



# Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen

Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern

*Cities of Migration ist eine Idee von Maytree*

Copyright 2012 Maytree Foundation

**Maytree Foundation**

Ratna Omidvar, Präsidentin

**Cities of Migration**

Kim Turner, Projektleiterin

Markus Stadelman-Elder, Kommunikationsmanager

Übersetzer: Klaus Birker

layout und design: Sarah Gledhill

Maytree Foundation

170 Bloor Street West

Suite 804

Toronto, Ontario

Canada M5S 1T9

+ 416 944 2627

[citiesofmigration@maytree.com](mailto:citiesofmigration@maytree.com)

[citiesofmigration.org](http://citiesofmigration.org)

[www.maytree.com](http://www.maytree.com)

ISBN: 978-0-9813585-9-8

# Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen

Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern

# Über Cities of Migration

Cities of Migration ist eine Initiative der Maytree Foundation in Partnerschaft mit internationalen Stiftungen, die in den Bereichen Migration und Integration tätig sind: dem Barrow Cadbury Trust (Großbritannien), der Bertelsmann Stiftung (Deutschland), der Tindall Foundation (Neuseeland) und der Fundación Bertelsmann (Spanien). In den Vereinigten Staaten wird das Projekt von der New Yorker Carnegie Corporation und dem Kaplan Fund und in Europa vom Projekt 11-city At Home in Europe der Open Society Foundation unterstützt.

Partner auf der Gemeinschaftsebene unterstützen ebenfalls unsere Arbeit: der Runnymede Trust (Großbritannien), OMEGA (Neuseeland), die National League of Cities (Vereinigte Staaten).

## Partner



## Mit Unterstützung von



## Partner auf Gemeinschaftsebene



## Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Deutschland

Die Welt ist zum Dorf geworden. Große Städte sind Magneten für Zuwanderer und Zuwanderer machen diese wiederum attraktiv und spannend.

Die Erkenntnis, dass Migration eine Normalität ist und dass auch Deutschland ein Land der Vielfalt ist, kann inzwischen als Allgemeinplatz bezeichnet werden. Auch wird immer deutlicher, dass Deutschland die Potenziale der Migranten nutzen muss, um die Herausforderungen des Demographischen Wandels und des Fachkräftemangels zu bewältigen. Dazu gehören die, die im Land leben, sowie die, die noch kommen und kommen könnten, wenn das Leben in Deutschland attraktiv genug für ihre Familien ist. Es ist ein Paradigmenwechsel von der problemorientierten ablehnenden Haltung hin zur potenzialorientierten Willkommenskultur, der längst überfällig ist.

Die Kommunen sind hier schon lange Vorreiter. Seit etwa 10 Jahren, seit Deutschland sich selbst als „Zuwanderungsland“ bezeichnet, sind immer mehr Städte, Kreise und Gemeinden dabei, das interkulturelle Zusammenleben vor Ort aktiv zu gestalten und entsprechende Strategien zu entwickeln. Seitdem hat sich viel getan! Und so ist es nicht überraschend, dass 80% der Befragten im diesjährigen Integrationsbarometer des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) der Überzeugung sind, Integration gelinge in ihrer Stadt besser als woanders.

Es war ein nicht einfacher Weg, aber inzwischen gibt es so gute Beispiele gelungener Integration in deutschen Städten, dass diese den Vergleich mit anderen Zentren in anderen Ländern nicht mehr zu scheuen brauchen. „Lernen von der Welt“, so formulierte einst Reinhard Mohn, Stifter der Bertelsmann Stiftung, sein Credo. Und Cities of Migration ist eine hervorragende Gelegenheit, dass Kommunen in aller Welt voneinander lernen können. Dies ist nötiger denn je. Denn, um attraktiv für Neue Zuwanderer zu sein, muss sich die Gesellschaft

öffnen! Und hier sind wieder die Städte vorne: Die Praxisbeispiele zum Thema Willkommenskultur und Interkulturelle Öffnung sowie Initiativen zur Entfaltung und Anerkennung der Potenziale der Zuwanderer mehrten sich.

Wir freuen uns, dass wir mit dieser Publikation von Cities of Migration die Gelegenheit haben, wirklich vorbildliche Beispiele aus deutschen Städten vorzustellen und mit Beispielen anderer Städte weltweit zu vergleichen.



Claudia Walther  
Senior Project Manager  
Programm Integration  
und Bildung  
Bertelsmann Stiftung  
Gütersloh, Germany

# Danksagung

Cities of Migration schildert Beispiele aus Kommunen, die die Dynamik und die Chancen nutzen, die aus Zuwanderung resultieren. Unabhängig von ihrer Größe und ihrer Geschichte werden erfolgreiche Kommunen von innovativen, zukunftsorientierten Verwaltungen geführt, die Inklusion und die Vielfalt der Kommune als Kernwerte und Aktivposten in der heutigen globalen Wirtschaft erachten.

In *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern* stellen wir fast 40 Beispiele für gute Praxis von Kommunen aus ganz Kanada, den Vereinigten Staaten, Europa und Australasien vor. Dabei handelt es sich um Berichte über Kommunalverwaltungen, die in vielfältiger Weise auf den Bedarf der Gesellschaft und die Communities vor Ort reagieren und die in das aus der Zuwanderung resultierende neue soziale, wirtschaftliche, kulturelle und politische Kapital investieren, um offene, inklusive Städte zu schaffen und den gemeinsamen Wohlstand im städtischen Raum zu fördern.

Kommunen sind in einer einzigartigen Position, um voneinander zu lernen sowie gute Ideen zu adaptieren und zu replizieren. Als die Initiative Cities of Migration im Oktober 2011 dazu aufrief, Beispiele für gute Praxis bei der Integration von Zuwanderern zu nennen, richtete sich unser Interesse darauf, mehr über den Einfluss von kommunaler Führungskompetenz und der Autorität des öffentlichen Amtes auf die Beschleunigung der Ansiedlung und Integration von Neuankömmlingen in Kommunen zu erfahren. Wir wurden mit fast 100 Einreichungen belohnt, die vom klug gestalteten Business-Network-München bis zur liebenswerten „Lebendigen Bibliothek“ mit „menschlichen Büchern“ in der portugiesischen Stadt Valongo reichen. Kommunalverwaltungen in ganz Europa, Nordamerika und Australasien reagieren auf demografische Veränderungen und globale wirtschaftliche Herausforderungen mit innovativen Maßnahmen und Praktiken, die darauf abzielen, dem Gemeinwohl zu dienen sowie stärkere, aufgeschlossener und prosperierende Gemeinschaften aufzubauen.

Wir bedanken uns bei den Stadträten, Kommunalverwaltungen, Ämtern und Behörden, deren Innovationen auf diesen Seiten vertreten sind, und verneigen uns vor der wichtigen Arbeit, die sie verrichten und an der sich andere orientieren können. Wir würdigen ihre Erkenntnisse und ihr Wissen und freuen uns darauf, dass andere ihre guten Ideen in wirksame Ansatzpunkte für Veränderungen umsetzen werden.

Wir schulden unseren Partnern Dank für ihren internationalen Blickwinkel und ihre Beiträge und danken dem größer werdenden Netzwerk von Verantwortlichen in Kommunen und Gemeinschaften, Experten, Praktikern und Aktivisten, deren Methoden und tägliche Arbeit in zunehmender Übereinstimmung darüber münden, wie wichtig die Zuwanderung für unsere wirtschaftliche Zukunft ist und warum offene, inklusive Kommunen für die demokratischen Werte, deren Verwirklichung wir anstreben, unentbehrlich sind.

Besonderer Dank gilt dem Team von Cities of Migration und den Kollegen von der Maytree Foundation für ihre nie nachlassenden Bemühungen, diese Sammlung von Beispielen für gute Praxis von Kommunen zusammenzutragen, insbesondere Piali Roy für Recherchen und Textarbeit, Evelyn Siu für hervorragende Koordinierung, Sarah Gledhill für Layout und Gestaltung sowie Markus Stadelman-Elder für redaktionellen Elan.

Diese Beiträge über kommunale Führungskompetenz und Maßnahmen sind auch online verfügbar unter [citiesofmigration.ca](http://citiesofmigration.ca). Besuchen Sie unsere größer werdende Sammlung guter Ideen für die Integration von Zuwanderern, um die Veränderungskraft lokaler Innovation zu erleben. Die Website ist ein Garant dafür, dass sich bewährte Beispiele für gute Praxis wie alle guten Ideen rasch verbreiten.

**Kim Turner**  
Projektleiterin  
Cities of Migration

# Inhaltsverzeichnis

<b>Warum kommunale Führungskompetenz wichtig ist</b>	<b>10</b>
<i>Alan Broadbent</i>	
<b>Mit guten Ideen vorangehen</b>	<b>12</b>
<i>Ratna Omidvar</i>	
<b>Kommunale Chartas</b>	
<b>Barcelona, Spanien</b>	
Aus Nachbarn werden Bürger: der Interkulturalitätsplan von Barcelona	13
<b>Montreal, Kanada</b>	
Eine Rechtecharta für Stadtbewohner	13
<b>Auckland, Neuseeland</b>	
Der Schlüssel zu zukünftigem Wohlstand: die Siedlungsstrategie für die Region Auckland	14
<b>Hume City, Australien</b>	
Charta für soziale Gerechtigkeit und Bürgerrechte	15
<b>Stuttgart, Deutschland</b>	
Das Bündnis für Integration: die Vorteile guter Planung	15
<b>Kapitel 1</b>	
<b>Inklusion, Partizipation, Zugehörigkeit</b>	<b>17</b>
<b>Dublin, Irland</b>	
Wussten Sie, dass Sie zur Wahl gehen können? Praktizierte Demokratie in der Stadt	18
<b>Barcelona, Spanien</b>	
Falsche Vorstellungen mit Fakten bekämpfen: die Anti-Verleumdungs-Kampagne des Stadtrats von Barcelona	20
<b>Sheffield, Großbritannien</b>	
City of Sanctuary	22
<b>New Haven, Vereinigte Staaten</b>	
Stadtbürger: Kommunalausweise für sichere Gemeinschaften	24
<b>Richmond Hill, Kanada</b>	
Migranten mit Führungskompetenzen willkommen heißen	26
<b>Marseille, Frankreich</b>	
Von der Hoffnung zur Brüderlichkeit: Marseille Espérance	28
<b>Frankfurt, Deutschland</b>	
Vielfalt bewegt Frankfurt	30

## Kapitel 2

### Kommune als Arbeitgeber 33

#### Bremen, Deutschland

Du bist der Schlüssel: Arbeitsplätze für Jugendliche zum Wohl der Stadt 34

#### Oslo, Norwegen

Oslo XL 36

#### London, Großbritannien

Die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn 38

#### Kopenhagen, Dänemark

Einbezogen in Kopenhagen 40

#### Calgary, Kanada

In den Arbeitsvermittlungsforen in Calgary können direkte Kontakte geknüpft werden 42

## Kapitel 3

### Zuwanderer willkommen heißen 45

#### Ansiedlung (Wohnen, Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen)

#### Toronto, Kanada

Mentoring für qualifizierte Migranten bei der Stadtverwaltung 46

#### Wuppertal, Deutschland

Arbeitsplätze für Asylsuchende: das Wuppertaler Netzwerk Partizipation 48

#### New York, Vereinigte Staaten

Wir sind New York: Englisch-Sprachkurse für Neuzuwanderer in New York 50

#### Barcelona, Spanien

Parc Central de Nou Barris 52

#### Sicherheit in der Kommune

#### Leicester, Großbritannien

Alltägliche Polizeiarbeit für mehr Gleichheit 54

#### Newport News, Vereinigte Staaten

Die Polizei gibt Informationen über Probleme, die sie von den Bürgern erhält, an die Stadtverwaltung weiter 56

#### Auckland, Neuseeland

Der Pedibus oder Schulbus zu Fuß 58

#### Gesunde Gemeinschaften

#### Bilbao, Spanien

Frauengesundheit in den Händen von Frauen 60

<b>Auckland, Neuseeland</b>	
Gesundheit hat Vorrang	62
<b>Greenwich, Großbritannien</b>	
Ein Spiel, eine Gemeinschaft: Stadtverwaltung und Fußballverein kommen zusammen	64
<b>Bildung</b>	
<b>Nürnberg, Deutschland</b>	
Von der Wiege ins Klassenzimmer	66
<b>Toronto, Kanada</b>	
Lehrer nehmen an Exkursionen zu ethnischen Gemeinschaften und Glaubensgemeinschaften teil	68
<b>Valongo, Portugal</b>	
Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden	70
<b>Montreal, Kanada</b>	
Spielerisch Vielfalt erfahren	72
<b>Zusammenleben</b>	
<b>Wellington, Neuseeland</b>	
Neu zugewanderte Migranten besuchen eine Marae	74
<b>Valladolid, Spanien</b>	
Semana Intercultural: Valladolids Woche für den Austausch von Ideen und Kulturen	76
<b>Fremont, Vereinigte Staaten</b>	
Unterstützung für Senioren durch ehrenamtliche Gemeinschaftsmitglieder	78
<b>Kapitel 4</b>	
<b>Attraktive Standorte</b>	<b>81</b>
<b>Philadelphia, Vereinigte Staaten</b>	
Die Philadelphia-Story: Wirtschaftliche Integration durch integrierte Dienstleistungen	82
<b>Wien, Österreich</b>	
Existenzgründerberatung in der Muttersprache	84
<b>München, Deutschland</b>	
Auf Unternehmer mit Migrationshintergrund zugehen	86
<b>Den Haag, Niederlande</b>	
City Mondial: Aus der Vergangenheit nach vorne schauen	88
<b>London, Großbritannien</b>	
Die ganze Welt in einer Stadt: die Strategie für Vielfalt und Inklusion für die Olympischen Spiele	90

# Warum kommunale Führungskompetenz wichtig ist

Alan Broadbent

Verwaltungsratsvorsitzender und Generaldirektor, Avana Capital Corporation  
Vorsitzender, The Maytree Foundation



Migration und Urbanisierung waren zwei wesentliche und einander überschneidende Tendenzen des 20. Jahrhunderts, und sie haben sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts beschleunigt. In dem Maß, in dem sich Menschen zur Migration innerhalb von Ländern und zwischen den Ländern des Planeten entscheiden, sind Städte zur Heimat von mehr als der Hälfte der Weltbevölkerung geworden und der Anteil steigt jeden Tag.

Menschen ziehen in urbane Gebiete, weil es dort ein Vielfaches an Chancen gibt. Sie streben nach Arbeit, Bildung, Unterhaltung, Akzeptanz und Liebe. Sie ziehen in die Stadt, um wirtschaftlichen Erfolg zu haben, einen Beruf auszuüben und darin aufzusteigen. Sie setzen ihre Bildung an einer Hochschule fort, gehen eine Beziehung ein, gründen eine Familie und finden einen Platz in Quartieren und Gemeinschaften. In der Stadt finden sie Menschen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie sie selbst, und Ausprägungen von Kultur in einer breiten Vielfalt.

„Die Zukunft der Welt findet nicht in Dörfern statt. Städte sind die brillianteste Erfindung der Menschheit.“

Bürgermeister Boris Johnson, London, Großbritannien

Die Binnenmigration aus dem Hinterland und dem ländlichen Raum hält unaufhörlich an.

Die Migranten kommen aus der ganzen Welt. Früher zogen sie von Farmen zu Farmen, dann von Farmen in die Städte und heute von Großstädten in Großstädte. In jedem Land wachsen die größten Städte schneller als die zweit- oder drittgrößten.

„Große Städte ziehen Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen an. Der lebendige Prozess von Zuwanderung und Integration lässt große Städte zur vollen Entfaltung kommen.“

Erster Bürgermeister Olaf Scholz  
Hamburg, Deutschland

Städte kennen sowohl die Urbanisierung als auch die Zuwanderung genau und erfahren sie intensiv. Auf der nationalen und subnationalen Ebene sind die Urbanisierung und die Zuwanderung Themen der politischen Auseinandersetzung. Wenn Politiker die Angst vor Zuwanderern schüren, wird damit schlimmstenfalls versucht, fremdenfeindliche Politik zu machen. Auf der kommunalen Ebene sind Urbanisierung und Zuwanderung dagegen gelebte Erfahrungen. In Städten heißen die Politik und die Gemeinschaften Zuwanderer willkommen, weil man dort weiß, dass sie für Stärke, Vitalität und Innovation stehen.



Es ist also wichtig, auf der kommunalen Ebene, in unseren Städten und urbanen Regionen die Ansiedlung und Inklusion von Neuankömmlingen erfolgreich zu gestalten. Wenn dies gelingt, kann es Kommunen zu Wohlstand verhelfen. Gute Praxis diesbezüglich hilft Neuankömmlingen, sich am Arbeitsplatz, in der Schule, in ihrem Wohnviertel und auf dem Sportplatz oder in der Konzerthalle durchzusetzen. Kommunalverwaltungen bieten unentbehrliche Dienstleistungen mit einem Einfluss auf den Alltag an, die sich in Bezug auf Gestaltung und Erbringung durch Flexibilität und Aufgeschlossenheit auszeichnen können. Sie üben ihren Einfluss auf unzählige andere Weisen aus: als Arbeitgeber, als Gewährleister von Daseinsvorsorge und Dienstleistungen, als Garant für die Attraktivität des Standorts und als strategische Akteure.

Für Kommunalverwaltungen ist es deshalb von großem Interesse, die zentralen Aufgaben im Zusammenhang mit Ansiedlung und Inklusion zu kennen und zu verstehen, wie man sie in politische Handlungskonzepte und Programme umsetzt und was gute Praxis ausmacht. Welches sind die großen Programme und welches die

kleinen Innovationen? Welche Kommunen verfügen über ein Programm, das es lohnt, repliziert oder angepasst zu werden? Mit wem sollte man sprechen, um von den Erkenntnissen an anderen Orten zu lernen?

Wir wissen, dass Führungskompetenz in der Zivilgesellschaft wichtig ist. Dort, wo Neuankömmlinge Inklusion erfahren und ansässig werden, haben Menschen

„Große Städte sind diese wunderbaren, von Menschen errichteten Orte, an denen wir zusammenkommen, um uns besser zu fühlen und die Dinge zu tun, die wir allein nicht bewältigen können.“

Bürgermeister John DeStefano  
New Haven, USA

in der Kommunalverwaltung, in der lokalen Wirtschaft, in Gemeinschaftsorganisationen und Institutionen dafür den Weg geebnet. Es besteht kein Zweifel, dass Führungskompetenz eine Rolle spielt, sei es nun auf der obersten Ebene der Kommunalverwaltung oder an anderen – bisweilen überraschenden – Stellen in der Gemeinschaft.

Cities of Migration präsentiert diese Beispiele für Führungskompetenz in Kommunen und für gute und erfolgreiche Praxis. Die Organisation hat ein internationales Netzwerk von Praktikern vor Ort aufgebaut, die sich über ihre Arbeit austauschen. Cities of Migration bringt sie auf verschiedene Weise miteinander in Verbindung, damit gute Ideen mit Lichtgeschwindigkeit, per Mausklick oder über das Telefon verbreitet werden.

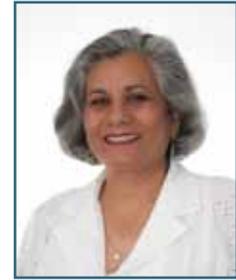
Wir würden uns freuen, wenn Sie hier neue Ideen und Anregungen für Ihre eigene Arbeit finden. ■



# Mit guten Ideen vorangehen

Ratna Omidvar

Präsidentin, The Maytree Foundation



Kommunen spielen Hauptrollen auf der Bühne der globalen Migration. Als die Regierungs- und Verwaltungsebene mit der größten Nähe zu den Menschen wirken sich das Leben, die Erfolge und die Probleme von Migranten auf sie am unmittelbarsten aus. Fortschrittliche Kommunen, die dies verstehen, erklären Inklusion zu einem Teil ihrer Politik und bieten neue Gelegenheiten für die wirtschaftliche Entwicklung und die Gestaltung der Infrastruktur. Indem Kommunen sich auf Erfolge und ihr Handeln statt auf Fehler, Krisen und Untätigkeit konzentrieren, können sie dort Erfolg haben, wo viele nationale Regierungen sich schwer tun.

Kommunale Führungskompetenz ist wichtig. Bürgermeister und Stadträte halten die Schlüssel zu einer fortschrittlichen Agenda in der Hand mit dem Potenzial zur Schaffung der Voraussetzungen für den zukünftigen Wohlstand aller Menschen, die in ihrer Kommune leben. Die weitsichtigsten Verantwortlichen

„Führung muss kooperativ, flexibel, großzügig und couragiert sein.“

Greg Clark

Verfasser von *OPENCities*

auf der kommunalen Ebene haben dies erkannt: Seite an Seite leben und arbeiten sowie den Alltag bewältigen zu müssen, zwingt ganz natürlich dazu, Lösungen, gute Ideen, neue Organisationsformen und Kompromisse zu finden. Wegweisende Kommunen hören einander zu, reagieren aufeinander und lernen voneinander.

Die Art und Weise, wie die Verantwortlichen in den Kommunen ihre Führungskompetenz wahrnehmen, beeinflusst die Arbeit der Verwaltung. Wie immer

auch die gesetzlichen Vorschriften lauten und die Zuständigkeiten geregelt sind oder welche Unterschiede es in Bezug auf die Aufgabenverteilung gibt, verfügen Kommunen über Hebel, die sie ansetzen können,

„Das Geheimnis von Frankfurt ist Offenheit, Vielfalt und Toleranz – in jeder Beziehung.“

Ex-Bürgermeisterin Petra Roth  
Frankfurt, Deutschland

*In 1989 gründete die Stadt Frankfurt das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AMKA), das erste seiner Art in Deutschland.*

um Veränderungen auf den Weg zu bringen – durch strategische Instrumente (Chancengerechtigkeit, Inklusion, Nichtdiskriminierung), als Gewährleister von Daseinsvorsorge und Dienstleistungen (Ansiedlung, Bildung, Wohnraum, Polizei usw.), als Arbeitgeber und Förderer von Vielfalt und als treibende Kraft der lokalen Wirtschaft – von der Infrastruktur und der Beschaffung bis zur Unterstützung von Investitionen, Unternehmertum und Existenzgründern.



„Einwanderer sind ein Wirtschaftsmotor – sie gründen Unternehmen, die Stützen unserer Wirtschaft sind, und betreiben Geschäfte, in denen wir in unseren Stadtvierteln einkaufen gehen.“

Bürgermeister Michael R. Bloomberg  
New York, USA

Die Stimme des Bürgermeisters kann ein besonders wirksames Instrument zur Beschleunigung der Inklusion sein. Weder Integration noch Inklusion werden zufällig oder über Nacht Wirklichkeit. Ein disziplinierter Ansatz bringt eine Kommune weit über gut gemeinte gesetzliche Rahmen von Rechten und Verantwortlichkeiten hinaus zur gelebten Inklusionserfahrung. Bürgermeister verfügen über den Einfluss, die Autorität und die Macht des öffentlichen Amtes, um Investitionen anzuschieben, die zu Ergebnissen führen.

Führungskompetenz muss auf den Wandel ausgerichtet werden. Ziel ist es nicht, den Status quo zu erhalten, sondern neue Chancen zu eröffnen, um allen Einwohnern zu ermöglichen, zur vollen Entfaltung zu kommen. Zu den Beispielen zählen kommunale Chartas, welche die kommunale Bürgerschaft fördern; Dienstleistungen zur Deckung lokalen Bedarfs; öffentliche und fiskalische Rechenschaftslegung; die Veränderung von Abläufen innerhalb des öffentlichen

Dienstes sowie gute Verwaltungsführung als Modell für Institutionen, Unternehmen, Arbeitgeber und normale Bürger in der gesamten Kommune. ■



## Kommune als strategische Akteurin

### Kommunale Chartas

Die nachfolgende Auswahl kommunaler Chartas und bahnbrechender politischer Innovationen sind Beispiele dafür, wie einige der heutigen Ziele von Migranten auf die Vielfalt der neuen kommunalen Demografie reagieren und eine Agenda für Inklusion und gemeinsamen Wohlstand in der Kommune vorlegen.

#### BARCELONA, SPANIEN

### Aus Nachbarn werden Bürger: der Interkulturalitätsplan von Barcelona

Stadtverwaltung von Barcelona

Ein Wegweiser zur interkulturellen Stadt auf der Grundlage von gemeinsamen Werten, Bürgerbeteiligung und Interaktionen im Alltag

---

Der 2010 vorgestellte Interkulturalitätsplan von Barcelona ist das Ergebnis von mehr als zehn Jahren Arbeit des Stadtrats von Barcelona. Der Plan soll als Orientierungshilfe bei der Verwirklichung des Wunschs des Rates fungieren, die Herausforderungen von „Koexistenz in Vielfalt“ in Barcelona zu bewältigen. Er ist Ausdruck einer neuen Kommunalpolitik, die alle Ämter und Dienstleistungen übergreifend Interkulturalität mit ihrem Schwerpunkt auf den Beziehungen und Interaktionen zwischen Bürgern zu einem grundlegenden und integrierten Teil kommunaler Praxis macht.

#### MONTREAL, KANADA

### Eine Rechtecharta für Stadtbewohner

Stadtverwaltung von Montreal

Eine städtische Rechtecharta bindet die Bürger mit dem Ziel, Inklusion und harmonische Koexistenz im Gefüge der Stadt zu verwirklichen

---

2006 führte die Stadtverwaltung die Montrealer Charta der Rechte und Pflichten (Charte montréalaise des droits et responsabilités) ein, die erste städtische Charta in

## Kommunale Chartas

Nordamerika, in der die Rechte von Stadtbewohnern anerkannt wurden. Die Charta ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe für Bürgerrechte und lokale Demokratie. Sie beschreibt die Pflichten der Verwaltung gegenüber den Bürgern sowie der Bürger gegenüber der Verwaltung und etabliert einen gemeinsamen Rahmen für Fortschritte als Stadt. Ein zentrales Element des neuen Verständnisses von Stadtbürgerschaft in der Charta ist die Anerkennung von Vielfalt als eine Ressource, welche „die Inklusion von und harmonische Beziehungen zwischen ihren Gemeinschaften und Personen jeglicher Herkunft“ fördert.

