Rates sind: Vorschlag für ein städtisches Leitbild zu Migration, Integration und interkultureller Arbeit und darauf basierender städtischer Leitziele, die Festlegung von strategischen Handlungsfeldern, die für die Integrationsarbeit und interkulturelle Arbeit eines überschaubaren Zeitraums handlungsleitend sein sollen; die Zuweisung konkreter Aufgaben an die Fachreferate zur Umsetzung dieser Ziele und die Entwicklung von Indikatoren, die es gestatten, die Zielerreichung zu evaluieren.

Aufgabe des Interkulturellen Rates wäre auch die Vorbehandlung aller einschlägigen Stadtratsbeschlüsse. Im Rat sollte über Maßnahmen, deren Finanzierung und dafür notwendiger Kooperationen diskutiert werden, bevor Vorlagen in die jeweiligen Fachausschüsse gehen. Damit sollte gewährleistet sein, dass Integrationsarbeit und interkulturelle Arbeit einer gesamtstädtischen Strategie verpflichtet wären und von allen relevanten Akteuren mitgetragen würden. Deshalb gilt für die Zusammensetzung des Interkulturellen Rates, dass ihm nicht nur Vertreterinnen und Vertreter der Stadtratsfraktionen, sondern auch Vertreter des Ausländerbeirates und der städtischen Fachreferate angehören sollen. Damit würde nicht die Fach- und Entscheidungskompetenz des ehrenamtlichen Stadtrats in Frage gestellt, weil die kommunalpolitische Entscheidung weiterhin in den Fachausschüssen und der Vollversammlung stattfinden würde.

Interkulturelles Arbeitsgremium

Ein solcher Rat und eine solche neue Kooperation kann nur gelingen, wenn unterhalb der Ebene des Interkulturellen Rates eine arbeitsfähige Struktur der Zusammenarbeit der Referate und Dienststellen eingerichtet würde. Um den Arbeitsaufwand gering und die Ergebnisse effektiv und effizient zu gestalten, sollten hier nur die Dienststellen einen ständigen Austausch pflegen, die schwerpunktmäßig mit Fragen von Migration und Integration zu tun haben. Unter Federführung des Sozialreferats sollte hier dem Interkulturellen Rat zugearbeitet und sollten die Anregungen des Interkulturellen Rates bearbeitet werden. Die jeweiligen Referatsziele und darauf basierenden Programme und Projekte könnten koordiniert werden, um eine effektivere Umsetzung der städtischen Leitziele zu gewährleisten. Dieses Arbeitsgremium würde die jährliche Berichterstattung des Interkulturellen Rates an den Stadtrat vorbereiten.

Koordinationsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit

In jedem Referat soll es in Zukunft eine feste Ansprechperson für Fragen von Migration und interkultureller Arbeit geben. Sie hat den Auftrag, das Referat im interkulturellen Rat zu vertreten und die Umsetzung der städtischen Leitziele auf der Fachebene der Referate zu koordinieren. Aus den Fachreferaten erfolgt eine Zuarbeit für die Erarbeitung des städtischen Leitbildes und der städtischen Leitziele. Auf dieser Basis werden die Referatsleitbilder fortgeschrieben und die Referatsziele entwickelt. Ferner sind die entsprechenden Programme und Projekte zur Realisierung der Ziele zu entwickeln und durchzuführen.

Mit der hier vorgeschlagenen neuen Organisationsstruktur der Querschnittsaufgabe Migration, Integration und interkultureller Arbeit dürfte eine effektive und effiziente Lösung gefunden sein, die die größtmögliche Chance bietet, den Auswirkungen von Zuwanderung konstruktiv zu begegnen.

3. Analog dem im Zuwanderungsgesetz vorgesehenen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (§ 75) soll das Flüchtlingsamt in Amt für Migration und Flüchtlinge umbenannt werden.

Nach der Definition versteht man unter Migration alle Wanderungsbewegungen von Menschen – Individuen oder Gruppen –, die ihren bisherigen Wohnsitz längerfristig oder dauerhaft wechseln, unabhängig von den Motiven oder Ursachen, die der Verlagerung des Wohnsitzes zugrunde liegen. Demnach sind von Migration nicht nur Flüchtlinge oder Asylbewerber betroffen, sondern auch alle anderen Ausländerinnen und Ausländer, die ihre Heimat verlassen haben, um im Bundesgebiet Wohnsitz zu nehmen. (...)

Wenn jetzt auf kommunaler Ebene die Stelle für interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren Querschnittsaufgaben in das Sozialreferat, konkret in das Wohnungs- und Flüchtlingsamt eingegliedert wird, sollte aus der Bezeichnung dieses Amtes künftig erkennbar sein, dass es für alle Migrantinnen und Migranten und für die interkulturelle Öffnung der Münchner Kommunalverwaltung zuständig ist. So sollte darüber nachgedacht werden, die bisherige Bezeichnung des Wohnungs- und Flüchtlingsamtes der beschriebenen erweiterten Aufgabenstellung anzupassen. Hierbei ist auch der gerade eben erst abgeschlossene Prozess der organisatorischen Zusammenführung von Wohnungsamt und Flüchtlingsamt zum Wohnungs- und Flüchtlingsamt zu berücksichtigen. Innerhalb des Amtes ist eine Organisationseinheit zu bilden, in der sich namentlich die Zuständigkeit für Migration, Integration und interkulturelle Arbeit als gesamtstädtische und referatsübergreifende Querschnittsaufgabe abbildet. Das Sozialreferat soll daher beauftragt werden, dem Stadtrat eine neue Ämterbezeichnung zur Entscheidung vorzulegen.

Herausgeberin:
PETRA-KELLY-STIFTUNG

Redaktionelle Bearbeitung: Dr. Gerd Rudel

Layout: Dr. Gerd Rudel

Bamberg/München, April 2003

Preis: 3 EURO

© **PETRA-KELLY-STIFTUNG**

80469 München, Reichenbachstr. 3A

Fon: 089/242267-30 – Fax: 089/242267-47 – E-mail: info@petra-kelly-stiftung.de

Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit Genehmigung der Herausgeberin