### AUCKLAND, NEUSEELAND

#### **Der Schlüssel zu zukünftigem Wohlstand: die Siedlungsstrategie für die Region Auckland**

Stadtverwaltung von Auckland

Die Integration von Neubürgern zu einem zentralen Aspekt der Zukunft von Auckland machen

---

Die Siedlungsstrategie für die Region Auckland erkennt die Vielfalt der Region als wichtiges Element für ihren Plan an, aus anderen Ländern Personen mit den Qualifikationen und Talenten anzuziehen, die sie benötigt, um ihren Wohlstand auf Dauer zu sichern. Die Strategie wurde 2007 mit dem Ziel beschlossen, die Fähigkeit der Stadt für die Aufnahme und Integration von Neuankömmlingen zu stärken. Erfolgreiche Ansiedlung wird darin als ein gegenseitiger Prozess beschrieben: Neu Hinzugezogene müssen anpassungsfähig und kreativ sein, um sich eine neue Existenz aufzubauen, und Aufnahmegemeinschaften müssen gastfreundlich und bereit sein, praktische Unterstützung anzubieten. Als eine Plattform für die Zusammenarbeit von Aufnahme- und Migrantengemeinschaften und für die Unterstützung von Neuankömmlingen bei der raschen Ansiedlung am neuen Wohnort und in ihrer neuen Gemeinschaft vermittelt die Strategie Partnerschaften zwischen der Zentralregierung

und Kommunalverwaltungen, welche die Integration in den Arbeitsmarkt und die Einbindung in die Gemeinschaft in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stellen und gewährleisten sollen, dass die Strategie in nationale und regionale Wirtschafts- und Sozialagenden eingebettet wird.

### HUME CITY, AUSTRALIEN

#### **Charta für soziale Gerechtigkeit und Bürgerrechte**

Stadtverwaltung von Hume City

Die Vorstellung von einer prosperierenden, nachhaltigen und lebendigen Stadt, die sich durch soziale Gerechtigkeit, lebenslanges Lernen und Inklusion in die Gemeinschaft auszeichnet

---

2001 war die Stadtverwaltung von Hume City die erste Gebietskörperschaft in Australien, die eine Charta für soziale Gerechtigkeit verabschiedete, um ihr Engagement mit dem Ziel zu verankern, „eine faire und gerechte Gesellschaft voranzubringen und die Achtung vor jedem Bürger zu



Im Jahr 2003 hat Oberbürgermeister Michael Bloomberg in einem neuen Erlass für den Zugang zur Sprachförderung die städtischen Einrichtungen angewiesen, ihre Dienstleistungen in sechs Sprachen sowie Übersetzungsdienste für alle New Yorker anzubieten.

New York, Vereinigte Staaten

fördern, die Partizipation der Gemeinschaft zu unterstützen, das Wohlergehen der Gemeinschaft zu stärken und die Ursachen von Benachteiligung abzubauen“. Die Charta, in die der ursprüngliche Bürgerrechtekatalog der Stadt (2004) und die Charta der Menschenrechte und Pflichten 2006 des Bundesstaats Victoria aufgenommen wurde, verpflichtet die Verwaltung, „über Worte hinaus“ gegenüber ihren Bürgern und insbesondere gegenüber solchen, die Opfer von Benachteiligung geworden sind, Rechenschaft abzulegen. Eine Reihe von Aktionsplänen bildet die Grundlage für die Aktivitäten der Verwaltung von Hume City in Bezug auf soziale Gerechtigkeit. Dazu zählt auch der Aktionsplan

*Eine Stadt, viele Kulturen* zur Entwicklung „fairer und chancengerechter Wege zur Integration von Vielfalt in das gesamte Spektrum der Gemeinschaftsaktivitäten“ und zur Stärkung der Mitglieder der sich durch Vielfalt auszeichnenden Einwohnerschaft von Hume City durch zu ergreifende Maßnahmen, messbare Ergebnisse, jährliche Berichterstattung und die Erhebung partizipatorischer Daten.



## STUTTGART, DEUTSCHLAND

### Vorteile guter Planung

Landeshauptstadt Stuttgart

Kluge Kommunalpolitiker beschließen eine inklusive Integrationsstrategie mit umfassender Beteiligung der Bevölkerung.

2001 verabschiedete der Gemeinderat der Stadt Stuttgart das bahnbrechende Stuttgarter Konzept Bündnis für Integration und etablierte ein weitläufiges systemweites Programm mit Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielten, die Zukunft Stuttgarts als eine internationale Großstadt zu sichern. Die Stadtverwaltung verankerte ihren neuen grundsatzpolitischen Rahmen in einer auf lange Sicht angelegten sektorübergreifenden Koalition aus interessierten Akteuren aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor sowie der Zivilgesellschaft, um die folgenden Ziele zu verwirklichen: Partizipation und Chancengleichheit, sozialer Zusammenhalt sowie die Nutzung kultureller Vielfalt als kommunaler und wirtschaftlicher Aktivposten. „Vielfalt als Potenzial für die Weiterentwicklung der Wirtschaft und Stadtgesellschaft.“

Das Bündnis für Integration wurde gestützt durch das persönliche Engagement des Oberbürgermeisters, der bei der Stadtverwaltung erstmals eine „Stabsabteilung für Integrationspolitik“ einrichtete, um so viele unterschiedliche Akteure und Sektoren in der Stadt wie möglich einzubinden. Das Bündnis für Integration wurde als eine „Allianz“ zugunsten von Integration innerhalb eines breiten Rahmens für koordiniertes sektorübergreifendes strategisches Handeln im Alltag von Stadtverwaltung, Gemeinschaftsdiensten, öffentlichen und privaten Akteuren sowie Bürgern formuliert. ■



„Es besteht Einvernehmen darüber, dass alle, die in Stuttgart leben, Stuttgarter sind. Wir haben keine Ausländer, wir haben Bürger.“

Oberbürgermeister Wolfgang Schuster  
Stuttgart, Deutschland

## KAPITEL 1

# Inklusion, Partizipation, Zugehörigkeit

## Kommunen als demokratische Institutionen

Erfolgreiche Kommunen wertschätzen Vielfalt als eine wesentliche Komponente der gemeinschaftlichen Identität, der politischen Kultur und des wirtschaftlichen Wohlstands. Wenn sie gut geführt werden, tragen Kommunalverwaltungen dazu bei, ein reichhaltiges Umfeld innerhalb der Kommune zu gestalten, das diese Vielfalt würdigt und allen Einwohnern unabhängig von ihrer Herkunft ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt.

Sie verstehen auch, dass sie ohne Beiträge der Gemeinschaft – von Familien bis zu Wirtschaftsführern, von der Polizei bis zu Anbietern von Gesundheitsleistungen, von Stadtplanern bis zu Gewerkschaften, Händlern, Parks und Schulen – keine wirksame Politik entwickeln und umsetzen können. Politische Repräsentation, Stimmrechte und andere partizipatorische Prozesse, transparente Entscheidungsfindung und öffentliche Rechenschaftslegung sind wichtige Aspekte moderner und funktionierender Demokratien, die Kommunalverwaltungen anstreben.

Die nachstehende Auswahl beleuchtet einige der partizipatorischen und innovativen Vorgehensweisen und kommunalen Initiativen, welche die Fähigkeit von Stadträten aufzeigen, Organisationen der Zivilgesellschaft, der lokalen Arbeitgeber und Unternehmer sowie der Bürger zu stärken und gemeinsam auf eine inklusive Gesellschaft und starke demokratische Institutionen hinzuarbeiten.

DUBLIN, IRLAND

## Wussten Sie, dass Sie zur Wahl gehen können? Praktizierte Demokratie in der Stadt

Stadtverwaltung Dublin

Ein städtischer Integrationsrahmen macht das Stimmrecht zu einem Mittel, das Migranten Mitwirkung und Teilhabe ermöglicht

Nachdem Zhara, eine in Teilzeit arbeitende Friseurin Mitte 20, an einem eintägigen Kurs zur Aufklärung über ihre Stimmrechte teilgenommen hatte, war sie ganz begeistert: „Ich freue mich schon darauf, an die anderen Mitglieder meiner Gemeinschaft weiterzugeben, was ich erfahren habe. Wenn sie erst einmal begreifen, wie wichtig es ist, zu wählen, werden viele interessiert sein, an Wahlen teilzunehmen.“

Zharas Schulung war Teil des Projekts zur Förderung der Wahlbeteiligung von Migranten, das im Auftrag des Amtes für Integration der Stadtverwaltung von Dublin durchgeführt wurde. Das Ziel war, Migrantengemeinschaften in Dublin zu vermitteln, wie wichtig es ist, bei Wahlen seine Stimme abzugeben. Die Kampagne klärte auch über das gesetzliche Wahlrecht und die genaue Vorgehensweise zur Stimmabgabe am Wahltag auf.

Wenngleich das Gesetz ihnen das Wahlrecht einräumt, ist die Wahlbeteiligung der Migrantengemeinschaften immer sehr niedrig gewesen. Bei der jüngsten Wahl ließen sich nur 8.400 von möglichen 75.000 Migranten registrieren. Zu den ermittelten Ursachen zählten das sehr niedrige Alter dieser potenziellen Wähler und ein Mangel an gezielten Informationen darüber, wie man sich registriert und warum sie ihre Stimme abgeben sollten. Die Stadtverwaltung von Dublin hoffte, diese Gemeinschaften über „Botschafter“,

die Vertrauen genießen, unmittelbar zu erreichen, und bildete zu diesem Zweck junge Gemeinschaftssprecher wie Zhara aus.

Das Projekt hob besonders hervor, dass alle Migranten unabhängig vom Aufenthaltstitel berechtigt sind, zu wählen. Zusätzlich zu einer Werbekampagne und einer Kampagne, mit der Migranten aufgefordert wurden, sich als Wähler registrieren zu lassen, engagierte sich der Lenkungsausschuss für die Einrichtung von Foren für politisches Engagement. Um die Reichweite der Kampagne zu vergrößern und ihre Erfolgsaussichten zu verbessern, wurden diese Bemühungen mit Plakaten in der ganzen Stadt in mehr als 25 Sprachen einschließlich Polnisch, Litauisch, Arabisch und Spanisch unterstützt.

**VOTE for the City You Want**

**Irish Local Elections  
5th June 2009**

*The final deadline to Register to Vote is Monday 18th May 2009*

Regardless of your status in Ireland, if you are over 18 years of age by 15th Feb 2009 you are eligible to VOTE in local elections, **so make sure you are on the register to vote.**

## Eine Integrationsverpflichtung der Stadt

Die Oberbürgermeisterin von Dublin, Stadträtin Eibhlin Byrne, unterstützte die Kampagne nachdrücklich und sagte: „Es ist wichtig, dass alle Stimmen gehört werden, sodass wir zusammen eine dynamische Stadt für das 21. Jahrhundert schaffen können.“

Das Projekt zur Förderung der Wahlbeteiligung von Migranten wurde im Auftrag des Amtes für Integration der Stadtverwaltung von Dublin als Teil der „Integrationserklärung“ durchgeführt, eines Dokuments, das von führenden Vertretern staatlicher und städtischer Stellen förmlich unterzeichnet wurde. Diese Erklärung war die erste ihrer Art in Irland. Sie etablierte einen Integrationspakt auf der Ebene der Stadt und bekräftigte gegenüber den in Dublin lebenden Zuwanderern den Willen zur Integration.

In der Erklärung verpflichtete sich die Verwaltung, im politischen, sozialen und wirtschaftlichen Leben der Stadt die Integration der Migranten zu fördern und zu unterstützen. Zu den Unterzeichnern der multilateralen Erklärung zählten auch verschiedene Ministerien sowie die Handelskammer von Dublin und das City Enterprise Board, die staatlich finanzierte Wirtschaftsförderungsagentur für Existenzgründer und Kleinunternehmen. Alle diese Stellen sagten zu, bei ihren strategischen und wirtschaftlichen Planungen Integrationsaspekte nachdrücklich zu berücksichtigen sowie bei gemeinsamen Maßnahmen und Aktivitäten mit dem Ziel zusammenzuarbeiten, zu einer offeneren und integrierteren Stadt mit größerem urbanem Wohlstand beizutragen.

## Erfolg

Bewohner Dublins wie Zhara empfinden Initiativen wie das Projekt zur Förderung der Wahlbeteiligung von Migranten als wichtig für die Einbindung von Migrantengemeinschaften: „Es sind nicht nur Formulierungen für eine Pressekonferenz oder ein Vertrag, den alle unterzeichnen und anschließend vergessen. Ich habe die Plakate in meinem Viertel gesehen und an der Wählerschulung teilgenommen. Es erreicht die Menschen.“ ■

## Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Damit das auch bei Ihnen funktioniert: Zu wissen, wie und wo man wählt, ist fast so wichtig, wie seine Rechte zu kennen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Stadt mehrsprachige Informationen und praktische Anweisungen darüber zur Verfügung stellt, wie man am Wahltag seine Stimme abgibt.
- ➔ Setzen Sie „Botschafter“ aus unterschiedlichen Gemeinschaften ein, um Vertrauen zu schaffen und Einfluss auf die Wahlbeteiligung zu nehmen. Wie kann Ihre Organisation Gemeinchaftsmitglieder anwerben und ausbilden, um die Mitwirkung in und die Teilhabe an der Lokalpolitik zu verbessern?
- ➔ Der kooperative Ansatz zu sozialer Einbeziehung, der in Dublin verfolgt wird, bedeutet, dass alle Stadtbewohner Teil der Kampagne zur Förderung der Wahlbeteiligung von Migranten sind.
- ➔ Verwenden Sie auf neue Gemeinschaften zugeschnittenes Werbematerial, um auf die Wählerregistrierung für die Kommunalwahl aufmerksam zu machen. In Dublin wurden an eine Reihe kultureller Gemeinschaften Plakate in 25 Sprachen einschließlich Polnisch, Litauisch, Arabisch, Chinesisch und Spanisch verteilt.

## Kontakt

### Gerry Folan

Dublin City Council, Office for Integration  
Block 4, Floor 1  
Civic Offices  
Wood Quay  
Dublin 8, Irland  
gerry.folan@dublincity.ie  
www.dublincity.ie

## BARCELONA, SPANIEN

### Falsche Vorstellungen mit Fakten bekämpfen: die Anti-Verleumdungs-Kampagne des Stadtrats von Barcelona

Stadtrat von Barcelona

Der Stadtrat setzt Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigte ein, um falsche Behauptungen zu zerstreuen und Diskriminierung mit Fakten und Humor entgegenzuwirken

Es sind bekannte Latrinenparolen.

„Ausländer erhalten mehr finanzielle Unterstützung, um Geschäfte zu eröffnen...“

„Ausländer überlasten unsere Gesundheitsdienste...“

„Ausländer wollen sich nicht integrieren oder unsere Sprache lernen...“

Im November 2010 stellte der Stadtrat von Barcelona seine Langzeitstrategie für die Verbesserung der Koexistenz zwischen Einheimischen und neu Zugewanderten vor. Sie umfasste auch eine intelligente Kampagne des öffentlichen Dienstes mit dem Ziel, Verdächtigungen, falsche Vorstellungen und Vorurteile zu widerlegen, die viele Alteingesessene in Bezug auf Minderheiten und Zuwanderer hegen.

Auf welche Mittel setzte die Stadt? Unter anderem rekrutierte und schulte sie Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigte, um die Kampagne über lokale Organisationen zu verbreiten und sie in die Quartiere der

Stadt zu tragen. Die Kampagne des Stadtrats von Barcelona basierte auf einem ähnlichen Projekt, das 2003 vom Regionalrat des nahe gelegenen Vallès auf den Weg gebracht wurde.

#### Persönliche Vermittlung der Botschaft

Wenn man die Überzeugungen von Menschen verändern möchte, spielt persönlicher Kontakt eine wichtige Rolle. Die Organisatoren der Kampagne kamen deshalb zu dem Schluss, dass eine wichtige Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung darin bestehen würde, der Botschaft ein Gesicht zu geben und sie persönlich zu überbringen.

In der ersten Projektphase wurden die wichtigsten Stereotypen und Vorurteile in Bezug auf Zuwanderer ermittelt, die in Barcelona zirkulierten. Diese verteilten sich unter anderem auf fünf Themen:

- dass zu viele Migranten zuwandern,
- dass sie die Sozial- und Gesundheitsdienste missbrauchen,
- dass sie sich der Steuererklärungs- und Steuerzahlungspflicht entziehen,
- dass sie sich in der Öffentlichkeit antisozial verhalten und
- dass sie Einheimischen die Arbeitsplätze wegnehmen.

Dann gab der Stadtrat Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigten genaue Informationen über Migranten und Techniken zur Bekämpfung falscher Vorstellungen an die Hand. Sie konzentrierten sich auf geschickte situationsadäquate Maßnahmen, die am Arbeitsplatz, an der Wohnungstür oder auf der Straße durchgeführt werden konnten. Wenn sich beispielsweise jemand darüber beschwerte, dass „subventionierte Wohnungen vorwiegend an Ausländer vergeben“ würden, konnte ein Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigter rasch kontern: „Heute erhält nur einer von 20 Zuwanderern eine solche Leistung.“



## Gemeinschaftsnetzwerk

Der Stadtrat trug der Erkenntnis Rechnung, dass das größte Problem nicht in der Formulierung der Botschaft bestand, sondern darin, sie hinaus auf die Straßen Barcelonas zu bringen. Es erschien ihm deshalb sinnvoll, sich für seine Kampagne auf ein Netzwerk von 80 lokalen Organisationen zu stützen, die bereits in den Bereichen sozialer Zusammenhalt und Koexistenz tätig waren. Die Mitglieder des Anti-Verleumdungs-Netzwerks sind über eine spezielle Website miteinander verbunden, die Informationen, kostenlose Schulungen und Online-Orientierungshilfen zu wichtigen Problemen bietet.

Das Anti-Verleumdungs-Netzwerk nutzt auch eine Reihe innovativer Ansätze, um seine Botschaft zu vermitteln, und einige davon sind ungewöhnlicher als andere. Zusätzlich zu einer Werbekampagne in der ganzen Stadt organisierte das Projekt öffentliche Debatten mit bekannten Personen des lokalen öffentlichen Lebens, unterstützte Straßentheater und produzierte pfiffige und witzige Videos für Nichtleser. Sein größter Erfolg war jedoch eine Reihe von Comic-Heften mit dem Titel *Blanca Rosita Barcelona*.

Mit Zeichnungen und Texten des bekannten spanischen Illustrators Miguel Gallardo wird darin die Geschichte von Rosita, einer in Barcelona lebenden älteren Frau aus Südspanien, und ihrer jungen peruanischen Altenpflegerin Blanca erzählt. Jeder Band behandelt ein Thema der Kampagne im Kontext des Alltagslebens.

## Erfolg

Die Kampagne hat eine Reihe von Zwischenzielen erreicht. Mehr als 350 Personen wurden als Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigte geschult. Von der ersten Ausgabe von *Rosita Blanca Barcelona* wurden 10.000 Exemplare gedruckt; für die zweite wurde diese Zahl verdoppelt. Und ein neuer Leitfaden zur Bekämpfung von Vorurteilen und Stereotypen ist jetzt online verfügbar.

Andere Stadträte in Katalonien bemühen sich, ihre eigenen Versionen einzurichten. Spanische Städte in Granada und im Baskenland haben gleichfalls Interesse bekundet, ebenso andere europäische Städte einschließlich Athen und Genf. ■

## Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Verstehen Sie das Problem. Nehmen Sie sich die Zeit, um die Schwierigkeiten zu ermitteln und zu analysieren, und Sie werden bessere Strategien und Ergebnisse erzielen.
- ➔ Bleiben Sie nicht einem Schubladendenken verhaftet. Humor ist ein wertvolles Mittel, um ernsthafte Probleme anzugehen und neue Adressaten zu erreichen. Bringen Sie Ihr Anliegen mit neuen und ungewöhnlichen Formaten (Comic-Hefte) herüber und nutzen Sie neue Kanäle wie Theater (Kunst), Video und soziale Medien (Jugendliche) oder öffentliche Debatten (Kommunalverwaltung und Medien).
- ➔ Sorgen Sie für Vertrauen, Transparenz und dafür, dass andere Ihren Erfolg wiederholen können, indem Sie Ihre Erkenntnisse, Ihre Schulungsleitfäden, Ihre guten Praktiken und Ihre Erfolgsrezepte an alle weitergeben.

## Kontakt

### Ramon Sanahuja

Leiter Zuwanderung und Interkulturalität  
 Stadtrat von Barcelona, Amt des Sachbearbeiters für  
 Lebensqualität, Gleichstellung und Sport  
 Passeig de Sant Joan 75  
 Barcelona, Spanien  
 rsanahuja@bcn.cat  
 www.bcnantirumors.cat

SHEFFIELD, GROSSBRITANNIEN

## City of Sanctuary

### Die Asylstadt Sheffield

Durch eine offizielle Politik, Flüchtlingen Zuflucht und Unterstützung zu gewähren, wird in der gesamten Stadt eine Willkommensatmosphäre erzeugt

Stellen Sie sich vor, Sie kommen in einer neuen Stadt an, sind mit der Sprache und den Gebräuchen vor Ort nicht vertraut und können nicht auf die Unterstützung von Freunden und Angehörigen hoffen. Einfache Willkommengesten und Hilfe bei der Ansiedlung können dann den entscheidenden Unterschied ausmachen.

2007 wurde Sheffield zur ersten „City of Sanctuary“ oder „Asylstadt“ in Großbritannien. Mit der Unterstützung von mehr als 70 lokalen Organisationen und Gemeinschaftsgruppen verpflichtete sich die Stadtverwaltung, neu eingetroffene und bereits länger ansässige Einwohner zusammenzubringen, um den Beitrag von Asylbewerbern und Flüchtlingen zum Leben in der Stadt zu würdigen.

Die City-of-Sanctuary-Bewegung möchte eine Kultur kommunaler Gastfreundlichkeit sowie eine Atmosphäre der Unterstützung und des Verständnisses für Menschen fördern, die in Großbritannien Zuflucht suchen. Gleichzeitig möchte sie negative Stereotype über Flüchtlinge aus dem Weg räumen. Laut Craig Barnett, dem City-of-Sanctuary-Koordinator in Sheffield,

geht es darum, „einen positiven Eindruck von unserer Stadt als Zufluchtsort zu vermitteln“.

#### Wie wird eine Stadt zur Asylstadt?

Ausgehend von Gemeinschaftsgruppen und religiösen Gruppen bemühen sich seit 2005 mehr als 100 Organisationen gemeinsam mit der Stadtverwaltung von Sheffield, für Asylbewerber eine Willkommensatmosphäre zu schaffen, indem sie ihnen Freundschaft, Interessenvertretung und Inklusion bieten. Donna Covey, die Leiterin des Flüchtlingsrats, bezeichnet die breite Unterstützung durch Basisgruppen als einen der wichtigsten Aspekte der Aktivitäten in Sheffield. „Sie stützt sich auf die breite Bevölkerung. Es sind nicht nur diejenigen, die mit Flüchtlingen arbeiten oder Kampagnen durchführen. Es sind normale Menschen, die anderen, die zur Flucht nach Großbritannien gezwungen wurden, einen sicheren Ort anbieten möchten.“

Mit der offiziellen Anerkennung von Sheffield als Asylstadt wurde 2007 die lang gehegte kommunale Vorstellung von Inklusion Wirklichkeit. Das Manifest der Asylstadt Sheffield enthält Ziele für die Partizipation von Asylbewerbern und Flüchtlingen am städtischen Leben einschließlich des Zugangs zu grundlegenden



Dienstleistungen und Unterstützung. Die Arbeitsgruppe für Asylbewerber der Verwaltung hat auch eine „Kundencharta“ ausgearbeitet, um Asylbewerbern zu helfen, ihre Rechte und die Verpflichtungen der Stadt gegenüber den jüngsten Einwohnern zu verstehen.

### Eine wachsende Bewegung

Seitdem Sheffield zur ersten Asylstadt wurde, hat sich die Bewegung auf eine wachsende Zahl von City-of-Sanctuary-Arbeitsgruppen in Städten und Großstädten in Großbritannien ausgebreitet, darunter Bradford, Bristol, Coventry, Leicester, London, Norwich, Nottingham, Oxford und Swansea. Zu den sichtbaren Erfolgen zählen Schilder in ganz Sheffield und anderen Städten mit der Aufschrift „Wir heißen Asylbewerber und Flüchtlinge willkommen“. Sie erinnern tagtäglich an die Verhaltensänderungen, welche die Bewegung bewirken möchte.

Das nationale Netzwerk trifft regelmäßig zusammen, um Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen. Es wird durch einen nationalen Koordinator unterstützt, der für die Bewegung werben soll. Die City-of-Sanctuary-Bewegung hat auch ein Handbuch veröffentlicht, das Hinweise zum Aufbau einer lokalen Initiative und Fallstudien aus ganz Großbritannien enthält ([www.cityofsanctuary.org/book](http://www.cityofsanctuary.org/book)).

### Eine globale Bewegung

In den Vereinigten Staaten haben sich mehr als 30 Städte zu Asylstädten ernannt. Die erste war San Francisco, wo 1989 die so genannte „Zufluchtsverordnung“ für die Stadt und den Bezirk erlassen wurde, die Angestellten der Stadtverwaltung untersagt, Ermittlungen in Einwanderungsfragen oder Festnahmen zu unterstützen, sofern eine solche Hilfeleistung nicht aufgrund Bundes- oder bundesstaatlichen Rechts oder einer richterlichen Anordnung erforderlich ist. Die Verordnung wurzelt in der Asylbewegung der 1980er Jahre, als Kirchen in den gesamten Vereinigten Staaten vor Bürgerkriegen in ihren Ländern geflohenen Mittelamerikanern Zuflucht gewährten. Mit solcher Unterstützung reagierten religiöse Gruppen auf die Schwierigkeiten, die Einwanderer dabei hatten, von der amerikanischen Regierung als Flüchtlinge anerkannt zu werden. Kommunen im ganzen Land folgten diesem Beispiel, indem sie Zufluchtsverordnungen verabschiedeten. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Neue Gemeinschaften zu erreichen sowie neue Zielgruppen und breite Unterstützung für die Bewegung sicherzustellen (über etablierte Organisationen hinaus), waren Voraussetzungen für den Erfolg in Sheffield
- ➔ Die Flüchtlinge selbst können wichtige Werbung für die Bewegung machen, indem sie über ihre Erfahrungen in Schulen und Gemeinschaftsgruppen, in den Medien und bei Auftritten berichten
- ➔ Feiern, Feste und kulturelle Veranstaltungen betonen den positiven Beitrag von Flüchtlingen und Asylbewerbern zur Stadt und dienen dazu, ein Gefühl von Stolz darauf zu vermitteln, unter der einheimischen Bevölkerung an einem sicheren Ort zu sein

### Kontakt

#### **Sarah Eldridge**

City of Sanctuary  
Victoria Hall, Norfolk Street  
Sheffield  
Großbritannien  
S1 2JB  
07807 342157  
[sarah@cityofsanctuary.org](mailto:sarah@cityofsanctuary.org)  
[www.cityofsanctuary.org](http://www.cityofsanctuary.org)

## NEW HAVEN, VEREINIGTE STAATEN

### Stadtbürger: Kommunalausweise für sichere Gemeinschaften

Amt des Bürgermeisters von New Haven

Ein von der Kommune ausgestellter Ausweis bietet Zugang zu kommunalen Dienstleistungen und macht die Stadt für alle Bürger sicherer

-----

In einer Apotheke ein Rezept einlösen, bei einer Bank am Ort ein Konto eröffnen und Geld abheben, einen öffentlichen Dienst in Anspruch nehmen, beispielsweise sich einen Bibliotheksausweis ausstellen lassen, – für all das braucht man einen Ausweis, den viele Migranten nicht haben.

Um dieses Hindernis zu überwinden, ergriff Bürgermeister John DeStafano die Initiative zur Einführung eines Kommunalausweises in New Haven, des ersten seiner Art in einer amerikanischen Großstadt.

Der Kommunalausweis wurde im Juli 2007 eingeführt und kann von allen Einwohnern von New Haven unabhängig von ihrem staatsbürgerschaftlichen Status beantragt werden. Der Ausweis ersetzt nicht den Führerschein oder das Visum; er identifiziert seinen Inhaber jedoch als vollwertiges Mitglied der Zivilgesellschaft.

#### Ein realer Bedarf auf kommunaler Ebene

Der rasche Anstieg des Anteils der Migranten unter den Einwohnern in den letzten Jahren resultierte für die Stadt in einer Reihe von Herausforderungen und Chancen, insbesondere, was die Personen ohne regulären Aufenthaltsstatus betraf. Diese Einwohner ohne gültige Papiere waren zum einen mit den für Migranten üblichen Hindernissen konfrontiert (Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden, Hürden für Bildungsabschlüsse und schlecht entlohnter Arbeit). Zum anderen standen sie vor zusätzlichen Problemen aufgrund ihres fehlenden

regulären Aufenthaltsstatus. Dazu zählten Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzinstitutionen, Viktimisierung, betrügerische Machenschaften, bei denen ihnen die amerikanische Staatsangehörigkeit in Aussicht gestellt wurde, und andere Angelegenheiten mit einem Einfluss auf die Lebensqualität.

In den Migrantengemeinschaften ist die Furcht vor den Behörden häufig weitverbreitet. Fehlende gültige Papiere halten Migranten davon ab, Straftaten anzuzeigen, weil sie häufig selbst verdächtigt werden, wenn sie ihre Identität nicht nachweisen können.

Weil Migranten häufig bar entlohnt werden und ihren Verdienst nirgendwo hinterlegen können, sind sie zudem überproportional von Diebstahl und Einbruch betroffen. Die örtlichen Banken fordern für die Kontoeröffnung gewöhnlich einen Führerschein oder eine



Sozialversicherungsnummer, die Personen ohne regulären Aufenthaltsstatus nicht erhalten können. Das hat sich in New Haven geändert, seitdem sich viele Banken bereit erklärt haben, den neuen Kommunalausweis anzuerkennen. Die Verwaltung hofft, dass bei Migranten, die auf diese Weise ein Bankkonto und einen gültigen Ausweis bekommen haben, jetzt auch „die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass sie Straftaten zur Anzeige bringen und seltener selbst davon betroffen werden“.

### Für die Idee werben

Indem die Stadtverwaltung von New Haven die Vorzüge des Kommunalausweises in der Praxis in den Vordergrund und die ideologischen Aspekte hintan stellte, gelang es ihr, breite Unterstützung für ihr Programm zu gewinnen. Der Stadtratsvorsitzende Carl Goldfield erläuterte: „Unter dem Gesichtspunkt der öffentlichen Gesundheit und der öffentlichen Sicherheit macht es einfach keinen Sinn, wenn 10.000 Einwohner Angst haben, medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen oder eine Straftat anzuzeigen, nur weil sie keine gültigen Papiere haben.“

Die andere Taktik, die eingesetzt wurde, bestand darin, den Nutzen des Ausweises zu maximieren. Er wurde beispielsweise zu einem zweckmäßigen Hilfsmittel für Schüler, die noch keinen Führerschein machen durften, und für Senioren, die diesen bereits abgegeben hatten. Auf diese Weise wurde auch verhindert, dass Migranten aufgrund des Umstands diskriminiert wurden, dass sie Inhaber des Ausweises waren.

### Erfolg

Der in New Haven ausgegebene Ausweis war 2007 der erste Kommunalausweis in den Vereinigten Staaten. 2009 wurde für die Stadt und den Bezirk San Francisco ein Kommunalausweis eingeführt, der auf dem Vorbild aus New Haven basierte. Weitere Städte mit Kommunalausweisen sind beispielsweise Asbury Park im Bundesstaat New Jersey und Washington D.C. Behördenvertreter in anderen großen amerikanischen Städten beobachten das Experiment in New Haven und prüfen seine Eignung für ihre eigenen Kommunen sorgfältig. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Kommunale Identität vermittelt ein Zugehörigkeitsgefühl, das die soziale und wirtschaftliche Integration erleichtert.
- ➔ Alle Einwohner einer Stadt tragen unabhängig von ihrem Aufenthaltstitel zur lokalen Wirtschaft und Formen des bürgerschaftlichen Engagements bei.
- ➔ Allen Einwohnern den Zugang zu öffentlichen Leistungen, beispielsweise Büchereien oder Parks, zu ermöglichen, erweitert ihre Möglichkeiten, teilzuhaben und vollwertige Gemeinschaftsmitglieder zu werden.

### Kontakt

#### Sean Matteson

Chief of Staff

New Haven City Hall, The Office of the Mayor  
165 Church Street

New Haven, Connecticut, USA, 06510

[smatteso@newhavenct.net](mailto:smatteso@newhavenct.net)

[www.cityofnewhaven.com](http://www.cityofnewhaven.com)

RICHMOND HILL, KANADA

## Migranten mit Führungskompetenzen willkommen heißen

Stadtverwaltung von Richmond Hill

Eine wachsende Kommune ergreift Maßnahmen, um die Vertretung von Minderheiten in kommunalen Gremien zu verbessern

Richmond Hill ist eine Mittelstadt 30 Kilometer nördlich von Toronto, die ihre multikulturelle Identität und ihren kommunalen Status quasi über Nacht erwarb. Früher einmal eine Kleinstadt, verdoppelte sich ihre Bevölkerung innerhalb von 20 Jahren auf 185.000 Einwohner. Aber damit nicht genug: Gleichzeitig stieg der Anteil der Angehörigen erkennbarer Minderheiten auf fast 50 Prozent. Dieser rasche Wandel schuf Herausforderungen sowohl für die Alteingesessenen (von denen sich ein Teil dem Wandel widersetzte) und für Neuankömmlinge (von denen viele angaben, sich nicht willkommen gefühlt zu haben).

Die Reaktion der Verantwortlichen in der Stadt war direkt und zielgerichtet. 2007 beschlossen sie einen neuen strategischen Plan mit einer Kernaussage: „Wir heißen Zuzügler willkommen.“ Um zu gewährleisten, dass alle Gruppen in der vielfältigen Einwohnerschaft gehört wurden, organisierte die Stadtverwaltung eine Reihe von Konsultationen einschließlich Tagen der offenen Tür, interethnischer Dialogforen, Wettbewerben für Jugendliche, Umfragen und informeller Debatten mit Sprechern verschiedener Gemeinschaften unter der Leitung von Bürgermeister Dave Barrow.



Mehr als 2.000 Einwohner beteiligten sich an der Ausarbeitung des Strategieplans 2009 der Stadt. Die Verantwortlichen erkannten jedoch, dass mehr notwendig war, um der Vielfalt in der Stadt umfassend Rechnung zu tragen sowie Richmond Hill und seine kommunale Selbstverwaltung inklusiver zu machen.

### Einbeziehung des Projekts *DiverseCity*

Die Verantwortlichen erklärten es zur Priorität, aktiv auf die vielfältigen Gemeinschaften zuzugehen. Sie wollten gewährleisten, dass sich die durch große Vielfalt auszeichnende demografische Zusammensetzung der Einwohnerschaft in den Ausschüssen widerspiegelte. Die Verwaltung setzte sich deshalb mit dem Projekt *DiverseCity on Board* in Verbindung, um mit ihm zu erörtern, wie es Richmond Hill helfen könnte, Fortschritte bei der Verwirklichung dieses Ziels zu erreichen.

Das Projekt *DiverseCity on Board* (DoB) wurde 2005 von der *Maytree Foundation* mit der Zielsetzung ins Leben gerufen, der wachsenden Asymmetrie zwischen der Vielfalt der Einwohnerschaft von Toronto und der Zusammensetzung kommunaler Gremien entgegenzuwirken und dazu beizutragen, öffentliche Institutionen mit den talentierten Kräften in Verbindung zu bringen, die sie für wettbewerbsfähiges Wachstum und urbanen Wohlstand benötigen.

DoB erreicht dies, indem es qualifizierte ausgewählte Kandidaten aus erkennbaren Minderheiten und Zuwanderergemeinschaften für die Berufung auf hervorgehobene Positionen bei öffentlichen Behörden sowie in Gremien, Kommissionen, Ausschüssen und Wohltätigkeitsorganisationen ermittelt. Bislang hat DoB aus einer Liste von über 5.000 Kandidaten mehr als 600 Personen auf Positionen in Gremien und Ausschüssen vermittelt.

### Einwohner für die kommunalen Ausschüsse anwerben

Um Kontakt zu Einwohnern von Richmond Hill aufzunehmen, die sich selbst bereits als eifrige und

qualifizierte Ausschussmitglieder gemeldet hatten, ging die Stadtverwaltung auf der Grundlage ihres äußerst erfolgreichen Verfahrens für die Einbeziehung der Gemeinschaft für den Prozess der Berufung von Personen in Bürgerausschüsse frühzeitig eine Partnerschaft mit DoB ein.

Man beschloss, ein Tag der offenen Tür würde die Kontakte zu potenziellen Ausschussmitgliedern intensivieren und den Einwohnern gleichzeitig die Möglichkeit geben, mehr darüber zu erfahren, wie sie in der kommunalen Selbstverwaltung aktiv werden können. Alle Ratsausschüsse mit Bürgerbeteiligung nahmen an der Veranstaltung teil und waren dort jeweils mit einem Stand vertreten, an dem sie Informationen zu ihren Rollen und Aufgaben bereitstellten. Kommunale Behörden nahmen ebenfalls teil.

Am Stand von DoB erfuhren die Einwohner auch mehr über die beruflichen Vorteile der Mitgliedschaft in öffentlichen Gremien und Ausschüssen. Cathy Winter von DoB erinnerte sich: „Zusätzlich dazu, Personen auf unserer Liste persönlich kennenzulernen, konnten wir viele Leute über unser Programm für die Besetzung von Gremien informieren.“

### Erfolg

Das neue Berufungsverfahren in Richmond Hill eröffnete Möglichkeiten für Bürger, die sich sonst vielleicht nie kommunalpolitisch engagiert hätten. Angehörige erkennbarer Minderheiten machen jetzt 22 Prozent der Mitglieder aller Bürgerausschüsse in der Stadt aus. 2010 würdigte DoB Richmond Hill für die Bemühungen der Stadt, Vielfalt in ihren Ausschüssen zu fördern und es zu einer Priorität zu erklären, Ausschussmitglieder mit unterschiedlicher Herkunft zu rekrutieren.

„Richmond Hill ist zu einer dynamischen multikulturellen Stadt mit einem hohen Bildungsstand geworden, die beispielhaft für die zukünftigen Veränderungen der Art und Weise ist, wie wir als eine Gemeinschaft funktionieren und aussehen werden“, sagte Bürgermeister Dave Barrow. Die Stadt setzt ihre Bemühungen fort, durch einen kontinuierlichen Einbeziehungsprozess den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen aller Einwohner gerecht zu werden. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Denken Sie daran, wessen Interessen Sie vertreten, und fragen Sie sich, ob Sie alles Mögliche tun, um Ihre Zielgruppe einzubeziehen und sich ihre Unterstützung zu sichern.
- ➔ Finden Sie heraus, was Inklusion verhindert, wenn sich in Gremien nicht die Gemeinschaft widerspiegelt, für die Sie arbeiten.
- ➔ Wenn es Gemeinschaften gibt, die in Ausschüssen unterrepräsentiert sind, sollten Sie aktiv Instrumente entwickeln, um auf sie zugehen zu können und ihre Aufmerksamkeit zu gewinnen.

### Kontakt

---

#### **Town of Richmond Hill**

225 East Beaver Creek Road

Richmond Hill

Ontario

Kanada

L4B 3P4

[officemayor@richmondhill.ca](mailto:officemayor@richmondhill.ca)

[www.richmondhill.ca](http://www.richmondhill.ca)

## MARSEILLE, FRANKREICH

### Von der Hoffnung zur Brüderlichkeit: Marseille Espérance

Stadtverwaltung von Marseille

Ein führungsstarker Bürgermeister bringt religiöse Gemeinschaften zusammen, um ein Dialogforum zu schaffen und Konflikte zwischen Gemeinschaften zu schlichten

Die Hafenstadt Marseille in Südfrankreich blickt auf eine lange Migrationsgeschichte zurück. Ihre jüdische Gemeinde ist die drittgrößte in Europa, und etwa ein Drittel ihrer Einwohner ist nordafrikanischer Herkunft. Manche Demografen prognostizieren, dass Marseille die erste Großstadt auf dem europäischen Kontinent sein wird, in der Muslime die Mehrheit bilden werden.

Dennoch ist die französische Stadt mit der größten ethnischen Vielfalt auch die erfolgreichste gewesen, was es betraf, zu vermeiden, ebenso Schauplatz von Ausbrüchen sozialer Unruhen und ethnischer Gewalt wie die Vororte von Paris oder andere Großstädte zu werden.

#### Marseille ist eine Stadt von Zuwanderern.

Es ist nicht einfach, den höchst unterschiedlichen Realitäten der modernen französischen Gesellschaft über offizielle Kanäle gerecht zu werden. Aus Gründen des Laizismus oder des Säkularismus, das heißt der Trennung von Staat und Kirche, die die Erkennbarkeit von Religion oder Ethnizität im politischen Leben sowie die Erhebung von Daten zu Religion und Ethnizität durch den Staat verbietet, werden in Frankreich grundsätzlich keine Informationen über Religion und Ethnizität gesammelt.

In einem Bruch mit der Tradition etablierte das Bürgermeisteramt 1990 Marseille Espérance, um der Bedeutung von Gemeinschaftsidentitäten im öffentlichen Raum Rechnung zu tragen und Kanäle für den interkulturellen Dialog zu öffnen. Die „einzigartige Formel“ („friedlicher und aufgeschlossener Säkularismus“) des Forums, das das erste seiner Art in Europa war, ermöglichte dem Bürgermeister, die Führer der religiösen Gruppen (Christen, Juden, Muslime, Buddhisten) in der Stadt mit dem Ziel zusammenzubringen, Harmonie und Verständnis zwischen allen Einwohnern von Marseille ungeachtet ihrer Herkunft, Kultur oder Religion zu fördern. Die Botschaft der Organisation – dass Marseille eine kosmopolitische Stadt der Brüderlichkeit sein sollte – wurde nach 1995 unter dem neuen Bürgermeister Jean Claude Gaudin weiter gefestigt und den Medien aktiv unterbreitet.

Mitglieder von Marseille Espérance kommen regelmäßig mit dem Bürgermeister zusammen, um die sozialen Erfordernisse in der Stadt zu besprechen. Ein Beispiel für den Erfolg des Forums ist die einhellige Unterstützung des Projekts der „großen Moschee“ von Marseille durch Marseille Espérance. Proaktive Führung durch den Bürgermeister und die Unterstützung durch die in Marseille Espérance vertretenen Führer religiöser Gruppen beschleunigten eine hundert Jahre lange Suche nach einem geeigneten Standort. Mittlerweile wurde



mit dem Bau begonnen. Marseille Espérance steht „bei Bedarf“ auch zur Verfügung, um bei potenziellen Bedrohungen der friedlichen Koexistenz der Bewohner der Stadt aktiv zu werden, und hat in zahlreichen Fällen erfolgreich zur Beilegung von Gemeinschaftskonflikten beigetragen.

Das von Marseille Espérance präsentierte Narrativ von Inklusion, Zusammenhalt und Koexistenz um die einigende Figur des Bürgermeisters wurde über die Medien und lokale Netzwerke weit verbreitet. Lokale Medien reagierten begeistert mit einer starken Zunahme der Artikel über muslimische Organisationen der Zivilgesellschaft.

### Erfolg

Aus Anlass des 2.600. Jahrestages der Gründung von Marseille rief Marseille Espérance im Jahr 2000 das Skulpturenprojekt „Baum der Hoffnung“ ins Leben. 350.000 Einwohner bekannten sich mit ihrer „Unterschrift“ zu der Botschaft von Toleranz, Gastfreundschaft und Gemeinsamkeit, die das Projekt symbolisiert, sowie zu den Werten von Marseille Espérance und ihre Namen sind am Fuß des Baums eingemeißelt. Je eine Kopie des Baums wurde den beiden Partnerstädten Schanghai und Algiers gestiftet.

Zu den weiteren innovativen Projekten, die von Marseille Espérance gefördert wurden, zählten der „Kubikmeter Unendlichkeit“ in einem interreligiösen Andachts- und Gebetsraum im Paoli-Calmettes-Krankenhaus, der vielen als einzigartig in Europa gilt, und der von der Stadtverwaltung von Marseille gestiftete Marseille-Espérance-Preis, der auf dem alljährlich in Marseille stattfindenden Dokumentarfilmfestival verliehen wird.

2004 zeichnete die Fondazione Laboratorio Mediterraneo Marseille Espérance für seine Aktivitäten zur Förderung von interkulturellem Dialog und Verständnis mit ihrem Mittelmeer-Friedenspreis aus. Das Marseiller Modell wurde auch von der Stadtverwaltung von Brüssel in angepasster Form übernommen und in Barcelona unterzeichnete die GTER eine Kooperationsvereinbarung mit Marseille Espérance, um von dessen Fachwissen zu lernen. ■

Damit das auch bei Ihnen funktioniert:

- ➔ Die Konsultation der Gemeinschaft und partizipatorische Entscheidungsprozesse resultieren in überzeugenderen dauerhaften Lösungen.
- ➔ Nutzen Sie so viele Kanäle und Plattformen, wie Sie können, um Ihre Ziele zu erreichen oder ihre Außenwahrnehmung zu verbessern: die Medien, Kunst und Theater, das Bürgermeisteramt, Institutionen vor Ort und den öffentlichen Raum.
- ➔ Wecken Sie mit Ihren Themen das Interesse Ihrer Zielgruppe. Unterschätzen Sie nicht die symbolische Macht von Sprache und Führungskompetenz, um Ihren Erfolg zu fördern.

Kontakt

### Marseille Espérance

13233 Marseille cedex20

Marseille

Frankreich

[marseille-espérance@mairie-marseille.fr](mailto:marseille-espérance@mairie-marseille.fr)

[www.marseille.fr/sitevdm/marseille-espérance/accueil](http://www.marseille.fr/sitevdm/marseille-espérance/accueil)

## FRANKFURT, DEUTSCHLAND

### Vielfalt bewegt Frankfurt

Frankfurt am Main

Moderne Integrationspolitik sucht den öffentlichen Diskurs – Neue Wege im Umgang mit der Vielfaltskultur

---

In Frankfurt ist die Integration von Zuwanderern Aufgabe aller Einwohner. Die international bekannte „Stadt des Euro“ hat sich nicht nur hinsichtlich des städtischen Finanzausgleichs einen soliden Ruf erworben. Frankfurt hat mit der Entwicklung und Umsetzung der frühesten integrationspolitischen Maßnahmen in Deutschland eine Vorreiterfunktion eingenommen.

#### Eine Stadt im Wandel

Die Stadt Frankfurt war einer der ersten deutschen Städte, die sich vorbildlich mit der Integration von Zuwanderern auseinandersetzte. 1989 wurde das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmKA) geschaffen, das erste seiner Art in Deutschland. Integrationsinitiativen wie Mama lernt Deutsch – Papa auch, die anfangs kritisch betrachtet wurden, gelten heutzutage auf nationaler und internationaler Ebene als beispielhaft.

Der Frankfurter Ansatz ist ein Erfolgsmodell. 2009 lebten in Frankfurt internationale Migranten aus 170 Ländern und von den 670.000 Einwohnern hatten 37 Prozent Migrationshintergrund. Frankfurt ist eine Stadt der kulturellen Vielfalt und wird es auch bleiben. Die

Vermittlung von interkultureller Kompetenz und die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung sowie von nicht-städtischen integrativen Einrichtungen ist kommunalpolitisch eine der wichtigsten Aufgaben für die Zukunft.

#### Die Wissenschaft um Rat fragen

Zur Erarbeitung eines neuen Integrationskonzeptes wurden 2008 renommierte Wissenschaftler mit einer Expertise beauftragt, die Teil eines umfassenden Entwurfs als ‚Weißbuch‘ wurde. Ein wesentlicher Aspekt war die Empfehlung einer neuen Politik der Vielfalt und Vernetzung verschiedener stadtesellschaftlicher Milieus. Das Frankfurter Integrationskonzept vollzieht damit eine Ausweitung der Integrationspolitik auf die gesamte Stadtgesellschaft unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Differenzkriterien: „Die Vielfalt unserer Bevölkerung beschränkt sich nicht auf Herkunftsgeschichten, sondern umfasst zugleich die Lebenserfahrungen mehrerer Generationen, eine große Spannweite beruflicher Werdegänge und sozialer Lagen, sehr unterschiedliche Interessen und Wünsche für ein selbstbestimmtes Leben, mannigfache Erwartungen an Familie, an einen Beruf und an unser Zusammenleben“, heißt es in der 2010 verabschiedeten Fassung.



Foto: © Willi Müller-Sieslak

### Ich bin Frankfurter, weil...

Um ihre Bewohner zu befragen, was Integration für sie bedeutete, und um im Dialog das Integrationskonzept zu begleiten, rief die Stadtverwaltung die Kampagne Vielfalt bewegt Frankfurt ins Leben. Neben einer Vielzahl von Veranstaltungen wurde eine eigene Website ([www.vielfaltbewegt-frankfurt.de](http://www.vielfaltbewegt-frankfurt.de)) eingerichtet, die den öffentlichen Diskurs rund um das Integrationskonzept begleitete.

Die interaktive Online-Komponente der Kampagne umfasste drei Phasen. Zu Beginn wurden die Bürger aufgefordert, Videos oder Blog-Einträge zu dem Thema „Ich bin Frankfurter, weil...“ einzusenden. Als Nächstes wurde die Öffentlichkeit darum gebeten, an fünf Befragungen teilzunehmen und damit zur Entscheidung über wichtige Themen und Prioritäten für das Projekt beizutragen. In der letzten Phase wurde nach neuen Ideen gefragt, die vielleicht in dem Prozess nicht berücksichtigt wurden. Alle drei Phasen wurden in insgesamt weniger als sechs Monaten abgeschlossen. Dazu gehörten auch Informationsveranstaltungen einschließlich Besuchen bei Behörden, Schulen und Institutionen in der Stadt, um die Meinungsvielfalt in der Öffentlichkeit zu erfragen. In insgesamt 46 projektbezogenen Veranstaltungen wurde die Frankfurter Bevölkerung aktiv einbezogen, unter anderem bei einem Live-Chat mit der Integrationsdezernentin. Die Rückmeldungen wurden in einer umfangreichen Dokumentation zusammengeführt und publiziert. Auch Stellungnahmen der politischen Akteure flossen in eine Neufassung des Konzepts ein.

### Erfolg

Am Schluss der Befragung hatten sich mehr als 47.000 Menschen aus allen Bereichen der Frankfurter Gesellschaft an dem Prozess beteiligt. Integration gelingt nur gemeinsam. Diese Erkenntnis ist Grundlage für eine moderne Integrationspolitik in Frankfurt am Main.

Im September 2012 verabschiedete der Frankfurter Magistrat in namentlicher Abstimmung das neue Integrationskonzept mit 95% Zustimmung. Es enthält 55 übergeordnete Ziele und 60 Handlungslinien für eine Vielzahl von Politikfeldern. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Beginnen Sie mit den Fakten! Bitten Sie die auf diesem Gebiet führenden Akademiker Ihrer Stadt, eine Grundlagenstudie zur Integration zu erarbeiten.
- ➔ Bieten Sie ein Online-Forum an, das zeitgebunden ist, damit die Dringlichkeit des Projekts deutlich wird.
- ➔ Gehen Sie so oft wie möglich und in möglichst vielfältiger Art und Weise – über Print- und Online-Medien, Poster, Radio und Fernsehen – an die Öffentlichkeit. Anschließend machen Sie mit direkten Befragungen weiter, um zu gewährleisten, dass das Projekt ausreichend bekannt wird und die Öffentlichkeit in Ihrem Sinne darauf reagiert.

### Kontakt

#### **Dr. Armin v.Ungern-Sternberg**

Stadt Frankfurt am Main

Der Magistrat

Dezernat XI – Integration

Lange Str. 25-27

D-60311 Frankfurt am Main

[v.ungern-sternberg@stadt-frankfurt.de](mailto:v.ungern-sternberg@stadt-frankfurt.de)

„Die Beiträge, die unsere neuen Nachbarn für die Kommune leisten, müssen ersichtlich und spürbar werden, und wir müssen willens sein, sie zu erwidern.“

Bürgermeister Javier León de la Riva  
Valladolid, Spanien



## KAPITEL 2

# Kommune als Arbeitgeber

Kommune als Arbeitgeber sowie als Gewährleister von Daseinsvorsorge und Dienstleistungen

Weil Kommunen wichtige Arbeitgeber und Einkäufer in der lokalen Wirtschaft sind, sind sie bestens dafür positioniert, richtungsweisend einen positiven Ansatz zur Vielfalt zu demonstrieren und durch verantwortungsvolle Einstellungspraxis sowie Vielfaltsmanagement eine Vorreiterrolle zu spielen.

Vorausblickende Kommunen stellen sich selbst die Aufgabe, sicherzustellen, dass ihre zukünftige Erwerbsbevölkerung die Vielfalt vor Ort in allen Arbeitsbereichen und auf allen Arbeitsebenen widerspiegelt. Dies bedeutet, Konzepte für die Beschaffung und die Lieferantenvielfalt, Personalverträge, die Flächennutzung, die Infrastrukturausgaben, die Kosten für die Erbringung von Dienstleistungen und die Anreize für Investoren, das heißt, alle Aktivitäten mit einem Einfluss auf den Haushalt der Kommune, ihre Steuereinnahmen und das, worüber öffentlich Rechenschaft abgelegt werden muss, aus einem auf Inklusion ausgerichteten Blickwinkel zu betrachten.

Verwaltungen können auf diese Weise für andere Arbeitgeber und Institutionen in der Kommune ein Vorbild in Bezug auf chancengerechte und faire Verhaltensweisen abgeben.

BREMEN, DEUTSCHLAND

## Du bist der Schlüssel: Ausbildungsplätze für Jugendliche zum Wohl der Stadt

Freie Hansestadt Bremen

Eine Marketingkampagne für den öffentlichen Dienst zielt auf Jugendliche und Vielfalt und soll helfen, den zukünftigen Erfolg der Stadt zu sichern

Yasemin ging zur Feuerwehr. Angelo studiert in der Verwaltung. Katja ist eine Polizeianwärterin auf Streifenfahrt mit einem älteren Beamten. Kurze Videos mit Yasemin, Angelo und Katja sind Teil der Kampagne des Aus- und Fortbildungszentrums der Freien Hansestadt Bremen zur Anwerbung junger Schulabgänger auf einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst.

In den heutigen multikulturellen Kommunen ist sich durch Vielfalt auszeichnendes Personal eine wichtige Voraussetzung für einen wirksamen und für die Bedürfnisse der Bürger aufgeschlossenen öffentlichen Dienst. Als die Verantwortlichen in Bremen untersuchten, warum sich so wenige junge Menschen mit Migrationshintergrund auf einen der vielen Ausbildungsplätze bei der Stadt bewarben, erfuhren sie, dass Stellen im öffentlichen Dienst von ihnen selten ins Auge gefasst wurden. Von den Mitgliedern dieser demografischen Gruppe hatte kaum jemand Familienangehörige, Freunde oder Kontakte im öffentlichen Dienst und sie hatten es für ihre spätere berufliche Laufbahn einfach nicht in Betracht gezogen, bei der Freien Hansestadt zu arbeiten.

2009 startete das Aus- und Fortbildungszentrum der Stadt unter dem Slogan „Du bist der Schlüssel ... für deine Zukunft und deine Stadt“ eine Kampagne mit dem Ziel, mehr junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu interessieren. Die Kampagne nutzte Geschichten, Videos und Erfahrungsberichte, um Ausbildungsgänge vorzustellen. Dabei stützte sie sich auf erfolgreiche Auszubildende mit Migrationshintergrund als Rollenmodelle, die junge Menschen anregen konnten, bei der Freien Hansestadt einen Ausbildungsplatz anzustreben. Sie bot über das Internet auch klare, zugängliche Informationen über Abschlüsse, Bildungsanforderungen, Art und Dauer der gebotenen Ausbildung sowie die zukünftige Vergütung.

### Du bist der Schlüssel: eine inklusive Kampagne

Bremen liegt in Nordwestdeutschland und ist mit 500.000 Einwohnern die zehntgrößte Stadt des Landes. Etwa 25 Prozent der Bevölkerung der Region haben einen Migrationshintergrund; die wichtigsten drei Herkunftsländer sind die Türkei, Polen und die Russische Föderation.

Um dieses bislang kaum genutzte Personalpotenzial anzuzapfen, startete das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen die Kampagne „Du bist der Schlüssel“. Zielgruppe der Kampagne, für deren Titel man sich auf den Schlüssel im Bremer Stadtwappen bezog, sind auch und besonders Jugendliche aus Minderheiten als Schlüssel zur Zukunft der Stadt, denen vermittelt werden soll, dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst attraktive Berufsaussichten bietet. Wie ähnliche Programme in Hamburg stellt Bremen Auszubildende für ein breites Spektrum von Tätigkeiten ein, unter anderem bei der Polizei, der Feuerwehr, im Justizvollzug, in der Finanzverwaltung und in der allgemeinen Verwaltung.

Die Kampagnenbotschaften wurden sorgfältig formuliert, um der Schwierigkeit Rechnung zu tragen, einerseits in erster Linie Angehörige der Zielgruppen (unterrepräsentierte Minderheiten) anzusprechen und andererseits die



Verpflichtung der Verwaltung zu Chancengleichheit einhalten zu wollen. Die Freie Hansestadt Bremen, die mehr als 25.000 Personen beschäftigt, hatte zuvor versucht, Beschäftigungsmöglichkeiten mit Hilfe einer dienststellenübergreifenden Integrationsstrategie zu eröffnen (2005 von der Bertelsmann Stiftung als besonders empfehlenswertes Beispiel für gute Praxis erwogen). Das neue Programm zielte jedoch auf einen stärker inklusiven Ansatz, weil Jugendlichen aus Minderheiten das Gefühl vermittelt werden sollte, „gleich unter Gleichen“ zu sein.

### Gleich unter Gleichen

Die Kampagne „Du bist der Schlüssel“ nutzt einen mehrgleisigen Ansatz, um ihr Zielpublikum zu erreichen. Dazu zählen eine Werbekampagne mit Hilfe von Printmedien, Ausbildungsbörsen, ein neuer zentraler Web-Auftritt zur Vorstellung von Ausbildungsberufen und zur Information über das Ausbildungsplatzangebot sowie Werbung bei Migrantenorganisationen und in Schulmensen. Es gibt sogar Twitter- und Facebook-Accounts.

Weil die Rolle der Familie bei der Berufswahl der Kinder anerkannt wird, wendet sich die Kampagne sowohl an junge Menschen als auch an ihre Familien. Um die Unterstützung der Eltern zu gewinnen, wurden die russische und die türkische Version der deutschsprachigen Broschüre über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten diesbezüglich optimiert.

### Erfolg

„Wir wollen den Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst erhöhen“, sagte Bürgermeisterin Karoline Linnert. „Wir brauchen ihre interkulturelle Kompetenz. Die Verwaltung soll genauso bunt wie unsere Gesellschaft sein.“

2009 hatten 19,6 Prozent der Bewerber einen Migrationshintergrund. Aufgrund der Kampagne mit ihren Beispielen erfolgreicher junger Auszubildender bei der Freien Hansestadt Bremen in Verbindung mit der Würdigung der Leistungen zweisprachiger Kandidaten stieg dieser Anteil 2010 auf 25 Prozent. Die Gestaltung der Kampagne wurde auch von den Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes der Stadt Bremen gut aufgenommen und viele waren überzeugt, sie habe das Ansehen der Kommune als Arbeitgeber verbessert. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Junge Menschen brauchen Rollenmodelle, die sie anerkennen können, die sie anregen und ihnen Orientierung im Hinblick auf ihre Zukunft geben
- ➔ Vernachlässigen Sie bei Ihren Bemühungen zur Deckung des Personalbedarfs Ihrer Organisation nicht das bislang vielleicht ungenutzte Potenzial in der Bevölkerung vor Ort. Einfache Lösungen können einen entstehenden Mangel an Vielfalt beseitigen
- ➔ Tragen Sie bei der Anwerbung von Jugendlichen für Arbeits- oder Ausbildungsplätze Sorge, dass Ihre Werbemaßnahmen Informationen für die Eltern umfassen. Eltern haben oft großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder

### Kontakt

#### Dr. Kirsten Schüller

Freie Hansestadt Bremen  
 Aus- und Fortbildungszentrum für den öffentlichen  
 Dienst  
 Doventorscontrescarpe 172 B  
 28195 Bremen  
 Deutschland  
 kirsten.schueller@afz.bremen.de  
 www.ausbildung.bremen.de

## OSLO, NORWEGEN

### Oslo XL

Stadtverwaltung Oslo

Die Stadtverwaltung für ihre Integrationspolitik rechenschaftspflichtig machen

Wie bei anderen neuen Zielstädten von Migranten strebten Zuwanderer früher nicht unbedingt nach Oslo. Geografisch isoliert und ohne eine koloniale Vergangenheit gab es hier keine historischen Migrationstrends. Norwegen war bis vor kurzem per Saldo sogar ein Auswanderungsland. Das ist heute nicht mehr der Fall.

Oslo ist zu einem der größten Aufnahmezentren für Asylbewerber und Flüchtlinge in Europa geworden, und die Stadtverwaltung von Oslo hat Vielfalt und die Ideale der Inklusivität und der Eintracht zu Bestandteilen der Identität der Stadt erklärt.

Nach einem rassistischen Mord startete die Stadtverwaltung von Oslo im Juni 2001 eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Pflege und Förderung kultureller Vielfalt. Sie verabschiedete einstimmig eine EntschlieÙung und eine Charta, in denen die Gleichheit aller Bürger anerkannt und eine Verpflichtung zu Toleranz sowie zu gegenseitigem Respekt und Verständnis festgeschrieben wurde.

Das Ergebnis war OXLO, die Kampagne „Oslo Extra Large“.

#### Zukunftsorientiert

Die OXLO-Kampagne basiert auf einem speziellen Wertedokument der Stadtverwaltung mit dem Titel „Oslo – eine Stadt für alle“ und ist ein wichtiger Teil der übergeordneten Stadtplanungsstrategie.

Hauptzielgruppe der Kampagne waren ursprünglich Kinder und Jugendliche und sie umfasste subventionierte Kindergärten, Aktivitäten an Schulen, Anerkennungspreise für Zuwanderer und Newsletter aus dem

Kulturbereich. Die nächste Generation auf die interkulturelle Stadt der Zukunft vorzubereiten, stand im Mittelpunkt der anfänglichen Strategie.

2005 erhielt die OXLO-Kampagne mit ihrem großzügigen Gesamtansatz zur Vielfalt von der Stadtverwaltung den weitergehenden Auftrag, sich nicht mit gutem Willen und symbolischen Gesten zufriedenzugeben, sondern die Stadtverwaltung für ihre Politik Rechenschaft ablegen zu lassen. Durch aktive Kommunalpolitik wurde eine Reihe gesamtstädtischer Maßnahmen zur Verbesserung der kulturellen Vielfalt eingeführt. Dazu zählten die Überprüfung der Einstellungskriterien der Verwaltung, die Betonung politischer Teilhabe durch aktives Bürgertum



The image shows a campaign poster for 'Oslo Extra Large - en by for alle'. At the top left is the Oslo kommune logo. The main title 'Oslo Extra Large - en by for alle' is written in red and white. Below the title is a list of 10 principles in English. At the bottom is the OXLO logo and the website address www.oxlo.no. The background of the poster is a collage of diverse people of various ages and ethnicities.

Oslo kommune

**Oslo Extra Large – en by for alle**

1. Oslo is a city where every inhabitant is of equal value.
2. The future of Oslo lies in the hands of its inhabitants being the city's most valuable assets. We are citizens with different ethnic, cultural and religious backgrounds, sharing the same fundamental rights, duties and responsibilities.
3. Diversity and complexity provide enrichment and strength to our city.
4. Oslo is a safe city, where every child and young person is free to develop both their own identity and their future.
5. Every inhabitant in Oslo has the right to be visible, have their voice heard, be included and be treated as individuals.
6. Acting together and exchanging information and knowledge about one another are ways to increase tolerance, mutual understanding and respect.
7. Everybody has a responsibility for making Oslo a safer and transparent city. There is zero tolerance for threats, bullying and violence.
8. Oslo city fights against all forms of racism and discrimination.
9. The Norwegian law forbids all forms of racist expressions and activities. Any violation will be dealt with accordingly.
10. Fighting Nazism, racism and intolerance is about protecting our society's most central values: democracy, freedom, safety and security.

Ethical document adopted by the Oslo City Council on 20 June 2001.

**OXLO**

\* Oslo Extra Large – en by for alle

www.oxlo.no

und die Unterstützung intensivierter Zusammenarbeit zwischen Behörden, Gebietskörperschaften und anderen Leistungsanbietern.

### Oslo – eine Stadt für alle!

Heute gehören mehr als 26 Prozent der fast 600.000 Einwohner und die Hälfte aller Kinder einer Minderheit an. Vielfalt ist ein natürlicher Zustand in der Stadt und ein zunehmend wichtiges Merkmal ihrer Strukturen und Institutionen. 2009 gehörten 20 Prozent der Stadträte (zwölf von 59) einer Minderheit an und in fünf von sieben Parteien im Rat waren Minderheiten vertreten.

Seit 2004 sind alle Kommunalbehörden, Stadtbezirke und der Stadtrat selbst verpflichtet, den Rat der Zuwandererorganisationen (RiO) in allen Angelegenheiten betreffend die Entwicklung öffentlicher Dienstleistungen zu konsultieren, um zu gewährleisten, dass auch die Bedürfnisse von Nutzern berücksichtigt werden, die einer Minderheit angehören.

Des Weiteren haben Personen, die nicht die norwegische Staatsangehörigkeit besitzen, aber seit drei Jahren eine Aufenthaltsberechtigung in Norwegen haben, das Wahlrecht bei Kommunalwahlen, und seit der Überarbeitung und Ausweitung des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahr 2006 werden auch im Osloer Rathaus Veranstaltungen zur feierlichen Verleihung der Staatsbürgerschaft durchgeführt.

### Erfolg

Der Erfolg der OXLO-Kampagne entspricht der gelungenen Integration der ethnischen Minderheiten in der Stadt. Die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe ist niedrig – etwa fünf Prozent – und der Bildungsstand hoch. Schüler der zweiten Generation schneiden in manchen Bezirken besser ab als gleichaltrige Einheimische und nehmen erfolgreich ein Hochschulstudium auf. Von den Studenten der Universität Oslo und der Hochschule Oslo gehören 13 Prozent beziehungsweise 17 Prozent einer Minderheit an. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Die Unterstützung der vor Ort Verantwortlichen vom Büro des Bürgermeisters abwärts garantiert eine breite Unterstützungsbasis für eine Kampagne, an der sich eine größere Zahl von Akteuren, Initiativen und Organisationen aus der Gemeinschaft beteiligt.
- ➔ Tragen Sie Sorge, dass Aktivitäten und Botschaften Ihrer Kampagne stets aktuell, relevant und leicht umzusetzen sind. Überprüfen Sie regelmäßig die Ziele, damit sie stets den Bedürfnissen der Gemeinschaft entsprechen.
- ➔ Gemeinschaftskampagnen sind am erfolgreichsten, wenn sie mit Beiträgen der Gemeinschaft geplant und durchgeführt werden. Woran können Sie erkennen, dass Ihr Ansatz inklusiv oder partizipatorisch ist?
- ➔ Ist die Zeit reif, um in Ihrer Organisation die Vielfalt von Personal und Mitgliedern, Dienstleistungen und Adressaten zu messen?

### Kontakt

#### Toralv Moe

Stadtverwaltung Oslo  
 Amt für Vielfalt und Integration  
 Rådhuset  
 0037 Oslo  
 Norwegen  
[toralv.moe@radhuset.oslo.kommune.no](mailto:toralv.moe@radhuset.oslo.kommune.no)  
[www.oslo.kommune.no](http://www.oslo.kommune.no)

## LONDON, GROSSBRITANNIEN

### Die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn

Greater London Authority, Living Wage Unit

Die Stadtverwaltung von London schließt sich einer erfolgreichen Gemeinschaftskampagne zur Verbesserung der Löhne im Zentrum von London und zur Überwachung der Beschäftigungspraxis an.

Kasia arbeitet zehn Stunden täglich als Zimmerfrau in einem der führenden Hotels im Londoner Theaterviertel, dem so genannten West End. In dem Haus reichen die Zimmerpreise bis zu 640 britischen Pfund (790 Euro) pro Nacht und eine Tasse Filterkaffee kostet 6,50 britische Pfund (8 Euro). Trotzdem hat sie Schwierigkeiten, mit dem nationalen Mindestlohn über die Runden zu kommen.

Wie 94 Prozent der Arbeitsmigranten zahlt Kasia Steuern und Sozialversicherungsbeiträge und nimmt keine Leistungen in Anspruch. Viele Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor werden so schlecht bezahlt, dass es an Ausbeutung grenzt. Allein in der Londoner City stecken schätzungsweise 400.000 Erwerbstätige in dieser Armutsfalle.

2001 begann die Koalition London Citizens die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn, in der sie Arbeitgeber aufforderte, ihre Beschäftigten so zu entlohnen, dass diese davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Mit dem Begriff „existenzsichernder Lohn“ wird der Betrag beschrieben, der einem Arbeitnehmer gezahlt werden muss, um diesem und seiner Familie einen menschenwürdigen Lebensstandard zu gewährleisten. In London beträgt der existenzsichernde

Lohn derzeit 8,30 britische Pfund pro Stunde – etwa 35 Prozent über dem nationalen Mindestlohn von 6,08 britischen Pfund.

Bei einer 2005 durchgeführten Untersuchung stellte die Organisation auch fest, dass Migranten in London unverhältnismäßig häufig niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse hatten und mehr als 90 Prozent des Reinigungspersonals, der Arbeitnehmer in der Gastronomie und der häuslichen Pflegekräfte nicht mehr als 10.200 britische Pfund im Jahr verdienen. Dies war weniger als die Hälfte des nationalen Durchschnitts und weniger als ein Drittel des durchschnittlichen Verdienstes in London.

#### Vorteile für alle Seiten

Nachdem KPMG begonnen hatte, existenzsichernden Lohn zu zahlen, verringerte sich die Fluktuation des Reinigungspersonals um 50 Prozent. Der Vorstandsvorsitzende Richard Reid ist überzeugt, dass es „für Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll ist“, existenzsichernden Lohn zu zahlen, weil es die Personalfuktuation verringert und die Produktivität steigert.

Der Londoner Bürgermeister Boris Johnson sagte: „Für Arbeitgeber ist es im Grunde genommen vorteilhaft, weil faire Löhne eine loyale und motivierte Belegschaft zur Folge haben. Gleichzeitig helfen sie vielen Londonern, aus

der Armut zu entkommen, und stärken die Wirtschaft der Hauptstadt.“

#### Erfolg durch die Unterstützung des Bürgermeisters

Das Anliegen des existenzsichernden Lohns floss regelmäßig in Debatten über Armutsbekämpfung



und soziale Ausgrenzung ein und spielte auch eine Rolle im Wahlkampf um das Amt des Bürgermeisters von London im Jahr 2008. Als Boris Johnson zum Bürgermeister gewählt wurde, versprach er, dass der existenzsichernde Lohn im Rathaus die „Grundnorm“ sein würde. Das Büro des Bürgermeisters wirbt jetzt bei den verschiedenen Sektoren Londons für den existenzsichernden Lohn und ermutigt Touristenführer, nur akkreditierte Hotels und Restaurants zu empfehlen. Die Mehrheit der Banken und Anwaltskanzleien zahlen den existenzsichernden Lohn und im öffentlichen Dienst von London erhalten mehr als 3.000 Beschäftigte den existenzsichernden Lohn.

Im Januar 2009 verpflichtete sich die Verwaltung des eineinhalb Quadratmeilen großen Finanzbezirks im Herzen Londons, sicherzustellen, dass nur diejenigen Unternehmen Zuschüsse, Vergünstigungen und Mittel erhalten, die als existenzsichernden Lohn zahlende Arbeitgeber akkreditiert sind. Sie hat zudem den existenzsichernden Lohn zu einer Voraussetzung für alle Verträge über Dienstleistungen für die Verwaltung gemacht.

Die Olympischen Spiele boten eine weitere Gelegenheit, die Kampagne bekannt zu machen, und sowohl die Olympic Delivery Authority (ODA) als auch das Londoner Organisationskomitee (LOCOG) haben sich verpflichtet, den existenzsichernden Lohn zu zahlen. Beide Stellen kooperieren mit London Citizens bei der Förderung menschenwürdiger Löhne, und mehr als 1.200 Personen wurden für die Zeit der Olympischen Spiele auf Stellen mit existenzsicherndem Lohn vermittelt.

Die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für die niedrig entlohnten, oft unsichtbaren Arbeitnehmer zu schärfen, die London funktionsfähig halten. Seit 2001 haben sich mehr als 100 Arbeitgeber verpflichtet, den existenzsichernden Lohn zu zahlen. Zusätzlicher Lohn im Umfang von 70 Millionen britischen Pfund wurde gezahlt, was mehr als 10.000 Familien half, der Armut trotz Arbeit zu entkommen. ■

#### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Gehen Sie über die üblichen Zielgruppen hinaus! Damit eine Kampagne wirkungsvoll und erfolgreich ist, müssen Sie so viele neue Gruppen und Unterstützer wie möglich dafür gewinnen und die Medienreichweite voll ausschöpfen, die Sie dadurch erhalten.
- ➔ Medienaufmerksamkeit kommt nicht von selbst. Sie auf sich zu ziehen, setzt Wissen über die Medienbranche, sorgfältig geplante und durchgeführte Kommunikation sowie koordinierte Anstrengungen zur Formulierung strategischer Botschaften voraus.
- ➔ Kümmern Sie sich um die Fakten! Gute Recherche und zwingende Belege machen es einfacher, ein überzeugendes Bild zu zeichnen, das Ihnen helfen kann, die breite Unterstützung zu gewinnen, die Sie benötigen.

#### Kontakt

---

##### **Greater London Authority**

Living Wage Unit

City Hall

The Queen's Walk

London

England

SE1 2AA

[glaeconomics@london.gov.uk](mailto:glaeconomics@london.gov.uk)

[www.london.gov.uk/mayor/economic\\_unit](http://www.london.gov.uk/mayor/economic_unit)

## KOPENHAGEN, DÄNEMARK

### Einbezogen in Kopenhagen

Stadtverwaltung Kopenhagen

#### Eine Vielfaltscharta für die Wirtschaft

---

Die Stadtverwaltung von Kopenhagen orientierte sich bei ihrem Vorhaben an der von der Stadtverwaltung von London für die Olympischen Spiele 2012 beschlossenen Vielfaltsagenda und an der wegweisenden französischen *Charte de la diversité*, die jetzt auch in Deutschland und Spanien repliziert wurde. 2011 entwickelte die Verwaltung eine eigene Charta für Vielfalt und richtete parallel dazu

einen Ausschuss für Vielfalt ein. Die Charta bezieht die Wirtschaft aktiv in die Bemühungen ein, Kopenhagen zur „inklusivesten Stadt in Europa“ zu machen

Die Unterzeichner der Charta „bekräftigen“ die drei Leitprinzipien:

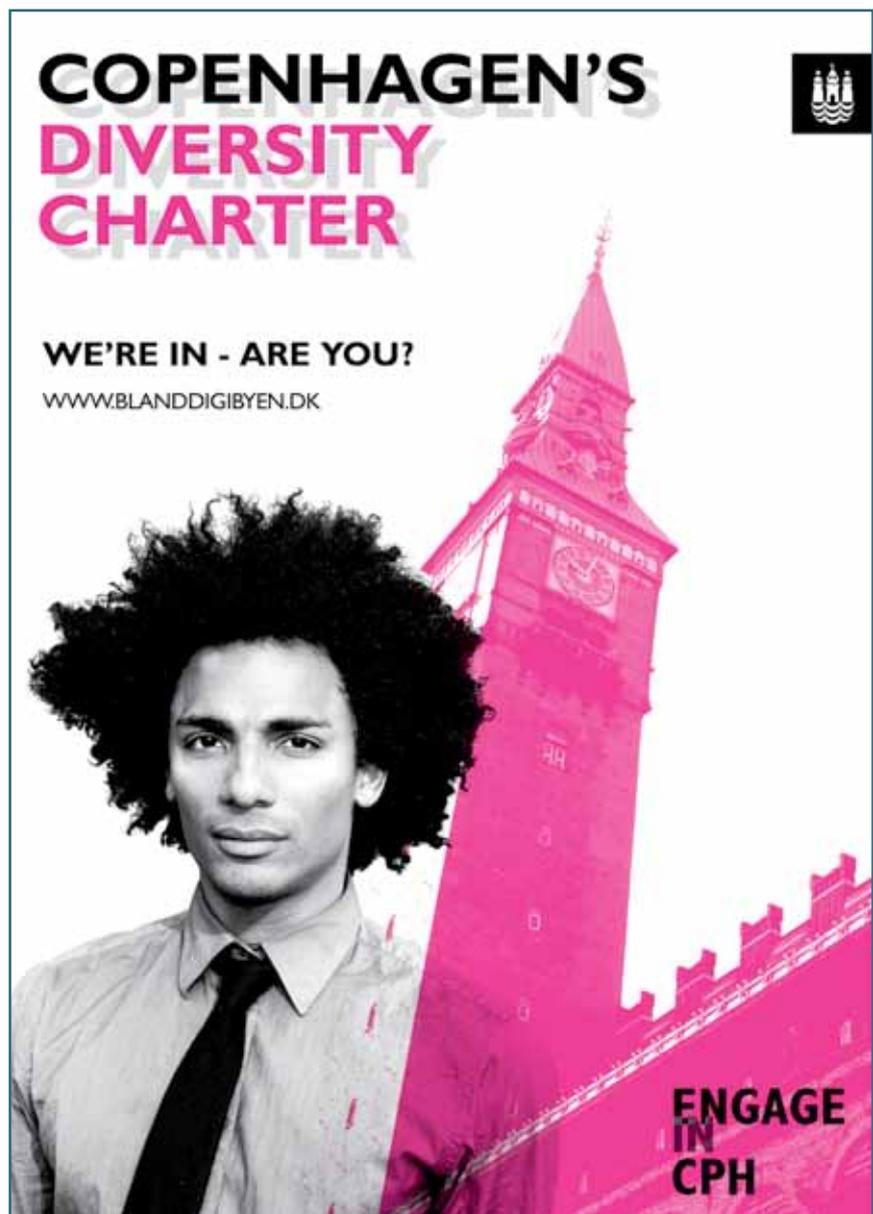
1. Vielfalt ist ein Aktivposten.
2. Jeder sollte die Möglichkeit haben, mitzuwirken.
3. Die Einbeziehung der Bürger ist das Anliegen aller.

Unternehmen, Bildungseinrichtungen und andere nicht gewinnorientierte Organisationen, welche die Charta unterzeichnen, verpflichten sich, „Lebensqualität und Wachstum in Kopenhagen zu fördern“, indem sie Vielfalt zur Norm in ihrer Organisation machen, Beiträge zu leisten, damit Vielfalt in der öffentlichen Diskussion als Aktivposten betrachtet wird, und Initiativen zu unterstützen, die in Kopenhagen Vielfalt und Inklusion fördern sowie Diskriminierung

bekämpfen. Die Mitglieder des Ausschusses für Vielfalt verpflichten sich darüber hinaus, öffentlich und in den Medien über das Programm zu sprechen.

#### Die Stadtverwaltung von Kopenhagen: ein Arbeitgeber sowie ein Käufer von Waren und Dienstleistungen

Kommunen sind nicht nur wichtige Arbeitgeber, sondern auch wichtige Abnehmer der lokalen Wirtschaft.



Als eine Buchprüfung bei der Stadtverwaltung von Kopenhagen 2007 ergab, dass 15.000 Unternehmen des Privatsektors einen Gesamtumsatz von 6,5 Milliarden dänischen Kronen mit der Kommune verbuchen konnten, reagierte die Verwaltung mit einem proaktiven Beschaffungskonzept. Sie verfügte die Aufnahme obligatorischer „Sozialklauseln“ in jeden Vertrag der Kommune mit Anbietern von Waren und Dienstleistungen, der ein Volumen von mehr als einer halben Million dänische Kronen hat.

Als größter Arbeitgeber des Landes bemüht sich die Stadtverwaltung von Kopenhagen, in der Stadt und im Land ein Vorbild für einen positiven Ansatz zur Vielfalt abzugeben und durch gute Praxis im Bereich Einstellungen und Vielfaltsmanagement bei sich selbst eine Vorreiterrolle zu spielen. ■

#### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Halten Sie Ihre Vielfaltscharta einfach. Stark eingespannte Menschen haben wenig Zeit, deshalb erzielen Sie eine größere Wirkung, wenn sie kurz und knapp formuliert ist.
- ➔ Damit eine Vielfaltscharta Veränderungen der institutionellen Kultur bewirken kann, muss sie mehr leisten, als die Führungsebene und die anderen Mitarbeiter aufzufordern, Vielfalt zu billigen. Legen Sie realistische Ziele und messbare Zielvorgaben fest, um den Erfolg zu sichern.
- ➔ Überlegen Sie als Arbeitgeber, was Sie tun müssen, um die erwünschte Vielfalt des Personals zu erreichen, und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter durch Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten.

#### Kontakt

---

##### **Thor Ridderhaugen**

Projektassistent

Stadtverwaltung Kopenhagen

Amt für Beschäftigung und Integration

Büro für Inklusion und Vielfalt

Bernstorffsgade 17, st

Kopenhagen V 1592

Dänemark

zc7p@bif.kk.dk

www.blanddigibyen.dk

## CALGARY, KANADA

### In den Arbeitsvermittlungsforen in Calgary können direkte Kontakte geknüpft werden

Stadt Calgary

Arbeitsuchende Migranten werden den Personalverantwortlichen der Stadtverwaltung direkt vorgestellt

Nach Auskunft von Cheryl Goldsmith, Personalsachbearbeiterin bei der Stadtverwaltung von Calgary, möchten viele Zuwanderer, die nach Kanada kommen, gern für Stadtverwaltungen arbeiten, weil Arbeitsplätze bei Behörden in ihren Herkunftsländern sehr angesehen sind.

Die Herausforderung besteht für sie darin, sicherzustellen, dass diejenigen, die sich bei der Stadtverwaltung enthusiastisch um eine Stelle bewerben, auch in der Lage sind, die entsprechende Arbeit zu leisten.

Zu diesem Zweck gingen Frau Goldsmith und ihre Kollegen eine Partnerschaft mit dem Rat für Zuwanderer (*Immigrant Sector Council of Calgary – ISCC*) ein und starteten das Immigrant Employment Partnership Project. Ziel des Projekts ist, „Beschäftigungsmöglichkeiten für Neuankömmlinge und andere Interessierte mit Migrationshintergrund in Calgary zu fördern und diese Gruppen über die Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Calgary zu informieren“, sagte Frau Goldsmith.

#### Eine einzige Anlaufstelle für qualifizierte Zuwanderer

Das Projekt ist ein Riesenerfolg. Das ist teilweise auf die Arbeitsvermittlungsforen zurückzuführen – eine zentrale

Anlaufstelle für neue kanadische Fachkräfte, die an einer Stelle bei der Verwaltung interessiert sind.

Üblicherweise bietet jedes Forum einen direkten Kontakt mit den Personalverantwortlichen der Stadtverwaltung von Calgary an. Ein solches Forum beginnt mit einer allgemeinen Präsentation zum Einstellungsverfahren. Anschließend informieren einzelne Personalverantwortliche darüber, wie sie ihre Tätigkeit in der Kommune ausüben. Im Laufe dieser Programme stellen die Personalverantwortlichen die Tätigkeitsfelder vor, in denen Arbeitsplätze angeboten werden, und ebenso, welche Qualifikationen und guten Eigenschaften gesucht werden.

Zum Schluss setzen sich die Personalverantwortlichen jeweils mit einem der Zuwanderer zusammen und diese erhalten die Gelegenheit, Fragen zu stellen. „Dies wird als eines der besten Angebote des Forums sehr geschätzt“, sagte Frau Goldsmith.

Sie erwähnte auch, dass der Rat für Zuwanderer hilft, die Zusammenarbeit zwischen den Behörden und der Verwaltung auf diesen Foren zu koordinieren. „Wir versuchen immer zu gewährleisten, dass unsere Partner, die in den Bereichen Beschäftigung und Ansiedlung von Zuwanderern arbeiten, gleichberechtigt einbezogen werden“, sagte sie.



### Arbeitgeberforen sind geplant

Bisher waren die Foren schwerpunktmäßig auf Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Arbeitsberater für Zuwanderer ausgerichtet. Für die Zukunft hofft man, in die Partnerschaft auch Arbeitgeber einbeziehen zu können.

Ein „Arbeitgeberforum“ würde laut Goldsmith nach dem Modell der Immigrant Employment Partnership gestaltet und würde folgende Schwerpunkte setzen:

- Partnerschaftliche Zusammenarbeit: Die Arbeitgeber und die für Zuwanderer zuständigen Behörden würden sich die Leitung und die Verantwortung für die Ausbildung untereinander aufteilen.
- Weitergabe von Fachwissen: Die für Zuwanderer zuständigen Behörden könnten wichtiges Wissen über Bewerbungsgespräche mit Migranten und die Analyse ihrer Lebensläufe vermitteln.
- Kreativität: Teilnahme an Kontaktbörsen für Zuwanderer und Abbau der Hürden bei elektronischen Einstellungsverfahren.

„Die Partnerschaft ist ein so gut funktionierendes Modell, weil sie Lernmöglichkeiten bietet“, sagte Frau Goldsmith. „Lernen auf gleicher Ebene und sektorübergreifend hat für die Stadt als Arbeitgeber ziemlich viele Türen geöffnet. Unsere Einstellungsverfahren haben sich aufgrund unserer Partnerschaften sehr verbessert.“

Der Vorteil dieses komplexen Vorgehens bei der Einstellung von Zuwanderern liegt in der Verbesserung der Personaldienstleistungen bei der Stadt Calgary. Die Stadt verfügt nun online über Leitfäden für die Bewertung ausländischer Qualifikationen, die es Personalsachbearbeitern und Verantwortlichen für die Einstellung von Zuwanderern ermöglichen, im Ausland ausgestellte Zeugnisse rasch zu überprüfen.

„Mittlerweile herrscht ein viel stärkeres Bewusstsein dafür, welche Rolle im Ausland ausgestellte Zeugnisse beim Einstellungsverfahren spielen“, sagte Frau Goldsmith. „Vor der Bereitstellung dieser Informationen über unser Intranet wären Bewerber mit solchen Zeugnissen möglicherweise aussortiert worden. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Wenn Sie Arbeitsagenturen für Zuwanderer über den Arbeitskräftebedarf sowie das Einstellungs- und Prüfungsverfahren von Stellenbewerbern bei Ihrer Organisation informieren, können diese Ihnen geeignetere und besser vorbereitete Kandidaten vermitteln.
- ➔ Durch das Angebot eines Forums, das mehrere Dienstleistungsagenturen für Zuwanderer zusammenbringt, erhalten Zuwanderer gleichzeitig Zugang zu den Behörden und zu Arbeitgebern.
- ➔ Wenn über Links auf der Seite mit den freien Stellen in Ihrer Organisation im Internet auf Leitfäden zur Überprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen verwiesen wird, können sowohl Bewerber als auch Personalverantwortliche internationale Zeugnisse schnell überprüfen.

### Kontakt

#### Stadt Calgary

Human Resources  
P.O. Box 2100, Stn. M  
Calgary  
Alberta  
Canada  
T2P 2M5  
Mail Code #230  
www.calgary.ca

„Ich möchte Auckland zur lebenswertesten Stadt der Welt machen, und unsere Migranten sind dafür unentbehrlich.“

Bürgermeister Len Brown  
Auckland, Neuseeland



## KAPITEL 3

# Zuwanderer willkommen heißen

Kommune als Gewährleister von Daseinsvorsorge und Dienstleistungen

In vielen Beziehungen sind Kommunalverwaltungen diejenigen Stellen in einem Land, die als erste reagieren müssen, wenn es um die Ansiedlung und Integration von Zuwanderern geht. Als wichtigstes politisches Organ in einer Kommune setzen sie Politik um, erbringen unentbehrliche Dienstleistungen und sind in der bestmöglichen Position, flexibel zu handeln und Initiativen durchzuführen, die zu raschen und sinnvollen Veränderungen führen. Außerdem können sie in einzigartiger Weise die öffentliche Meinung beeinflussen und vielfältige Interessen zugunsten des Gemeinwohls bündeln.

Jede Kommune auf der Welt kann de facto Zuwanderer besser willkommen heißen und zu deren Erfolg beitragen, indem sie die Voraussetzungen für Investitionen, Bindung und Zugehörigkeit schafft.

Die nachstehenden Beispiele für innovative kommunale Praxis zeigen, wie kommunale Stellen auf den Bedarf der neuen Einwohnerschaft reagieren und Neuzugezogenen helfen, Bürger zu werden, angefangen von Dienstleistungen in den Bereichen Ansiedlung, Wohnen und Beschäftigung über Bildung, Gesundheit und Sicherheit bis zum Zusammenleben in Quartieren, Parks und Spielplätzen.

## ANSIEDLUNG (WOHNEN, BESCHÄFTIGUNG, ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN)

### TORONTO, KANADA

## Mentoring für qualifizierte Migranten bei der Stadtverwaltung

Stadtverwaltung von Toronto

Städtische Angestellte melden sich freiwillig als Mentoren für qualifizierte Migranten, um diesen die kulturellen Gepflogenheiten am Arbeitsplatz und im Beruf zu vermitteln und ihnen zu beruflichem Erfolg zu verhelfen.

Als sich Maggie Chen, eine promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin, in Kanada niederließ, wurde ihr als Teil des Programms *Profession to Profession – Mentoring Immigrants* der Stadtverwaltung die Mentorin Susan Brown zur Seite gestellt, die dort als Referentin arbeitet. Indem sie Susan zu Besprechungen begleitete, konnte Maggie etwas über die Unterschiede zwischen der Arbeitsplatzkultur in China und Kanada lernen.

„Hier wird üblicherweise erwartet, dass man selbst die Initiative ergreift“, sagte Maggie. „Da ich aus einer viel förmlicheren Arbeitsplatzkultur stamme, musste ich lernen, mich anzupassen. Inzwischen verstehe ich die unterschiedliche Herangehensweise, weil meine Mentorin mir die Gelegenheit gab, durch die Praxis zu lernen.“

Maggies Geschichte ist nicht ungewöhnlich. Viele Neuzuwanderer haben ohne berufliche Netzwerke und Kontakte sowie durch den Umstand, dass sie oft mit den Nuancen der Arbeitsplatzkultur nicht vertraut sind, Mühe, eine Stelle zu finden, die ihren Erfahrungen, ihren

Qualifikationen und ihrer Bildung entspricht. Kanadische Arbeitgeber nehmen Bewerber mit im Ausland ausgestellten Zeugnissen möglicherweise als ungewohnt oder unerfahren wahr und halten ihre Einstellung vielleicht für zu riskant.

### Mit gutem Beispiel vorangehen

Da sich die Bevölkerung von Toronto zu 50 Prozent aus Zuwanderern zusammensetzt, ist deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt für den Wohlstand der größten Stadt Kanadas von entscheidender Bedeutung. Es reicht der Stadtverwaltung von Toronto deshalb nicht, mit den Einwohnern über die Bedeutung der Zuwanderer für die Wirtschaft der Region zu sprechen, sondern sie geht mit gutem Beispiel voran. „Es ist entscheidend für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Toronto, dass wir bei der Beschäftigungsförderung qualifizierter Zuwanderer eine führende Rolle übernehmen“, sagte Cheryl Borland von der Abteilung für strategische Personalplanung und Gleichbehandlung in der Beschäftigung.

Jedes Jahr ermuntert die Stadtverwaltung von Toronto Mitarbeiter aus bestimmten Berufsfeldern, sich im Rahmen ihres Mentoring-Programms als Mentoren für qualifizierte Zuwanderer zur Verfügung zu stellen. Das Programm stellt städtischen Bediensteten qualifizierte Zuwanderer mit ähnlichen Berufen zur Seite. Die Betreuung durch die Mentoren dauert vier Monate und ist auf den Aufbau beruflicher Netzwerke ausgerichtet. Gleichzeitig sollen Informationen über den jeweiligen Beruf und die Arbeitsplatzkultur in Kanada vermittelt werden. Die städtischen Angestellten tragen durch Ratschläge zur Arbeitsplatzsuche und Unterstützung durch Mentoring dazu bei, den Neuzuwanderern den Übergang in den kanadischen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Leitungsebene der Stadtverwaltung von Toronto unterstützt das Programm und hat sie für qualifizierte Mentees mit Migrationshintergrund geöffnet. Die freiwilligen Mentoren üben ihre Tätigkeit in der Arbeitszeit aus und werden dazu angehalten, ihre Mentees zu



beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen mitzunehmen. Um die Erfahrungen der Mentoren und Mentees weiter zu fördern, führt die Stadtverwaltung eine jährliche Anerkennungsveranstaltung und Veranstaltungen des Mentorennetzwerks durch.

„Beim Mentoring-Programm tragen die städtischen Angestellten über ihre formalen beruflichen Pflichten hinaus etwas zur städtischen Gemeinschaft bei. Anhand der positiven Reaktion lassen sich die Dienstleistungskultur, das Verantwortungsbewusstsein und das Engagement des öffentlichen Dienstes in Toronto in der Praxis aufzeigen“, sagte die frühere Stadtdirektorin Shirley Hoy.

### Erfolg

Die Stadtverwaltung von Toronto hat ihr Mentoring-Programm zusammen mit dem Rat für die Beschäftigungsförderung von Zuwanderern im Großraum Toronto (*Toronto Region Immigrant Employment Council – TRIEC*) und dessen Mentoring-Partnerschaft – einem Zusammenschluss von 12 kommunalen Dienstleistungsorganisationen und 50 Partnerunternehmen – entwickelt. Bis April 2012 brachte die Mentoring-Partnerschaft mehr als 6.700 qualifizierte Zuwanderer mit 4.660 kanadischen Mentoren überall in der Stadt zusammen.

Das Programm *Profession to Profession – Mentoring Immigrants* der Stadtverwaltung von Toronto war einer der ersten Partner von TRIEC. Es startete mit 29 Mentoren aus nur drei Berufsfeldern: Buchhaltung, Technik und Informationstechnologie. Inzwischen konnte das Programm auf 16 Berufe innerhalb der Stadtverwaltung ausgedehnt werden, sodass sich für qualifizierte Zuwanderer bessere Chancen und für die Mentoren mehr Gelegenheiten zur beruflichen Weiterentwicklung bieten. 2011 stellten sich 165 städtische Angestellte als Mentoren zur Verfügung.

Für Iqbal Ali, Leiter der Abteilung Finanzmanagement, soziale Entwicklung, Finanzen und Verwaltung bei der Stadtverwaltung von Toronto, lässt sich das ganz einfach erklären: „Es tut gut, Menschen mit großem Engagement, guter Bildung und Ausbildung sowie Kompetenzen dabei zu unterstützen, einen geeigneten Arbeitsplatz für den Beginn ihres neuen Lebens in Kanada zu finden.“ ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Stellen Sie sicher, dass das Programm von der Leitungsebene unterstützt wird, damit möglichst viele Menschen daran teilnehmen und der Erfolg und die Nachhaltigkeit des Programms gewährleistet sind.
- ➔ Das Mentoring bietet wertvolle berufliche Erfahrungen für die freiwilligen Teilnehmer aus dem Personalbereich (Mentoren) und ebenso für die Mentees.
- ➔ Wenn Sie Ihr Mentoring-Programm anhand eines gut entwickelten Modells oder in Zusammenarbeit mit kommunalen Partnern gestalten, trägt dies zur Risikominderung bei, fördert den Erfolg und führt dazu, dass qualifizierte Zuwanderer schneller einen Arbeitsplatz finden.

### Kontakt

#### **Cheryl Ogle**

City of Toronto  
Strategic Recruitment & Employment Services  
55 John St., Floor 9  
Toronto, Ontario  
Canada  
M5V 3C6  
cogle@toronto.ca  
www.toronto.ca

W U P P E R T A L , D E U T S C H L A N D

## Arbeitsplätze für Asylsuchende: das Wuppertaler Netzwerk Partizipation

Stadt Wuppertal

Eine sektorübergreifende Initiative zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit, die Asylsuchenden hilft, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten

Was geschieht, wenn Flüchtlingen und Asylsuchenden in der Zeit, in der sie auf eine Änderung ihrer Rechtsstellung warten, der Zugang zum Arbeitsmarkt versperrt wird? Ohne Arbeit und in einem rechtlichen Schwebezustand fühlen sich viele sozial isoliert und im Lauf der Zeit zunehmend anfälliger. Die Arbeitslosigkeit unterhöhlt ihre Qualifikationen und verhindert, dass sie die Berufserfahrung und das Vertrauen gewinnen, die sie für den Eintritt in den Arbeitsmarkt benötigen.

In Wuppertal im Bundesland Nordrhein-Westfalen lebten Asylsuchende jahrelang in beengten Übergangwohnheimen. Der Zugang zu legaler Arbeit war ihnen gesetzlich versperrt, und junge Menschen litten unter dem Stigma beschränkter Bildungsmöglichkeiten. 2007 eröffneten dann Änderungen des Asylbewerberleistungsgesetzes einer Gruppe, der zuvor der Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung versperrt war, neue Möglichkeiten. Der Nachweis der Fähigkeit, genug zu verdienen, um unabhängig von sozialen Leistungen zu sein, wurde zur obligatorischen Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel und das Bleiberecht in Deutschland gemacht.

### Arbeitsplätze und Arbeitsmarktfähigkeit

Die Stadt Wuppertal reagierte auf diese Veränderungen

mit der Einrichtung eines Intensivprojekts für Arbeitsmarktfähigkeit, um Asylsuchenden zu helfen, langfristige Beschäftigung zu finden. 2008 richtete die Stadt Partizipation, das Wuppertaler Netzwerk für die Förderung der arbeitsmarktlichen Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen, ein. Das Netzwerk Partizipation, das vom Ressort Zuwanderung und Integration der Stadtverwaltung betrieben wird, wurde konkret aufgebaut, um dieser Gruppe der örtlichen Bevölkerung zu helfen, entweder einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz zu finden.

Das Netzwerk Partizipation ist eine sektorübergreifende Initiative unter Federführung der Stadt Wuppertal mit örtlichen nichtstaatlichen Organisationen als Durchführungspartnern. Sein systematischer proaktiver Ansatz umfasst die persönliche Anwerbung von Kunden (Asylsuchende auf den Listen der Stadtverwaltung) und die direkte Kontaktaufnahme mit dem Ziel, potenzielle Arbeitgeber und freie Stellen zu finden. Partner in der Kommune, wie die Diakonie Wuppertal, der Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF) und die Gefährdetenhilfe Wuppertal (GESA), bieten fokussiertes Jobcoaching, Ausbildungskurse, Mentoring und Unterstützung beim Schreiben von Lebensläufen und Bewerbungen. Ihr Fachwissen hilft auch, den Bedarf dieser Kundengruppen zu priorisieren, beispielsweise sicherzustellen, dass Frauen nicht vernachlässigt werden, und junge Menschen zur Teilnahme zu motivieren.



### Schrittweiser Ansatz

Wenn Kunden ermittelt wurden, führen ausgebildete Sozialarbeiter persönliche Gespräche mit ihnen, um ihren Bildungsstand und ihre beruflichen Qualifikationen, ihre Deutschkenntnisse, ihre Motivationsbereitschaft und ihre Fähigkeit zur Erwerbsteilnahme zu überprüfen. Gemeinsam entwickeln sie einen Arbeitsplan als Orientierungshilfe für die nächsten Schritte bei der Stellensuche. Der Plan wird von beiden Parteien unterzeichnet und sieht Folgebesprechungen im Abstand von jeweils vier bis sechs Wochen vor.

Wesentlich für den Erfolg des Programms zur Integration in den Arbeitsmarkt ist der Umfang an Unterstützung, die einer durch Mangel an Chancen marginalisierten Kundengruppe geboten wird. Vorstellungstermine, Erinnerungen, Beratung, Orientierung und Unterstützung für die Teilnehmer sind genauso wichtig wie die Kontakte der Projektmitarbeiter mit Arbeitgebern und anderen Akteuren.

### Erfolg

Innerhalb von sechs Monaten erhielten die städtischen Sozialarbeiter Anrufe von Personen, die fragten, wie man dem Programm beitreten könne. Sie stellten auch einen Wandel der Einstellungen der Teilnehmer und ihrer Familien fest, der damit einherging, dass Kinder ihre Eltern erstmals als Arbeitssuchende und Stelleninhaber erlebten.

Zu den Ergebnissen des Pilotprojekts zählte, dass 157 Personen eine Stelle fanden, davon 78 Vollzeitstellen. Am Ende der zwei Jahre konnten die meisten Teilnehmer auch erfolgreich ihren Aufenthaltstitel verlängern. Das Projekt wurde seitdem in den Nachbarstädten Remscheid und Solingen repliziert.

Die Intensivmaßnahme der Stadt Wuppertal resultierte sowohl in besserer Integration als auch in Kosteneinsparungen für die Kommune. Zu beachten ist zudem, dass das Netzwerk Partizipation, das als Pilotprojekt mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds begann, in einer Finanzkrise erfolgreich war. 2010 wurde das Projekt mit einer Anschlussfinanzierung für einen Zeitraum von weiteren drei Jahren und einem Mandat zur Erweiterung seiner Dienstleistungen unter der Bezeichnung Partizipation mit seinem neuen Partner, dem Jobcenter Wuppertal, belohnt. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Kooperieren Sie mit kommunalen Partnern und stützen Sie sich auf deren organisatorische Stärken, um das Potenzial des Projekts vollends auszuschöpfen.
- ➔ Seien Sie bereit, praxisnahes Coaching und Beratung für marginalisierte Gruppen zu bieten. Der Zusatzaufwand an Zeit und Ressourcen wird durch den Erfolg Ihrer Kunden belohnt.
- ➔ Stellen Sie sich selbst die Eine-Million-Euro-Frage: Was sind die Kosten von Gleichgültigkeit? Kann Ihre Stadt oder Ihre Organisation es sich leisten, die bedürftigsten Gruppen zurückzulassen?

### Kontakt

#### **Christine Roddewig-Oudnia**

Stadt Wuppertal

Ressort Zuwanderung und Integration

An der Bergbahn 33

Wuppertal

Nordrhein-Westfalen 42289

Deutschland

[christine.roddewig@stadt.wuppertal.de](mailto:christine.roddewig@stadt.wuppertal.de)

[www.partizipation-wuppertal.de](http://www.partizipation-wuppertal.de)

## ANSIEDLUNG (WOHNEN, BESCHÄFTIGUNG, ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN)

### NEW YORK, VEREINIGTE STAATEN

#### **Wir sind New York: Englisch-Sprachkurse für Neuzuwanderer in New York**

Oficina de Formación de Adultos de la Alcaldía

Mit Hilfe von innovativen Fernsehprogrammen und Gesprächskreisen in den Stadtteilen den Zugang aller Bewohner von New York zu öffentlichen Dienstleistungen verbessern

Ein kleines Mädchen liest vor dem Zubettgehen stockend aus einem Buch mit Geschichten in englischer Sprache vor. Seine Mutter sitzt daneben und hilft ihm, einige der schwierigeren Wörter zu verstehen. Später zieht sich die Mutter ins Wohnzimmer zurück, wo ihr Ehemann ein Fußballspiel im Fernsehen anguckt. Sie unterbricht ihn und erzählt über ihre Angst vor einem bevorstehenden Treffen mit dem Lehrer. Sie erinnert sich dabei an die Besprechung zwischen Lehrer und Eltern vom letzten Jahr. Damals saß sie hilflos dabei und verstand nicht ein einziges Wort von dem, was der Lehrer sagte.

Den 1,8 Millionen Erwachsenen in New York City, die Hilfe bei der Bewältigung der englischen Sprache benötigen, kommt diese Geschichte nur allzu bekannt vor. Und genau darum geht es. Diese Eröffnungsszene ist die erste einer neunteiligen Serie, die zweimal wöchentlich im öffentlichen Fernsehen ausgestrahlt wird und auch im Internet verfügbar ist. Die Serie heißt *We Are New York* (WANY). Sie wurde 2009 vom Amt für Erwachsenenbildung der Stadtverwaltung von New York in Partnerschaft mit der City University of New York entwickelt. Das Ziel von WANY ist, die Vorteile der Verbreitung und Popularität des Fernsehens dafür zu nutzen, Erwachsene beim Erlernen der englischen Sprache zu unterstützen und ihnen gleichzeitig den Weg zu wichtigen

öffentlichen Dienstleistungen wie Schulen, Banken und Krankenhäusern zu weisen.

#### **Vom Fernsehen ins wirkliche Leben**

In jeder Episode von WANY werden die Englischlernenden mit schwierigen, aber realistischen Situationen konfrontiert, beispielsweise mit Arztbesuchen oder der Eröffnung eines Bankkontos. Dies geschieht anhand von Alltagsgesprächen, bei denen allerdings langsamer gesprochen wird. Die Fernsehzuschauer können auch Programmskripte in sechs der in der Stadt am häufigsten gesprochenen Sprachen herunterladen.

Die Programmentwickler von WANY haben außerdem in den fünf Stadtbezirken Gesprächsgruppen eingerichtet, die den Englischlernenden dabei helfen sollen, das Fremdheitsgefühl der neuen Sprache gegenüber zu überwinden, indem sie in direkten Kontakt mit New Yorkern kommen. Die Gruppen werden von bei der Stadt ausgebildeten Freiwilligen geleitet und ermöglichen den Teilnehmern, über die Fernsehprogramme zu diskutieren. Dabei geht es auch um die Probleme, mit denen die Darsteller konfrontiert sind, und wie sie sie lösen. Neuankömmlinge können englische Worte und Sätze im Zusammenhang mit Themen üben, die sie als Zuwanderer betreffen. Oder sie können sich mit ihren neuen Nachbarn und anderen Bewohnern ihres Stadtteils über das ganz normale Alltagsgeschehen austauschen.



### Die Politik spielt eine wichtige Rolle

Das WANY-Projekt entstand als Konsequenz aus einer politischen Entscheidung aus dem Jahr 2003. Damals beschloss das Bürgermeisteramt, zu gewährleisten, dass alle New Yorker, auch die Zuwanderer, Zugang zu den Dienstleistungen der Stadtverwaltung erhalten, die sie benötigen und auf die sie ein Anrecht haben. Etwa die Hälfte der New Yorker spricht zu Hause eine andere Sprache als Englisch, und 25 Prozent der Einwohner sprechen Englisch höchstens als Zweitsprache.

Bürgermeister Michael R. Bloomberg trug der Erkenntnis Rechnung, dass „es für die 1,8 Millionen New Yorker, die nur eingeschränkt Englisch sprechen, allzu oft eine Herausforderung bedeutet, mit den Behörden in Kontakt zu treten“. Er erließ daher drei Verordnungen zum Thema Sprache und Zugang zu Dienstleistungen, um für die nicht Englisch sprechende Bevölkerung einen besseren Zugang zu städtischen Dienstleistungen zu verwirklichen.

Alle städtischen Behörden sind jetzt verpflichtet, Dienstleistungen in Spanisch, Russisch, Chinesisch, Koreanisch, Italienisch und kreolischem Französisch anzubieten; zusätzlich können Anrufer unter der einheitlichen Rufnummer 311 die zentrale Anlaufstelle in 170 Sprachen erreichen. Die städtischen Behörden müssen außerdem Dolmetscherdienste anbieten. Dies beinhaltet telefonische Dolmetscherdienste, mündliche oder schriftliche Übersetzerdienste und die Übersetzung wichtiger öffentlicher Dokumente in die am häufigsten gesprochenen Sprachen.

### Erfolg

Die populäre Fernsehserie *We are New York* ergänzt die Bemühungen der Stadt, Zuwanderern einen besseren Zugang zu Dienstleistungen zu ermöglichen. Seit Beginn der Fernsehserie haben schätzungsweise 4.000 New Yorker ihre englischen Sprachkenntnisse verbessert und gleichzeitig gelernt, wie sie wichtige städtische Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Fast 13.000 Schüler haben die Serie in der Schule verfolgt.

2010 erhielt WANY zwei lokale New Yorker Emmy-Auszeichnungen (NY Emmy Awards). Die Stadt bringt weiterhin Neuzuwanderer und New Yorker miteinander in Kontakt und feierte vor kurzem den Beginn des 500. Gesprächskreises. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Machen Sie sich klar, welches Potenzial im Multimedia-Bereich steckt, da man über den öffentlichen Zugang zu Fernsehen und Internet eine breite Zuhörerschaft erreichen kann.
- ➔ Bieten Sie Gesprächsgruppen aus dem wirklichen Leben der Gemeinschaften an – zu Themen, die für die Bevölkerung in ihrem Alltagsleben wichtig sind, wie beispielsweise Bankgeschäfte, Gesundheitsdienste und Bildung.
- ➔ Nutzen Sie den Impuls öffentlicher politischer Entscheidungen, um aktionsorientierte Programme und Dienstleistungen zu entwickeln und das Profil der städtischen Führung zu stärken.

### Kontakt

New York City Council  
 100 Gold Street, FL 2  
 New York, NY  
 Vereinigte Staaten  
 10038-1621  
[info@wany.nyc.gov](mailto:info@wany.nyc.gov)  
[www.nyc.gov/LearnEnglish](http://www.nyc.gov/LearnEnglish)

## ANSIEDLUNG (WOHNEN, BESCHÄFTIGUNG, ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN)

### BARCELONA, SPANIEN

#### Parc Central de Nou Barris

Stadtrat von Barcelona

##### Neue Räume in alten Städten erschließen

---

Im Bezirk Nou Barris in Barcelona, auf dem ehemaligen Gelände des Institut Mental de la Santa Creu, liegt ein Park, der einen Preis gewonnen hat. Er wirkt dem Gefühl der Isolation entgegen, das durch unstrukturierte Straßen und dichte Besiedlung entsteht, und schafft eine grüne Gemeinschaft in einem der stärker von Vielfalt geprägten Stadtteile von Barcelona.

##### Eine ländliche Institution entwickelt sich zu einem städtischen Gebiet

Das frühere Institut Mental de la Santa Creu befindet sich auf einem großen, zentral gelegenen Gelände, das einst zu den ländlichen Vororten der Stadt gehörte. Als Bauwerk im Stil des Modernismus des späten 19. Jahrhunderts wurde es in den 1950er Jahren nicht mehr genutzt und verfiel. In dieser Zeit suchte die erste Welle von Zuwanderern aus dem Süden Spaniens billige Unterkünfte und fand sie durch die Ansiedlung in den noch wenig erschlossenen Außenbezirken. Daher kam es in dem Gebiet in den darauffolgenden Jahrzehnten zu

einer schnellen und ungeordneten urbanen Entwicklung im großen Maßstab.

In den 1990er Jahren wurde die Anlage formell von der Stadtverwaltung in Barcelona übernommen und als Verwaltungsgebäude für die stark expandierende Stadt genutzt. Zur gleichen Zeit erreichte den Bezirk eine zweite Welle von Zuwanderern, diesmal aus Rumänien, der Ukraine, aus Ecuador, Pakistan und den Philippinen. Dadurch veränderte sich die ethnische Zusammensetzung des Bezirks erneut.

##### Zersiedlung der Landschaft

Die rasch wachsende dichte Besiedlung veränderte das Gebiet radikal. Die frühere ländliche Topographie des Geländes war nun von einem unstrukturierten Muster von Straßen und einer chaotischen Mischung räumlich unzusammenhängender Hochhäuser und Flachbauten geprägt. Auch waren im Laufe der Jahre viele der öffentlichen Flächen der Gegend als Parkplätze genutzt worden, wodurch wenig Raum für Parks oder Grünflächen blieb, die die Einwohner hätten nutzen können.



Ein weiteres Problem war, dass sich die Bewohner auch physisch isoliert fühlten.

### Stadtteilerneuerung

1997 begann die Stadt Barcelona mit einem Projekt, das darauf abzielte, einen neuen Stadtentwicklungsplan für den Bezirk Nou Barris zu entwickeln, in dem der zersiedelte Charakter des städtischen Gebiets und die sozialen Bedürfnisse der dort lebenden vielfältigen Bevölkerung miteinander in Einklang gebracht werden sollten. Bei dem Projekt war unter anderem vorgesehen, alte Gebäude abzureißen, um neue öffentliche Flächen zu schaffen, Teilstücke des Straßennetzes auszubessern und 1.750 neue Parkplätze zu schaffen – nahezu alle unterirdisch. Der Stadtrat erkannte auch, dass das alte psychiatrische Krankenhaus ein ideales Gebäude für ein neues Bürgerzentrum des Bezirks wäre. Durch seine Größe, Lage, historische Bedeutung und Architektur war es der perfekte Ort für eine der heutzutage größten öffentlichen Bibliotheken in Barcelona. Gleichzeitig befinden sich dort die Kommunalverwaltung des Bezirks Nou Barris und das Stadtarchiv.

Im Plan des Stadtrats war auch vorgesehen, einen städtischen Park zu gestalten, der zur räumlichen Integration des Gebiets dienen sollte, indem neue offene Flächen und Brachflächen miteinander verbunden werden sollten.

### Erfolg

2007 gewann der Zentrale Park von Nou Barris den International Urban Landscape Award (IULA) für eine wichtige „Integrationsleistung in einem rasch wachsenden, multiethnischen Viertel von Barcelona“.

Heute ist der Zentrale Park von Nou Barris der zweitgrößte städtische Park in Barcelona und wird als öffentliche Grünfläche, Freizeitanlage und Treffpunkt von der Bevölkerung gern genutzt - eine Erfolgsgeschichte aus historischem Wandel, Stadtteil-Wiederbelebung, sozialer Integration und gutem Zusammenleben in einer multikulturellen städtischen Gesellschaft. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Infrastrukturförderung, beispielsweise im Verkehrswesen, ist ein wichtiges Mittel, um verschiedene Stadtteile und Gemeinschaften einander näher zu bringen.
- ➔ Die Wiederbelebung historischer Bauten und älterer kommunaler Institutionen schafft Verbindungen zur Vergangenheit und neue Räume für gemeinschaftliches Engagement.
- ➔ Machen Sie sich auf die Suche nach vernachlässigten oder brachliegenden städtischen Flächen in Ihrem Stadtteil, die wieder für die öffentliche Nutzung und Erholung in Anspruch genommen werden können.
- ➔ Skalenvorteile können erzielt werden, wenn ein Bauprojekt mehreren Interessengruppen in der Gemeinschaft nutzt – und dazu dient, Dienstleistungen zu erbringen, zu erfreuen und Vergnügen zu bereiten.

### Kontakt

#### Juan Carlos Altamirano

Ajuntament de Barcelona  
 Oficina del Gerent del Districte Nou Barris  
 Pl Major de Nou Barris, 1  
 08016 Barcelona  
 Spanien  
 93 291 68 00  
[rcanovas@bcn.cat](mailto:rcanovas@bcn.cat)  
[www.bcn.cat/en](http://www.bcn.cat/en)

LEICESTER, GROSSBRITANNIEN

## Alltägliche Polizeiarbeit für mehr Gleichheit

Stabsstelle zur Förderung von Vielfalt der Polizei von Leicestershire

### Gleichheit und Vielfalt in die alltägliche Polizeiarbeit integrieren

1993 wurde Stephen Lawrence – ein junger, schwarzer britischer Teenager – bei einer rassistischen Attacke in London brutal ermordet. Der 1999 veröffentlichte Macpherson-Bericht über die Untersuchung seines Todes ergab, dass die Polizei institutionell rassistisch war, und enthielt scharfe Kritik an der Polizei wegen ihres Vorgehens in dem Fall. Die Kommunalbehörden überall im Land konnten sich der Herausforderung nicht länger entziehen und mussten sich damit auseinandersetzen, wie Grundsätze von Gleichheit und Vielfalt in die kommunale Polizeiarbeit eingebracht werden konnten.

### Die Stabsstelle zur Förderung von Vielfalt in Leicestershire

Die Stabsstelle zur Förderung von Vielfalt der Polizei von Leicestershire (*Leicestershire Constabulary Diversity Unit*) wurde eingerichtet, um existierende Programme zu koordinieren und alle Aspekte von Vielfalt bei der Polizei aktiv zu fördern. Dies wurde als Strategie verstanden, durch Bekämpfung von Verbrechen und asozialem Verhalten den kommunalen Zusammenhalt zu verbessern und Minderheiten besser zu schützen.

Heutzutage wird die Polizei in Leicestershire weithin als führend auf dem Gebiet der kulturellen Vielfalt und

guter Beziehungen zur kommunalen Gemeinschaft wahrgenommen. Sie gilt im Hinblick auf die Einstellung von Polizeibeamten und Personal, bei der sich die vielfältige ethnische Zusammensetzung von Leicester, Leicestershire und Rutland widerspiegelt, ebenfalls als vorbildhaft. Etwa 40 Prozent der Bevölkerung von Leicester sind Angehörige ethnischer Minderheiten, und es wird prognostiziert, dass Leicester in den nächsten zehn Jahren die erste pluralistische Stadt in Großbritannien wird, in der keine ethnische Gruppe eine Mehrheit bildet.

Die Stabsstelle zur Förderung von Vielfalt der Polizei von Leicestershire hat zum Ziel, dem gesamten Personal einen chancengerechten Arbeitsplatz für sämtliches Personal zu bieten, und ist verantwortlich für die zentrale Koordination der Maßnahmen für Gleichheit und Chancengerechtigkeit. Die Stabsstelle ist dafür zuständig, spezielle Beratung und Orientierung zu allen Fragen der Vielfalt und Antidiskriminierung zu bieten, beispielsweise in Bezug auf Alter, Behinderungen, Geschlecht, Rasse, Religion oder Glauben und sexuelle Orientierung. Sie überwacht auch die Strategie der Polizei für Chancengleichheit und sammelt und veröffentlicht umfassende Daten zur Beschäftigungssituation insgesamt. Dadurch soll die öffentliche Rechenschaftslegung verbessert werden und die Wirkungen der neuen politischen Maßnahmen können effizienter analysiert werden.



Ein Hauptschwerpunkt der Stabsstelle ist, bei Angehörigen von Minderheiten mehr Bewusstsein über die Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Polizei zu schaffen. Rekrutierungsveranstaltungen werden in Bürgerzentren und Moscheen organisiert oder die Polizei selbst bietet Veranstaltungen an, beispielsweise die Khidmah-Sportveranstaltung oder Fußball- und Kricketspiele, die von lokalen Gruppen durchgeführt werden. Polizeibeamte werden dazu ermutigt, Festivals und Veranstaltungen auf lokaler Ebene zu besuchen und sich in den lokalen Medien und kommunalen Rundfunksendern zu äußern. Dies alles ist Teil einer Strategie, die dazu dient, um Anerkennung und Vertrauen zu werben und dazu beizutragen, dass die Bevölkerung positiv auf Kampagnen reagiert, die darauf abzielen, mehr Vielfalt in die Polizei zu bringen.

### Botschafter für Vielfalt

Die Stabsstelle hat ein Programm für Förderer von Gleichheit (*Equality Supporters Scheme*) eingeführt, bei dem einzelne Polizeibeamte im Hinblick auf Gleichstellungsrechte geschult und als „Botschafter“ für Vielfalt in der Polizeitruppe eingesetzt werden. Es gibt Equality Supporters in allen Abteilungen und auf mehreren Ebenen. Sie bieten Kollegen, die sich falsch behandelt oder schikaniert fühlen, Unterstützung an.

Eine weitere Strategie, die sich als sehr effektiv erwiesen hat, ist der Notfall-Dolmetscherdienst. Die Polizei in Leicestershire hat einen Vertrag mit einer Organisation vor Ort, die Dolmetscher für nicht Englisch sprechende Personen bereitstellt, wenn diese mit dem Rechtssystem zu tun haben. Dieser Service gewährleistet, dass jeder seine Rechte kennt und versteht und gleich behandelt wird, unabhängig vom kulturellen Hintergrund und von den sprachlichen Erfordernissen.

Die Polizei in Leicestershire will der kulturellen Vielfalt gerecht werden und nimmt sie daher in ihre Organisationsstrukturen, Entscheidungsprozesse und in die Art und Weise der Kommunikation und der inneren Führung mit auf. Dadurch wird sie zu einer Polizeitruppe, die die Interessen der vielfältigen Kulturen und Gemeinschaften, innerhalb derer sie arbeitet, besser widerspiegelt und vertritt. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Das Sammeln von Daten und ein umfassendes Monitoring sind sehr wichtig, um die ethnische Zusammensetzung Ihrer Organisation zu verstehen und die Einstellungspraktiken zu verbessern.
- ➔ Durch die Bereitstellung vertrauenswürdiger Dolmetscher wird gewährleistet, dass nicht die jeweilige Landessprache sprechende Personen innerhalb des Rechtssystems fair behandelt und effizient weitergeleitet werden.
- ➔ Wenn einzelne Polizeibeamte zu „Förderern“ von Vielfalt ausgebildet werden, wird die Gleichstellungsstrategie zu einem Teil des Alltagslebens und bleibt nicht nur eine bürokratische politische Maßnahme.

### Kontakt

#### Leicestershire Constabulary Diversity Unit

Force Headquarters  
 St Johns  
 Enderby  
 Leicester  
 Großbritannien  
 LE19 2BX  
[www.leics.police.uk](http://www.leics.police.uk)

NEWPORT NEWS, VEREINIGTE STAATEN

**Die Polizei gibt Informationen über Probleme, die sie von den Bürgern erhält, an die Stadtverwaltung weiter** – Polizei von Newport News

Gemeindenaher Polizeiarbeit macht die Bekämpfung von Kriminalität zu einem gesamtstädtischen Werbefeldzug für qualitativ hochwertige Dienstleistungen und für Vertrauen in der Gemeinschaft

Anfang 2000 erkannte eine Gruppe Spanisch sprechender Polizeibeamter in Newport News im amerikanischen Bundesstaat Virginia, dass sich die aus Lateinamerika stammende Bevölkerung der Stadt verändert hatte. Sie trafen auf Neuzuwanderer, die überrascht waren, dass sie Spanisch sprachen, und diese berichteten von Raub und Wohnungseinbrüchen, die sie erlebt hatten. Die Polizei von Newport News erkannte, wie schutzbedürftig diese Menschen waren und dass es in ihrer Stadt ein potenziell ernstes Problem mit nicht angezeigten Verbrechen gab.

**Erste Versuche**

2003 riefen der Streifenpolizist Sergeant Xavier Falero und seine Spanisch sprechenden Kollegen in Newport News das Hispanic Community Outreach Program ins Leben.

Die Polizeibeamten gingen mit ins Spanische übersetzten Informationsbroschüren in Kirchen von lateinamerikanischen Einwanderern, um dort Kontakt mit der Bevölkerung aufzunehmen. Die ersten Versuche schlugen fehl. Die wenigen Menschen, die teilnahmen, waren misstrauisch und befürchteten potenzielle Polizeirazzien. Ihr Misstrauen Behörden gegenüber rührte auch von Erfahrungen mit polizeilicher Gewalt in ihren Heimatländern her.

Der Erfolg stellte sich ein, als Falero in einem Poloheemd und mit einem Polizeiauto, das wie das Auto eines Eisverkäufers aussah, erschien. Gut 100 Menschen kamen. Allmählich entstand Vertrauen.

**Polizeiausbildung**

Viele Polizeibeamte wussten wenig von der Vielfalt innerhalb der Bevölkerung hispanischer und lateinamerikanischer Herkunft, in denen es in Amerika Geborene und Neuzuwanderer aus verschiedenen Ländern gab. Es gab Sprachbarrieren in zweierlei Richtungen. Mitunter brauchten Spanisch sprechende Polizeibeamte Dolmetscher, weil sie die Dialekte, die in der entsprechenden Gemeinschaft gesprochen wurden, nicht verstanden.

Die Polizeieinheit entwickelte ein kulturelles Kompetenz-Training und bot einen achtstündigen Spanischkurs für neu eingestellte Polizisten an, damit sie Schlüsselbegriffe und Redewendungen erlernen konnten.

**Langfristig Vertrauen entwickeln**

Früher nicht angezeigte Straftaten wurden nun verfolgt. Im Laufe des Jahres sank die Kriminalitätsrate langsam wieder, da sich die Bemühungen der Polizei, die Gemeinschaft über Verbrechenvermeidung zu informieren, allmählich auszahlten.

Bis 2006 ging die Quote der angezeigten Straftaten allmählich wieder zurück. Die



Polizei bemerkte, dass sich die Gemeinschaft ständig im Übergang befand. Sie erkannte daher, dass nachhaltigere Bemühungen erforderlich waren, um den erst vor kurzem Zugewanderten zu vermitteln, dass sie den Polizeibeamten in der Gemeinschaft vertrauen konnten. Um ihre Kontakte auszuweiten, begannen die Beamten damit, mit Mannschaften vor Ort Fußball zu spielen, und Sergeant Falero trat regelmäßig in Radiosendern der lateinamerikanischen Zuwanderer auf.

Durch regelmäßige Beratungen mit Sprechern der lateinamerikanischen Gemeinschaft vor Ort ergab es sich, dass die Polizei auch über andere Probleme berichtete, mit denen die Gemeinschaft konfrontiert war. Dazu zählten beispielsweise Schwierigkeiten beim Zugang zu städtischen Dienstleistungen, wie Gesundheitsversorgung oder Wohnungsvermittlung.

Der Stadtdirektor erkannte, dass die meisten städtischen Behörden sich nicht darüber im Klaren waren, dass es damit überhaupt ein Problem gab, und er sah dies als gute Gelegenheit, die Dienstleistungen der Verwaltung zu verbessern.

### Erfolg

Mit Unterstützung des Stadtdirektors übernahm ein von der Stadt eingesetzter Beratungsausschuss für Hispanoamerikaner eine führende Rolle. Der Ausschuss arbeitete intensiv an neuen Ideen, um für Spanisch sprechende Menschen den Kontakt zu allen städtischen Abteilungen und den damit verbundenen Behörden zu erleichtern.

2010 wurde der Stadt für ihre Bemühungen um die Bevölkerung aus Lateinamerika bei der jährlichen Verleihung der Preise für kommunale Exzellenz durch die National League of Cities eine Goldmedaille verliehen.

Sergeant Falero, der von Anfang an an der Spitze dieser Neugestaltungsinitiative stand, sagt dazu: „Ich kann gar nicht glauben, dass alles damit anfing, dass eine Gruppe Streifenpolizisten sagte, ‚das ist nicht in Ordnung‘.“ Er führt den Erfolg der Stadt auf die gemeinsame Führungsrolle des Polizeichefs von Newport News und des Stadtdirektors zurück. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Setzen Sie einen kommunalen Beratungsausschuss ein, um Probleme besser identifizieren zu können und neue Lösungen zu finden.
- ➔ Geben Sie dem Beratungsausschuss genügend Spielraum, um eigene Ideen und strategische Pläne zu entwickeln.
- ➔ Wenn Ihre erste Idee nicht funktioniert, versuchen Sie es erneut – und immer wieder.
- ➔ Stellen Sie Ihre Annahmen in Frage. Versuchen Sie, die Kontaktaufnahme auf dem Hintergrund Ihres eigenen Wertesystems zu gestalten? Wird die Art und Weise der Kontaktaufnahme auch bei Gemeinschaften außerhalb Ihres eigenen Arbeitsumfelds funktionieren?

### Kontakt

#### **Sargento Xavier O. Falero**

Newport News Police Department  
Special Operations Unit Supervisor  
Newport News Police Department  
9710 Jefferson Avenue  
Newport News, Virginia  
Vereinigte Staaten  
23601  
faleroxo@nngov.com  
www.nngov.com

## AUCKLAND, NEUSEELAND

### Der Pedibus oder Schulbus zu Fuß

Auckland Transport

Ein Schülerbeförderungssystem der etwas anderen Art auf Gemeinschaftsebene fördert die Gesundheit und die Sicherheit. Gleichzeitig intensiviert es die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft - Schritt für Schritt.

Ein Pedibus ist eine Gruppe von Kindern, die den Weg von Zuhause zur Schule und von der Schule nach Hause unter Aufsicht von Erwachsenen aus dem gleichen Viertel zu Fuß zurücklegen. Wie ein richtiger Bus „fährt“ er zu einer festgelegten Zeit los und die Kinder kommen auf die Straße, um sich ihm an Haltestellen in der Nähe ihrer Wohnung anzuschließen.

Im Gegensatz zum dieselbetriebenen gelben Bus fördert er aber auch die Beziehungen zwischen Altersgruppen und zwischen Familien, stellt eine Verbindung zwischen Zuhause und der Schule her und lässt unterstützende Nachbarschaftsnetzwerke entstehen.

#### Unterwegs mit Freunden und Gemeinschaftsmitgliedern

Der Pedibus wird von erwachsenen Freiwilligen (gewöhnlich Eltern) organisiert, die als „Fahrer“ und „Koordinatoren“ fungieren. Das Programm bietet Eltern und Kindern die Möglichkeit, sich am örtlichen Schulleben zu beteiligen und andere Eltern zu treffen. „Es war eine nette Art und Weise, damit zu beginnen, unsere neue Gemeinschaft kennen zu lernen“, erläuterte ein Elternteil. „Jetzt treffe ich andere Eltern und kann mich mit ihnen ein bisschen unterhalten sowie die kleinen Dinge herausfinden, die meinen Kindern helfen können, sich besser an ihr neues schulisches Umfeld anzupassen.“

Ein Pedibus wurde erstmals im Jahr 1999 eingerichtet. Mittlerweile gibt es in Stadtvierteln im gesamten Großraum Auckland mehr als 300 Pedibus-Routen. Alle Routen werden von der jeweiligen Schule koordiniert, und mehr als 1.800 Freiwillige unterstützen das Programm im Stadtgebiet. Mehr als 4.000 Schüler benutzen jeden Tag einen Pedibus. Die örtliche Nahverkehrsbehörde Auckland Regional Transport Authority (ARTA) stellt

Mittel bereit, um Schulen zu helfen, Pedibusse im gesamten Großraum Auckland einzurichten.

#### Viele Vorteile

Von der Universität Auckland durchgeführte Untersuchungen haben bestätigt, was Teilnehmer am Pedibus-Programm selbst erfahren haben: dass insbesondere für neu eingetroffene Einwanderer diese Initiative die Gemeinschaft enger zusammenschweißt, Möglichkeiten für Kontakte zu anderen Eltern eröffnet und eine Beziehung zur Schule entstehen lässt. Die Untersuchungen zeigten auch, dass das Vorhandensein dieser Beziehung zwischen Zuhause, Gemeinschaft und Schule zu besseren Resultaten für die Kinder führt: Sie erbringen in der Regel bessere schulische Leistungen und brechen seltener die formelle Schulausbildung ab.

Die Zunahme der Zahl der Schüler, die den Schulweg zu Fuß zurücklegen, hat zudem zu einer Abnahme



der Verkehrsdichte und der Luftverschmutzung auf den Schulwegen geführt. Es ist daher nicht weiter verwunderlich, dass sich auch die nationale Verkehrsbehörde der Initiative mit Begeisterung angeschlossen hat.

Angesichts des Erfolgs des Pedibus-Programms bietet die New Zealand Transport Agency ([www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses/resource-kits.html](http://www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses/resource-kits.html)) jetzt als zentrale Behörde Informationsmaterial für Eltern, Betreuer, Lehrer, Koordinatoren für Straßenverkehrssicherheit, Schülerlotsen und andere in Schulen tätige Stellen wie Sport- und Gesundheitsbehörden an. Das Material umfasst Ressourcen, wie Leitfäden, Broschüren und Plakate, sowie Belohnungsgegenstände für Kinder, wie Aufkleber und Bescheinigungen.

### Erfolg

Der in Christchurch entwickelte Leitfaden für Pedibusse gewann 2001 den Energy-Wise Award für verantwortungsvollen Umgang mit Energie der staatlichen Behörde für Energieeffizienz und Energieeinsparung (EECA) ([www.pinnaclearsearch.co.nz/school/wsbguide.html](http://www.pinnaclearsearch.co.nz/school/wsbguide.html)).

Mittlerweile findet die Pedibus-Idee aus Auckland Anhänger auf der ganzen Welt. Pedibusse wurden beispielsweise in Waterloo in Kanada, im australischen Bundesstaat Victoria und an vielen Orten in den Vereinigten Staaten eingerichtet.

2007 wurde dem Harborview Medical Center in Seattle (USA) durch die Auszeichnung mit dem Foster McGaw Prize 2007 nationale Anerkennung zuteil, unter anderem für seine Nutzung dieses Programms. Das Harborview-Krankenhaus, eine Universitätsklinik, die der Universität des Bundesstaats Washington angegliedert ist, entwickelte in Partnerschaft mit dem Kinderkrankenhaus von Seattle und einer Gruppe für die Vertretung der Interessen von Fußgängern namens First Feet ein Pedibus-Programm mit dem Ziel, dass Kinder aus der Innenstadt sicher zu Schule gelangen und zusätzlich mehr Anreize für körperliche Betätigung erhalten. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Der Erfolg des Pedibus-Programms beruht darauf, dass es eine Alltagsaktivität mit dem übergeordneten Ziel besserer Gemeinschaftsgesundheit und -sicherheit sowie Engagement von Neuankömmlingen und Alteingesessenen für die Gemeinschaft kombiniert.
- ➔ Schulen sind Dreh- und Angelpunkte von Gemeinschaftsaktivitäten. Überlegen Sie sich, wie Sie Neuankömmlinge in Ihrer Gemeinschaft dazu bringen können, freiwillig Zeit zu opfern und sich für die Schule zu engagieren. Es hilft beiden Elternteilen und die Kinder fühlen sich heimischer.
- ➔ Überlegen Sie, welche anderen Möglichkeiten es geben könnte, die Auswirkungen von Gemeinschaftsinitiativen zu evaluieren. Der Pedibus erzeugt eine Verbindung zwischen dem Heim und der Schule und dient der sozialen Integration, der Gesundheit und Sicherheit der Gemeinschaft, dem Umweltschutz sowie der Verkehrsreduzierung.

### Kontakt

#### **Elena Smith**

Walking School Bus Coordinator

Auckland Transport

Private Bag 92250,

Auckland 1142, Neuseeland

[elena.smith@arta.co.nz](mailto:elena.smith@arta.co.nz)

[www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses](http://www.landtransport.govt.nz/travel/school/walking-school-buses)

BILBAO, SPANIEN

## Frauengesundheit in den Händen von Frauen

Stadtverwaltung von Bilbao

### Förderung der Gesundheit von Migrantinnen durch Gesundheitsberaterinnen aus Zuwanderergemeinschaften

Wie kümmert man sich um die Gesundheit und die Sicherheit von Migrantinnen in schwer zu erreichenden marginalisierten oder Minderheitengemeinschaften? In Bilbao bildete man zu diesem Zweck Frauen dazu aus, anderen Frauen in der vertrauten Atmosphäre ihrer eigenen Wohnung zu helfen, ohne dass sie Diskriminierung oder Repressalien fürchten mussten.

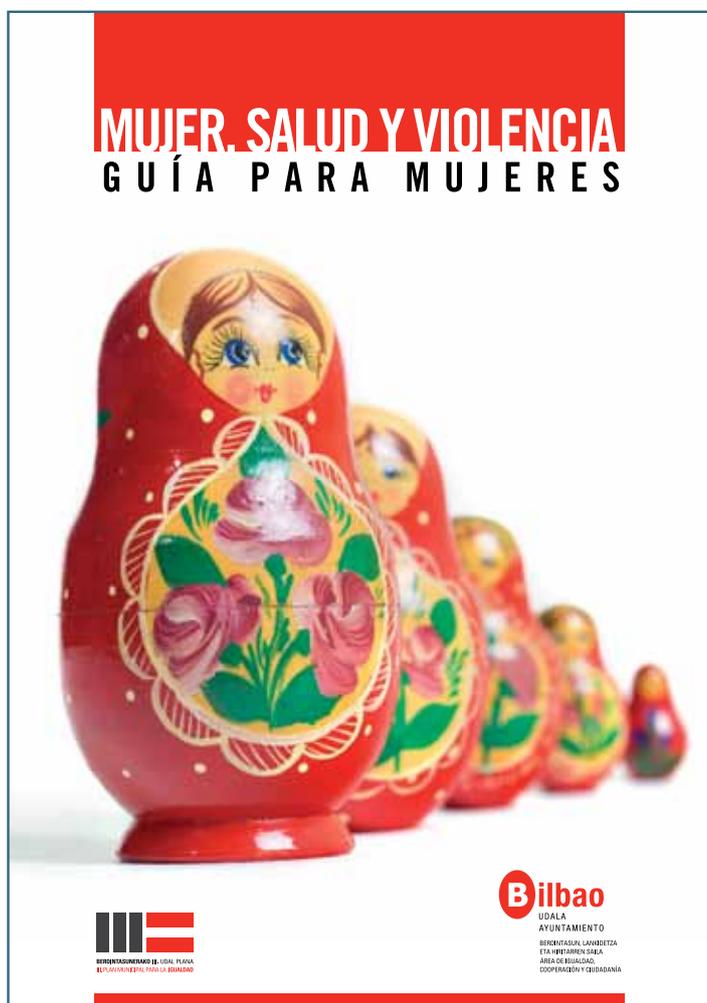
Nach dem tragischen Tod einer jungen Frau im Anschluss an eine Abtreibung und Hinweisen darauf, dass es sich dabei möglicherweise nicht um einen Einzelfall handelte, sah sich die Stadtverwaltung 2008 veranlasst, zu handeln. Untersuchungen ergaben, dass fehlende Informationen und fehlender Zugang zu Leistungen die Anfälligkeit von marginalisierten und Minderheiten angehörenden Frauen in Gesundheitsfragen erhöhten. Angesichts des starken Anstiegs der Einwohnerzahl und einer hohen Geburtenrate unter den neu Zugewanderten beschloss die Stadtverwaltung, ihre neue Strategie für die Gesundheitsförderung auf Frauen zu konzentrieren.

Das mehrfach ausgezeichnete „Programm Frau, Gesundheit und Gewalt“ (Programa Mujer, Salud y Violencia) wurde vom Amt für Gleichstellung, Zusammenarbeit und Bürgerschaft der Stadtverwaltung von Bilbao entwickelt. Es fördert die sexuelle und reproduktive Gesundheit von Migrantinnen einschließlich der Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und von Problemen im Zusammenhang mit der kulturellen und sexuellen Identität. Das Programm zielt auch darauf ab, ausgewählten Frauen zu ermöglichen, daran teilzunehmen und führende Rollen in ihren eigenen Gemeinschaften zu übernehmen.

### Schöne neue Welt

Bilbao ist die größte Stadt des Baskenlands in Nordspanien, und wie in vielen Städten in

Spanien gewinnt die Zuwanderung dort immer mehr an Bedeutung. Seit der Jahrtausendwende konnte Bilbao seine Einwohnerzahl von etwa 354.000 nur durch den kontinuierlichen Zuzug von Ausländern aufrechterhalten, die den Rückgang der einheimischen Bevölkerung kompensierten. Zwischen 2000 und 2010 stieg der Migrantenanteil von 1 Prozent auf 8,2 Prozent – ein demografischer Trend, der anhalten und sich auf den nationalen Durchschnitt von 12 Prozent oder höher zubewegen dürfte. Heute stammt der größte Teil der im Ausland geborenen Einwohner aus Lateinamerika, und parallel dazu gibt es jüngere Gemeinschaften von Rumänen, Chinesen, Roma, Nordafrikanern sowie Schwarzen aus Ländern in Afrika südlich der Sahara.



## Frauen helfen Frauen

Der erste Schritt, den die Stadtverwaltung unternahm, bestand darin, die vielfältigen Gemeinschaften in Bilbao einzubeziehen. Um ihr eigenes Verständnis der Bedürfnisse von Migrantinnen zu vertiefen, mehr Gemeinschaften zu erreichen und die Breitenwirkung zu optimieren, ging das „Programm Frau, Gesundheit und Gewalt“ Partnerschaften mit Gemeinschaftsorganisationen ein. Die Stadtverwaltung wollte auch die Rolle lokaler Institutionen als Ressource fördern.

Zweitens wurden Frauen geschult, die sich bereit erklärt hatten, anderen Frauen zu helfen, und zwar fünf Frauen aus jeder Gruppe. Die Auswahl der Gesundheitsberaterinnen erfolgte auf der Grundlage potenzieller Führungskompetenz und der Fähigkeit, Kontakt zu Frauen in der jeweiligen Gemeinschaft aufzunehmen. Zu ihren Aufgaben zählte, ein geschütztes Umfeld für Gespräche zu schaffen, den interkulturellen Austausch zu fördern sowie die Multiplikatorwirkung von Diskussionen über geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Gesundheit durch Gemeinschaftsforen zu erzielen.

## Erfolg

2010 schulte das „Programm Frau, Gesundheit und Gewalt“ erfolgreich 35 Gesundheitsberaterinnen und 2011 erhielten weitere 26 Frauen das Abschlussdiplom des Programms. Bislang haben 465 Migrantinnen aus 38 unterschiedlichen Ländern unmittelbar teilgenommen. Die Stadtverwaltung produzierte ferner eine auch online abrufbare Broschüre mit „Richtlinien für Frauen“, zu deren Schwerpunkten unter anderem sexuelle Gesundheit zählt. Der Leitfaden wurde in rumänischer, chinesischer, französischer, arabischer, kastilischer und baskischer Sprache veröffentlicht und mehr als 3.000 Mal verteilt.

Das spanische Ministerium für Arbeit und Zuwanderung zeichnete das „Programm Frau, Gesundheit und Gewalt“ 2010 als ein Beispiel für die erfolgreiche Durchführung lokaler Pläne zur Schärfung des Bewusstseins über Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung durch Stadtverwaltungen aus. 2011 wurde das Programm zudem vom europäischen Netzwerk OPENCities als gute Praxis anerkannt. ■

## Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Für Kinderbetreuung bei den Schulungskursen zu sorgen, ermöglicht mehr Frauen, an dem Projekt teilzunehmen und aktiv daran mitzuwirken.
- ➔ Verwenden Sie einen partizipatorischen Ansatz, um eine bedürfnisorientierte Sichtweise und die besten Erfolgsstrategien innerhalb Ihrer Zielgruppe oder Ihres Dienstleistungsbereichs zu gewinnen.
- ➔ Kultivieren Sie ein sicheres und respektvolles Umfeld, um Partizipation und wirksames Lernen zu fördern.
- ➔ Wählen Sie Beraterinnen mit Führungsfähigkeiten aus, die andere dazu bewegen können, mitzumachen und dazu beizutragen, die Botschaft zu verbreiten.

## Kontakt

### Idoia Uriarte Ercilla

Directora

Área de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía

Ayuntamiento de Bilbao

Pza Venezuela 2, 4 th PTA.

48001 Bilbao

Spanien

[iuriarte@ayto.bilbao.net](mailto:iuriarte@ayto.bilbao.net)

[www.bilbao.net](http://www.bilbao.net)

## AUCKLAND, NEUSEELAND

**Gesundheit hat Vorrang**

## Dolmetscherdienste in der primären Gesundheitsversorgung

**Neue Wege beschreiten, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Gemeinschaften im Bereich der primären Gesundheitsversorgung besser gerecht zu werden**

Wenn Mayo, eine Migrantin aus Myanmar, wegen ihrer Diabetes ins Krankenhaus geht, ist sie darauf angewiesen, dass ihre Tochter ihre Fragen übersetzt und dafür sorgt, dass sie die Anweisungen des Arztes versteht. Mayos Tochter ist allerdings keine Fachkraft, deshalb ist selbst mit ihrer Hilfe Mayos Gesundheit in Gefahr.

Immer mehr Einwohnern in Auckland geht es wie Mayo. In einer Stadt mit 37 Prozent Bevölkerungsvielfalt kann es leicht geschehen, dass der nicht Englisch sprechenden Bevölkerung, die 4,1 Prozent der Einwohner ausmacht, nicht genügend Aufmerksamkeit gewidmet wird. Es ist bekannt, dass fehlende Sprachkenntnisse eine Barriere für den Zugang zur primären Gesundheitsversorgung darstellen. Die Kommunikation über kulturelle Grenzen hinweg kann für nicht Englisch sprechende Neuankömmlinge ebenfalls eine Herausforderung sein, wenn sie medizinische Hilfe in Anspruch nehmen und Ärzten ihre Symptome schildern sollen.

**Dolmetschen im Bereich der primären Gesundheitsversorgung**

Genau hier liegt der Wert der Initiative für den Primary Health Interpreting Service (PHIS). Sie bietet kostenlose Dienstleistungen für nicht Englisch sprechende Patienten und ihre Gesundheitsversorger an. PHIS wurde 2008 als Kooperationsprojekt „Der Aktionsplan für die Gesundheit von Migranten“ im Rahmen der Regionalen Ansiedlungsstrategie für den Großraum Auckland (ARSS), ins Leben gerufen. Der PHIS ist eine ressortübergreifende Initiative der Regierung mit dem Ziel, Verbesserungen für Neuansiedler zu erreichen und gleichzeitig die Gesundheit von Migranten zu verbessern. Das Verwaltung des PHIS in der Region liegt bei der Northern DHB Support Agency (NDSA), vor Ort werden die Dienstleistungen über die drei Bezirksgesundheitsämter (*District Health Boards – DHB*) der Region Auckland, Waitemata, Auckland und Counties Manukau erbracht.

Der PHIS hat ein bereits existierendes Dienstleistungsmodell

übernommen, bietet noch zusätzlich telefonische Dolmetscherdienste an und hat seine Dienstleistungen auf die primäre Gesundheitsversorgung ausgeweitet. Das ursprüngliche Modell, Interpreting Service Providers (ISP), wurde von den DHB entwickelt, um im Bereich der sekundären Gesundheitsversorgung Simultandolmetschen zu ermöglichen. Es erwies sich als so erfolgreich, dass die Anbieter von Dienstleistungen im Bereich der primären Gesundheitsversorgung sehr rasch ebenfalls ihr Interesse bekundeten.

Der PHIS steht fünf Tage in der Woche einer Vielzahl von Leistungsanbietern in der primären Gesundheitsversorgung zur Verfügung. Die Palette reicht von Hausärzten über Apotheken, Labore, Palliativpflegedienste und Familienplanungsdienste bis hin zu Diensten zur Betreuung von Familien mit kranken Kindern. Der PHIS bietet folgende Dienstleistungen:

- Dolmetschen am Telefon,
- Dolmetschen vor Ort,
- Terminbestätigung und
- telefonische Betreuung zur Gewährleistung der Behandlungskonformität (bei dieser Dienstleistung wird überprüft, ob die Patienten ihre Medikamente einnehmen und die Anweisungen für die verschriebene Behandlung befolgen).



Foto: Waitemata District Health Board, Asian Health Support Service

### Häufig auftretende Probleme beseitigen

Dolmetscherdienste in der primären Gesundheitsversorgung sind zwar nichts Neues, Untersuchungen zeigen jedoch, dass diese Dienstleistungen von den Hausärzten nicht gut angenommen werden. Folgende Gründe werden üblicherweise genannt:

- Hausärzte zogen Familienmitglieder als Dolmetscher vor, denn sie waren der Auffassung, dass Arztbesuche mit professionellen Dolmetschern sie mehr Zeit kosteten,
- in den Arztpraxen war nicht bekannt, dass es Dolmetscherdienste gab, und
- wenn Dolmetscherdienste in den Praxen bekannt waren, war die Einstellung des Personals zu ihrer Inanspruchnahme entscheidend dafür, ob sie genutzt wurden oder nicht.

Um diese Probleme zu beseitigen, wird die Nutzung des PHIS durch rigorose, ständige Weiterbildung und Schulung der Fachkräfte im Gesundheitswesen unterstützt. Dies gilt insbesondere auch für das Rezeptionspersonal, dem eine besonders wichtige Funktion zukommt.

Um einen institutionellen Wandel und Verhaltensänderungen zu bewirken, die für eine systematische Veränderung erforderlich sind, wird Anbietern im Bereich der primären Gesundheitsversorgung, die sich registrieren lassen und den PHIS nutzen, geraten, zwei anerkannte, online verfügbare Ausbildungskurse zu absolvieren: „Kultur und kulturelle Kompetenz“ sowie „Mit Dolmetschern arbeiten“. Durch die Kurse wird die kulturelle Kompetenz des Personals im Bereich der primären Gesundheitsversorgung gefördert, das mit Patienten mit unterschiedlichem kulturellem und sprachlichem Hintergrund zu tun hat. Gleichzeitig werden die Kompetenzen des Personals beim Einsatz von Dolmetschern verbessert, damit sie den größtmöglichen Nutzen aus einer gedolmetschten ärztlichen Beratung mit Dolmetscherbegleitung ziehen können.

### Erfolg

Eine Evaluierung der Auckland DHB Refugee Health Collaborative, die 2012 durchgeführt wurde, ergab einen 50-prozentigen Anstieg bei der Nutzung von Dolmetschern in einem Zeitraum von zwei Jahren (2010 - 2012). Der PHIS ist Teil der kontinuierlichen Veränderungen im System für die Durchführung der Gesundheitsversorgung in Auckland. Der primären Gesundheitsversorgung kommt dabei immer stärkere Bedeutung zu.

Für Patientinnen wie Mayo bedeutet der Zugang zu Dolmetschern des PHIS eine bessere Gesundheitsprognose. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Aufgrund der kulturellen und sprachlichen Unterschiede in der Bevölkerung, die Ihre Dienstleistungen in Anspruch nimmt, brauchen Sie Mitarbeiter mit kultureller Kompetenz.
- ➔ Nutzen Sie die Erfahrungen aus bereits existierenden Projekten und übernehmen Sie Dienstleistungsmodelle, die sich in der Praxis bewährt haben. So können Sie Dienstleistungsangebote entwickeln, die auf die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe zugeschnitten sind.
- ➔ Stellen Sie sicher, dass Sie die richtigen Systeme installieren, damit Dolmetscherdienste für Personal, Ärzte und Patienten einfach zu nutzen sind, beispielsweise Online-Buchungssysteme und Telefone mit Lautsprecher in allen Praxisräumen.
- ➔ Weiterbildung des Personals und ständige Weiterentwicklung sind von entscheidender Bedeutung und zahlen sich aus. Sorgen Sie dafür, dass Ihr Personal in der primären Gesundheitsversorgung durch Weiterbildungsmaßnahmen, Newsletter und Informationsmappen auf dem neuesten Stand bleibt.

### Kontakt

#### **Annette Mortensen**

Project Manager

Northern DHB Support Agency (NDSA)

PO Box 112147

Penrose

Auckland 1642

Neuseeland

[annette.mortensen@ndsa.co.nz](mailto:annette.mortensen@ndsa.co.nz)

[www.ndsa.co.nz](http://www.ndsa.co.nz)

## GREENWICH, GROSSBRITANNIEN

## Ein Spiel, eine Gemeinschaft: Stadtverwaltung und Fußballverein kommen zusammen – Stadtverwaltung von Greenwich und der Fußballklub Charlton Athletic

Sport, Kunst und neue soziale Medien nutzen, um Kommunen stark, aktiv und inklusiv zu machen

Es ist Halbzeit im Fußballstadion von Charlton Athletic und 26.000 Fans sehen einen Film über kulturelle Vielfalt im Londoner Stadtbezirk Greenwich. Der Film *One Game, One Community* ist das Ergebnis einer Idee einer Gruppe von jungen Leuten mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund sowie verschiedener ethnischer Herkunft und ist in einem besonders geförderten Filmkurs entstanden. Filmemachen ist nur eine der Aktivitäten, die die Partnerschaft Charlton Athletic Race and Equality (CARE) anbietet.

Die bahnbrechende Partnerschaft zwischen dem Stadtrat von Greenwich und dem Charlton Athletic Football Club bietet ein umfassendes Programm von Kursen und Aktivitäten an, das darauf abzielt, die soziale Eingliederung zu fördern, Ungleichheit und Diskriminierung zu bekämpfen und den kommunalen Zusammenhalt durch Sport, Kunst und Medien zu fördern.

### Brücken in der Gemeinschaft bauen

Die CARE-Partnerschaft – die erste Zusammenarbeit zwischen einer Lokalbehörde im Vereinigten Königreich und einem professionellen Fußballverein - führt ihr Programm seit 1992 durch und gibt jungen Leuten, insbesondere

aus benachteiligten Gemeinschaften, die Gelegenheit, mit Menschen verschiedener Herkunft zusammenzukommen. Das Angebot reicht von anerkannten Sporttrainer-Ausbildungsgängen und Filmemachen bis zu Frauenfußball und digitaler Fotografie.

Sport hat ein enormes Potenzial, Brücken zwischen Gemeinschaften zu bauen, und insbesondere Mannschaftssport kann dazu beitragen, soziale Netzwerke zu entwickeln und Freundschaften zu schließen sowie Unterschiede zu überwinden, indem das Verständnis füreinander gefördert wird. Bei der jährlichen Fußballmeisterschaft von CARE können die Teilnehmer Mannschaften ohne Berücksichtigung der Herkunft zusammenstellen. An der Fußballmeisterschaft beteiligen sich jedes Jahr etwa 200 junge Menschen aus 17 Nationalitäten und ethnischen Gruppen.

Kunst und Medien können ebenfalls dazu beitragen, Kontakte und Freundschaften zwischen Gruppen zu fördern. CARE bietet eine ganze Reihe von interaktiven Kursen in den Bereichen bildende und darstellende Kunst sowie auch im Multimedienbereich und in digitaler Technologie an. Diese Kurse haben sich als nützliche Plattform für kulturübergreifende Interaktion erwiesen. Die Teilnehmer führen Theaterstücke auf, drehen Filme und veranstalten Kunstausstellungen.



Durch die CARE-Partnerschaft werden Austausch und Dialog in der Gemeinschaft gefördert, indem Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenkommen. Die Partnerschaft hat sich für gemeinschaftliches Engagement und die soziale Eingliederung als besonders wertvoll erwiesen. Das Projekt stellt eine Plattform für kulturübergreifende Kommunikation dar, die für die Veränderung von Verhalten und Werten, die zur Entwicklung eines positiven Austauschs erforderlich sind, unerlässlich ist. Gleichzeitig wird jungen Leuten dabei geholfen, Selbstvertrauen zu gewinnen sowie praktische Fertigkeiten und Qualifikationen zu entwickeln.

### Erfolg

In einer wirtschaftlich schwierigen Zeit, in der eine effiziente Nutzung von Ressourcen von entscheidender Bedeutung ist, ist eine Zusammenarbeit beim Angebot von Dienstleistungen und Aktivitäten immer bedeutsamer geworden. Das CARE-Partnerschaftsmodell hat sich als äußerst wichtig für eine flexible Herangehensweise erwiesen, und es hat positiven Nutzen für die Gemeinschaften vor Ort gebracht. CARE wird von der Commission on Integration and Cohesion im Vereinigten Königreich als nachahmenswertes Beispiel für gute Praxis anerkannt und wurde auch von der EU-Agentur für Grundrechte empfohlen, die feststellte: „CARE leistet einen wichtigen Beitrag bei der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung ... und beim Aufbau positiver Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft.“

Eine Evaluierung des Kunstprogramms von CARE, an dem 19 verschiedene ethnische Gruppen teilnehmen, ergab, dass 78 Prozent der Teilnehmer das Gefühl hatten, aufgrund des Programms ein besseres Verständnis für die Menschen in ihrer lokalen Gemeinschaft entwickelt zu haben. Etliche Teilnehmer berichteten auch, dass sie mehr Selbstvertrauen gewonnen und Menschen kennengelernt hatten, die sie normalerweise nicht kennenlernen würden.

Ein kürzlich durchgeführtes Projekt mit jungen Leuten, die nicht in der Schule, in einem Beschäftigungsverhältnis oder in der Ausbildung waren, führte dazu, dass 60 Prozent der Teilnehmer in einem dieser Bereiche eine Chance erhielten. Dieses Projekt wurde daher von der London Development Agency als eines der „Programme mit den besten Ergebnissen“ anerkannt. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Partnerschaften sind für Stadtverwaltungen eine kostengünstige Gelegenheit, innovative Programme anzubieten.
- ➔ Der Erfolg der CARE-Partnerschaft beruht darauf, junge Leute aus unterschiedlichen Gruppen über allgemeine Interessen wie Sport, Kunst und Medien zusammenzubringen.
- ➔ Wenn gemeinsame Interessen und gemeinsam verfolgte Ziele im Mittelpunkt stehen, wird der interkulturelle Dialog gefördert, und der Schwerpunkt liegt mehr auf Gemeinsamkeiten als auf Unterschieden zwischen den Menschen.
- ➔ Wenn das Engagement in der Gemeinschaft mit der Entwicklung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten kombiniert wird, ergibt sich ein zusätzlicher Nutzen für den gemeinschaftlichen Zusammenhalt, und die Teilnehmer haben dann auch eine praktische Motivation zur Teilnahme.

### Kontakt

#### Dr Michael Seeraj

CARE Partnership  
Royal Borough of Greenwich und Charlton Athletic  
Football Club  
The Valley  
Floyd Road  
London SE7 8BL  
Großbritannien  
Michael.Seeraj@greenwich.gov.uk  
[www.royalgreenwich.gov.uk/info/10010/partnerships/1070/care\\_partnership](http://www.royalgreenwich.gov.uk/info/10010/partnerships/1070/care_partnership)

## NÜRNBERG, DEUTSCHLAND

**Von der Wiege ins Klassenzimmer**

Stadt Nürnberg, Lernen vor Ort Nürnberg

Die nächste Generation auf zukünftigen Erfolg vorzubereiten, ist ein wichtiges Ziel in den Vorstellungen der Stadtverwaltung für die Zukunft der Stadt.

Mehr als die Hälfte der Kinder unter sechs Jahren in der deutschen Großstadt Nürnberg sind Migranten. Dennoch ergaben Untersuchungen für einen Bericht, der im Auftrag des Integrationsrats der Stadt und seiner Partner erstellt wurde, dass in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, wie Kindertagesstätten und Kindergärten für Kinder unter drei Jahren, Migrantenkinder deutlich unterrepräsentiert sind.

Die nächste Generation auf zukünftigen Erfolg vorzubereiten, ist ein wichtiges Ziel in den Vorstellungen der Stadtverwaltung für die Zukunft der Stadt. Die Verwaltung bemüht sich deshalb, den Zugang aller Einwohner zur frühkindlichen Bildung zu verbessern. Der Kindergarten, die Eltern und das soziale Umfeld gelten als wesentliche Faktoren für den Erfolg in der formellen Bildung und auch als wichtige Träger der Sozialisation dieser Kinder. Dies ist zu einem zentralen Thema der nationalen Bildungsdebatte geworden. In Nürnberg wird Bildung ebenfalls hohe Priorität beigemessen. Das Ziel der Verwaltung ist ein inklusiver

Ansatz zur Bildung in der Stadt, der den schulischen Erfolg aller Kinder gewährleistet.

Ursprünglich konzentrierte sich die Initiative auf Jugendliche. Im Sinne des lebenslangen Lernens von Anfang an umfassen die Maßnahmen aber auch viele weitere Handlungsfelder wie Kindergärten, Aktivitäten in Schulen, Anerkennung von Zeugnissen und Qualifikationen von Zuwanderern sowie Newsletter zu Kulturthemen. Als Teil dieses Prozesses werden in Nürnberg formelle Bildungsprogramme einem sorgfältigen Monitoring unterzogen, um Erkenntnisse zu der Frage zu gewinnen, wie sich die Bildungspartizipation und die Bildungsqualität verbessern lassen, insbesondere für die jüngsten Einwohner. Alle Einrichtungen – nicht nur die von der Stadt betriebenen – nehmen an einem gesamtstädtischen Austausch zu dem Thema teil. Ein strategisches Ziel der Stadt Nürnberg ist es zudem, Eltern als Bildungs- und Erziehungspartner für die Einrichtungen, die mit Kindern arbeiten, zu gewinnen.

**Gleiche Ausgangsbedingungen schaffen**

Zahlreiche Maßnahmen werden bereits durchgeführt, um die gleichen Ausgangsbedingungen zu schaffen und den chancengleichen Zugang zur frühkindlichen Bildung für alle Kinder unabhängig vom kulturellen Hintergrund zu gewährleisten. Eltern von sowohl in Deutschland als auch im Ausland geborenen Kindern wird eine systematisch konzipierte Reihe von Seminaren und Elterntrainingskursen angeboten. Das Training umfasst Informationen über Programme mit dem Ziel, Kindern zu helfen, ihre Lernkompetenzen zu verbessern, sowie praktische Ratschläge für Eltern, um ihnen zu ermöglichen, die Fortschritte des Kindes innerhalb der Familie zu unterstützen. In manchen Kursen wird konkret auf Themen eingegangen, die Migranten betreffen, und viele werden in unterschiedlichen Sprachen angeboten. Die Stadtverwaltung hat auch verschiedene Informationsmittel für Eltern entwickelt, von denen manche in 16 unterschiedlichen Sprachen veröffentlicht werden.



Ein guter Start in der Schule ist auch ein wichtiges Ziel des „Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans“ (BEP), des Bildungsplans für den Freistaat Bayern aus dem Jahr 2005. Forschungen haben gezeigt, dass Spracherwerb und Sprachkompetenz entscheidend für den Schulerfolg sind. Als frühzeitige Interventionen wurden Sprachprogramme bereits in den Kindergärten eingerichtet, damit alle Kinder, die in das öffentliche Bildungssystem eintreten, gleiche Ausgangsbedingungen haben. Um Kinder, die Sprachunterstützung benötigen, frühzeitig zu erkennen, werden Kinder 18 Monate, bevor sie eingeschult werden, Sprachtests unterzogen. Kinder, die mehr Sprachunterstützung brauchen, können bis zu 240 Deutschstunden erhalten, um sie auf die Schule vorzubereiten. Grundschulen bieten ebenfalls Sprachförderkurse für die jüngsten Schülerinnen und Schüler an, und ab der dritten Klasse, wenn Kinder laut dem Lehrplan auf zukünftige Prüfungen vorbereitet werden, ist individueller Deutschunterricht für diejenigen erhältlich, die seiner bedürfen.

Das pädagogische Personal benötigt ebenfalls Unterstützung. Seit Dezember 2008 hatten Kindertageseinrichtungen in Nürnberg Zugang zu einem vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen eingerichteten Sprachberatungsprogramm. Sprachberater unterstützen und beraten pädagogische Teams zu der Frage, wie sie ihren Sprachunterricht für die jüngsten Kinder in der Stadt verbessern können.

### Erfolg

Unter dem wachsamen Auge der Monitoring-Systeme der Stadtverwaltung und mit Unterstützung ihrer Rückmeldungsschleifen helfen zunehmend genaue Daten der Verwaltung und dem pädagogischen Personal, die städtischen Bildungsprogramme auf den Bedarf der Kinder in Nürnberg zuzuschneiden – und zwar nicht nur auf den Bedarf der jüngsten Kinder und der Kinder von Migranten, sondern aller Kinder, die Bildungseinrichtungen in Nürnberg besuchen. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Erforschen Sie die zugrunde liegenden Faktoren, welche die uneingeschränkte Beteiligung bestimmter Migrantengruppen an öffentlichen Programmen und Institutionen verhindern, und versuchen Sie, frühzeitig zu intervenieren, um Exklusion zu beseitigen.
- ➔ Initiieren Sie für die Festlegung von Bildungszielen und Leitlinien Partnerschaften zwischen Politikern, Lehrern und Eltern, um zu gewährleisten, dass für Kinder und Familien auf ihrem Weg durch das Bildungssystem ein breites Unterstützungsangebot bereitsteht.
- ➔ Führen Sie öffentliche Informationsveranstaltungen durch und stellen Sie Materialien bereit, um Eltern zu helfen, den Schulerfolg ihrer Kinder zu unterstützen. Bieten Sie Informationen in zahlreichen Sprachen an.

### Kontakt

#### **Elisabeth Ries**

Stadt Nürnberg  
Rathausplatz 2  
90403 Nürnberg  
Deutschland  
elisabeth.ries@stadt.nuernberg.de  
www.lernenvorort.nuernberg.de

## TORONTO, KANADA

## Lehrer nehmen an Exkursionen zu ethnischen Gemeinschaften und Glaubensgemeinschaften teil – Toronto District School Board

Lehrer an Innenstadtschulen lernen vor Ort die Gemeinschaften kennen, aus denen ihre Schüler kommen.

Als der Toronto District School Board (TDSB) nach neuen Strategien suchte, um bei seinen Lehrkräften bedarfsgerechte, relevante Unterrichtspraktiken zu fördern, entdeckte er ein Erfolgsrezept vor der eigenen Haustür. Seit 2008 haben die *Community and Faith Walks* des TDSB dazu beigetragen, die Kluft zwischen Zuhause, Schule und Gemeinschaft zu überwinden, indem sie Lehrer aus den Innenstadt-Schulen in Toronto in die Stadtteile und kulturellen Gemeinschaften geführt haben, in denen die Schüler, die in ihren Klassenzimmern sitzen, leben.

Der Toronto District School Board ist die größte Schulbehörde in Kanada und eine der fünf größten Schulbehörden in Nordamerika. Mit fast 600 Schulen betreut er etwa 260.000 Schüler an Grund- und weiterführenden Schulen im regulären Ganztagschulsystem. Die Schulbehörde ist als eine der vielfältigsten der Welt anerkannt worden. In ihr sind 80 Sprachen vertreten.

### Über die Grenzen des Schulhofs hinausblicken und hinausgehen

Bevor die Lehrer die Exkursionen unternehmen, nehmen sie an einer Informationsveranstaltung teil, die den Abbau von Vorurteilen fördert. Sie nehmen außerdem anschließend an einer Nachbesprechung teil, die einen Austausch ermöglicht, das Gelernte noch weiter festigt und die nächsten Schritte unterstützt. Das Programm bietet zwei Arten von Ausflügen an – Exkursionen in die verschiedenen ethnischen Gemeinschaften (*Community Walks*) und Exkursionen, um die verschiedenen Glaubensgemeinschaften besser kennenzulernen (*Faith Walks*).

Community Walks: Lehrkräfte an den innerstädtischen Schulen in Toronto müssen nicht unbedingt innerhalb

des Einzugsbereichs der Schule leben oder sind nicht vertraut mit der Vielfalt der von ihren Schülern gelebten Erfahrungen. Exkursionen in die Gemeinschaften tragen dazu bei, dass sie die Schönheit, die Herausforderungen und die Möglichkeiten jeder Gemeinschaft erkennen können, aber auch die Ressourcen, über die die Familien und Schüler verfügen. Über die Exkursionen erhalten die Lehrer ein Instrumentarium und Erfahrungen aus erster Hand, um damit Lehrpläne und eine Lernumgebung zu gestalten, die der Kultur angemessen und für die Situation vor Ort relevant sind. Die Teilnehmer besuchen Gemeinschaftseinrichtungen vor Ort, nahegelegene Parks, Lebensmittelgeschäfte, Apartmenthäuser, Kindertagesstätten und Gesundheitszentren.

Faith Walks: Der Glaube kann für die Entwicklung und Lernerfahrung eines Kindes eine entscheidende Rolle spielen. Wenn sich die Lehrer über die religiöse Vielfalt an ihren Schulen bewusst sind, trägt das dazu bei, eine Praxis zu fördern, die diese Vielfalt wertschätzt. Teilnehmer an Faith Walks besuchen Gebetsstätten, wie Moscheen, Tempel, Kirchen und Synagogen, und sprechen mit Vertretern der religiösen Gemeinschaften darüber, wie



man Schüler mit dem jeweiligen Glauben in einem pluralistischen Bildungssystem unterstützen kann.

„Als ich mit meinen Kollegen einen Ausflug in eine Gemeinschaft gemacht habe und wir anschließend eine Nachbesprechung hatten, stellte sich heraus, dass es in der Innenstadt für Schüler nur wenige Flächen gibt, wo sie in einer sicheren Umgebung spielen können“, erklärte der Teaching and Learning Coach von Model Schools for Inner Cities, Bruce Currie. „Daher müssen wir wirklich dafür sorgen, tägliche körperliche Betätigung zu fördern und den Kindern Gelegenheit geben, ihr Lernen durch körperlich-kinästhetische Aktivitäten zum Ausdruck zu bringen und nicht nur mit Papier und Bleistift.“

### Erfolg

Nach der Teilnahme an einem Community oder Faith Walk ändern viele Lehrer ihre Unterrichtspraktiken, indem sie sich bemühen, mehr auf die gelebten Erfahrungen der Schüler einzugehen. Die Schulverwaltungen haben die Ziele der Schulen und die Haushaltsentscheidungen aufgrund dieser Erfahrungen neu hinterfragt und revidiert. Und die Eltern haben geäußert, dass sie mehr Vertrauen in Schulen haben, an denen die Lehrkräfte an solchen Veranstaltungen teilnehmen.

„Ich empfand Stolz, als all diese vielbeschäftigten Menschen zu uns nach Hause kamen; und ich hielt Ihnen einen Vortrag, wie es in bengalischen Familien so zugeht“, sagte Herr Mujib, der Vater eines Schülers der George-Webster-Grundschule.

Community und Faith Walks sind seit 2008 ständig populärer geworden. Zwischen 2010 und 2012 nahmen Schulverwalter und Lehrer aus 15 Schulen an beispielhaften Community und Faith Walks teil und boten anhand dieser Vorbilder Exkursionen an ihren eigenen Schulen an. Gegenwärtig wird dem gesamten Personal im Programm Model Schools for Inner Cities des TDSB, das sich an Schulen in prioritären Stadtteilen richtet, eine Ausbildung zu diesem Prozess angeboten. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Gleichheit funktioniert von oben nach unten. Stellen Sie sicher, dass sich alle Ebenen Ihrer Organisation für Gleichstellungs- und Inklusionspraktiken einsetzen.
- ➔ Achten Sie darauf, dass bei der Lernerfahrung eine in beiden Richtungen verlaufende Dynamik entsteht. Schüler, Eltern und Gemeinschaftssprecher/Vertreter von religiösen Gemeinschaften sind auf ihrem jeweiligen Gebiet ebenfalls Experten.
- ➔ Treffen Sie sich mit Mitgliedern der Gemeinschaft, Vertretern von religiösen Gemeinschaften und Eltern, bevor Sie sich in den Stadtteilen umsehen oder Kulturzentren besuchen. So kann gewährleistet werden, dass alle Parteien gemeinsame Ziele verfolgen.
- ➔ Planen Sie ausreichend Zeit ein, um den Diskussionsrahmen festzulegen sowie um Fragen zu beantworten und eine Nachbesprechung zu ermöglichen.

### Kontakt

#### **Donna Quan**

Deputy Director  
Toronto District School Board  
5050 Yonge Street  
Toronto, Ontario  
Kanada  
M2N 5N8  
Donna.Quan@tdsb.on.ca  
www.tdsb.on.ca

## VALONGO, PORTUGAL

**Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden**

Stadtrat von Valongo

Eine lebendige Bibliothek nutzt Lebensgeschichten, um junge Menschen zu gewinnen und Vorurteile und Klischees über Vielfalt abzubauen

Manchmal ist ein einfaches Gespräch die beste Möglichkeit, Barrieren zu überwinden und Stereotype zu bekämpfen. Durch das einzigartige Projekt einer mobilen Bibliothek, die sich das „menschliche Buch“ nennt, haben Schüler in Valongo in Portugal die Gelegenheit, die Lebensgeschichten anderer Menschen in ihren Gemeinden kennenzulernen und sich darüber auszutauschen. Die Lebendige Bibliothek (*Biblioteca Humana*) wird für Besuche an Schulen eingesetzt und ermöglicht den Schülern, aus erster Hand etwas über die Erfahrungen von Personen unterschiedlicher Herkunft (den „Büchern“) zu lernen, die in ihrem Alltagsleben mit Vorurteilen konfrontiert sind.

Die Lebendige Bibliothek ist eines von mehreren Programmen im Rahmen des Projekts zu unterschiedlichen Wertvorstellungen, die die Stadtverwaltung durchführt. Dabei handelt es sich um eine großangelegte Initiative der Stadt, eine für Vielfalt offenere Kultur in Valongo zu schaffen.



Valongo ist eine kleine Stadt mit 100.000 Einwohnern im Nordwesten Portugals. Wie in vielen größeren städtischen Zentren erkannten die Stadtverantwortlichen ebenfalls die Notwendigkeit, sich mit der wachsenden Vielfalt in der Stadt auseinanderzusetzen. Das übergreifende Projekt zu unterschiedlichen Wertvorstellungen wurde von einer städtischen Behörde für innovative soziale Dienstleistungen entwickelt, die Menschenrechte, Gleichheit und eine aktive, inklusive Bürgerschaft fördert. Die Projektaktivitäten werden über die kommunale Ansiedlungsbehörde, das Unterstützungszentrum der Stadt für die Integration von Zuwanderern angeboten.

**Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden**

Das Programm „Lebendige Bibliothek“ richtet sich an Teenager im Alter von 14 bis 18 Jahren und wird in Zusammenarbeit mit Schulen vor Ort durchgeführt, an denen die Lehrer ihre Schüler auf eine lebhaftere Diskussion mit den Gäste-„Büchern“ vorbereiten. Die Bibliothek ist spielerisch nach dem Modell einer ganz normalen Schulbibliothek gestaltet. Die jeweilige Klasse besucht die Bibliothek und leiht ein „Buch“ für einen begrenzten Zeitraum aus. Natürlich sind die Bücher in Wirklichkeit richtige Menschen, die wirkliche Geschichten erzählen. Es dauert daher nicht lange, bis das lebendige Buch und die jugendlichen „Leser“ miteinander ins Gespräch kommen. Die Bücher in der Lebendigen Bibliothek sind Freiwillige, die aus verschiedenen Gruppen der Gemeinschaft kommen, beispielsweise Zuwanderer, die oft Opfer von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung sind. Die „Leser“ werden in kleine Gruppen aufgeteilt, die auf die Lebensgeschichten reagieren und über ihre eigenen Vorurteile und Stereotype sprechen. Das Ziel ist, Stereotype nach dem Motto „Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden“ unter die Lupe zu nehmen.

Für den Erfolg der Lebendigen Bibliothek ist es sehr wichtig zu gewährleisten, dass die Schüler sich sicher fühlen, auch heikle Fragen zu stellen. Vor dem Treffen diskutieren die Klassenlehrer mit den Schülern über die Ziele des Projekts und sie bereiten gemeinsam Fragen vor, damit bei den Teenagern während des Besuchs keine Blockaden auftreten. Die „Leser“ werden in vier Gruppen aufgeteilt und verbringen jeweils 20 Minuten mit jedem der vier lebendigen Bücher und einem Bibliothekar, der als Moderator fungiert. Beispiele für die analysierten Klischees sind: ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderungen. Am Schluss wird das Treffen ausgewertet, und die Lehrer nutzen die gemachten Erfahrungen im Unterricht.

### Erfolg

Das Programm Lebendige Bibliothek im Rahmen des Projekts zu unterschiedlichen Wertvorstellungen hat für seine Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Überwindung von Klischees und Förderung des interkulturellen Miteinanders viel Anerkennung erhalten. Was als Projekt von drei Schulen mit 150 Schülern begann, ist nun zu einem Projekt geworden, an dem sechs Schulen, 450 Schüler und fünf Freiwillige mit Migrationshintergrund teilnehmen. Das ist für eine so kleine Stadt, die noch nicht lange Ziel von Zuwanderern ist, eine beeindruckende Bilanz. Die Lebendige Bibliothek ist von der staatlichen Behörde für Zuwanderung und interkulturellen Dialog als nachahmenswertes Beispiel anerkannt worden und wird in Kooperation mit Organisationen, die mit Zuwanderern arbeiten, wie *Pontos nos Is* und *Amizade de Leste*, überall in Portugal repliziert.

Auch das Projekt zu unterschiedlichen Wertvorstellungen hat einen nationalen Preis für nachahmenswerte unabhängige Praxis bei der Integration von Zuwanderern bekommen. Das Projekt wurde nicht nur für die Lebendige Bibliothek ausgezeichnet, sondern unter anderem auch für eine dreitägige interkulturelle Messe, eine Ansprechstelle für arbeitssuchende Zuwanderer, eine Stellenvermittlungsbörse und eine Geschäftsmesse. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Eine wirksame Programmgestaltung muss an die speziellen Bedürfnisse und Interessen der Zielbevölkerung angepasst werden.
- ➔ Ein authentischer Ansatz, bei dem Lebensgeschichten aus den Stadtteilen vor Ort genutzt werden, kann wirkungsvoller sein als eine große Kampagne.
- ➔ Bei der Arbeit mit Jugendlichen oder schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen ist es wichtig, eine geschützte Atmosphäre für den Dialog zu schaffen.

### Kontakt

---

#### **Dr. Eunice Neves**

Conselheira Municipal para a Igualdade

Câmara Municipal de Valongo

Av.º 5 de Outubro

160 4440-503

Valongo

Portugal

[eneves@cm-valongo.pt](mailto:eneves@cm-valongo.pt)

[www.cm-valongo.pt](http://www.cm-valongo.pt)

## MONTREAL, KANADA

**Spielerisch Vielfalt erfahren**

Stadtverwaltung von Montreal und Equitas

Einen Menschenrechtsansatz nutzen, um Kindern etwas über Gleichheit und die Achtung von Vielfalt zu vermitteln

Kann man Kindern beim Spielen in einem Sommerlager etwas über Vielfalt und Menschenrechte beibringen? Werfen Sie einen Blick in die Parks von Montreal und entdecken Sie, wie Spiele bei Kindern Einfühlungsvermögen, das Gespür für Fairness und soziale Toleranz fördern können.

Play It Fair! ist ein Programm auf der Grundlage von Spielen, in denen Kindern spielerisch vermittelt wird, sich auf ihre Gemeinsamkeiten und nicht auf ihre Unterschiede zu konzentrieren. Sein auf Menschenrechten basierender Ansatz spricht das Kindern eigene Gespür für Fairness an, vermittelt Achtung vor Unterschieden und hilft ihnen gleichzeitig, positive und konstruktive Reaktionen auf Konflikte zu entwickeln.

**Achtung von Unterschieden**

Zielgruppe des von der Organisation Equitas in Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung von Montreal entwickelten Programms Play It Fair! sind Kinder und Jugendliche zwischen sechs und zwölf Jahren. Es wird in Sommerlagern und bei Freizeitaktivitäten in Kommunen

in ganz Kanada eingesetzt. Das Programm verfügt über mehr als 60 Spiele und Aktivitäten, um die grundlegenden Menschenrechtswerte von Kooperation, Fairness, Inklusion, Achtung von Vielfalt, Verantwortung und Akzeptanz zu fördern.

Nach Aussage von Frédéric Hareau, dem Programmleiter von Equitas, zählen Beschimpfungen, Schikanen und Rassismus zu den gängigen Problemen, mit denen Kinder konfrontiert werden. Programme wie Play It Fair! tragen dazu bei, die Entwicklung solcher Verhaltensweisen zu verhindern, indem sie vermitteln, wie wichtig es ist, einander zu achten.

Hareau erläuterte: „Die Kinder entwickeln ein viel stärkeres Bewusstsein für Anderssein und Gleichheit, und das Spiel verstärkt zugrunde liegende Menschenrechtswerte, die eine harmonischere Gesellschaft fördern, in der jeder geachtet wird.“

Beispielsweise wurde in einem Bezirk von Montreal, in dem das Programm durchgeführt wurde, nach einem Jahr bei Sechs- bis Zwölfjährigen ein Rückgang der körperlichen Aggression verzeichnet, und auch rassistische Beleidigungen und Fernbleiben von der Schule wurden bei den Kindern seltener. Betreuer in

den Sommerlagern berichteten über einen Rückgang von Beleidigungen, Gewalt und Einschüchterungen sowie eine deutliche Verbesserung des Teamgeistes und der Partizipation.

**Erfolg**

Seit der Einführung von Play It Fair! in Partnerschaft mit der Stadtverwaltung von Montreal haben sich weitere neun Kommunen und 18 Gemeinschaften aus ganz Kanada von British Columbia bis Neufundland für die Teilnahme an dem Programm entschieden. Mehr als 80.000 Kinder nehmen an Play It Fair!-



Programmen teil, und mehr als 5.000 Betreuer, die mit Kindern arbeiten, wurden dafür geschult, das Play It Fair!-Toolkit einzusetzen. Die darin enthaltenen Spiele wurden in die indonesische, arabische und französische Sprache übersetzt und werden in Haiti, Indonesien sowie im Nahen Osten und Nordafrika gespielt.

Das Amt für Grünflächen und Freizeitanlagen der Stadtverwaltung von Toronto und seine Programme für Freizeitbetreuung nach Schulschluss (ARC), die in Partnerschaft mit dem Amt für Dienstleistungen für Kinder der Stadtverwaltung durchgeführt werden, haben Play It Fair! in allen 28 Zentren in der ganzen Stadt in ihre Angebot aufgenommen. Mit dem Programm wurden mehr als 5.000 Kinder erreicht, die an den Sommerlagern der Stadtverwaltung von Toronto teilgenommen haben.

Auch die kanadischen Ureinwohner ließen sich von seinen Vorteilen überzeugen. Ma Mawi, eine in Winnipeg ansässige Organisation, die mit Familien der First Nations arbeitet, setzt Play It Fair! seit 2006 ein.

„Das Programm war leicht anzupassen“, sagte Sande MacKinnon, eine ehemalige Jugendkoordinatorin, die weiterhin Kontakt zu Ma Mawi hält. „Wir betonten die Ähnlichkeiten zwischen Menschenrechtswerten und den Werten unserer eigenen Kultur, und die Kinder fanden das sehr gut.“

Im Mai 2009 wurde Equitas für den Erfolg von Play It Fair! in Montreal bei der Verleihung der Quebecer Preise für staatsbürgerschaftliches Engagement in der Nationalversammlung in Quebec mit dem Anne-Greenup-Preis ausgezeichnet.

In Partnerschaft mit kanadischen Kommunen hat Equitas ein neues Programm namens Speaking Rights eingeführt, das derzeit in Montreal, Vancouver, Victoria und Winnipeg in Pilotprojekten erprobt wird. Speaking Rights konzentriert sich auf die aktive Teilnahme von 13- bis 17-Jährigen an der Erörterung und Erforschung von Menschenrechtsfragen, Diskriminierung und friedlicher Konfliktbeilegung. ■

#### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Auch wichtige Lerninhalte, beispielsweise Wissen über die Menschenrechte, können mit Erfolg humorvoll und spielerisch vermittelt werden.
- ➔ Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre Botschaft am besten an Ihr Zielpublikum vermitteln, und seien Sie bereit, Ihren Ansatz zu ändern, um eine größere Wirkung zu erreichen.
- ➔ Wenn mehrere Aktivitäten verfügbar sind, um die Programmziele zu erreichen, müssen Sie darauf achten, dass die Aktivitäten, die Sie auswählen, zu dem Zielpublikum passen. Nicht alle Strategien funktionieren bei jeder Zielgruppe.
- ➔ Wie die Gemeinschaft der kanadischen First Nations bei Ma Mawi in Winnipeg können Sie kulturelle Inhalte in Programmmaterialien integrieren, um deren Akzeptanz beim Zielpublikum zu steigern – beispielsweise in der Art, wie Ma Mawi Ähnlichkeiten zwischen den allgemeinen Menschenrechten und den Werten der First Nations nutzte.

#### Kontakt

---

##### **Ian Hamilton**

Executive Director

Equitas

666 Sherbrooke Street West, Suite 1100

Montréal, Québec

Kanada

H3A 1E7

ihamilton@equitas.org

www.equitas.org

## WELLINGTON, NEUSEELAND

**Neu zugewanderte Migranten besuchen eine Marae**

Die Regionale Ansiedlungsstrategie für den Großraum Wellington

Ein kooperativer Ansatz, der Neuankömmlinge mit der indigenen Bevölkerung des Landes, den Māori, bekannt macht.

*Kia Ora. Willkommen in Aotearoa - Neuseeland.* Für Pau Thang und seine Familie, die vor kurzem aus Myanmar nach Wellington gekommen sind, bot sich beim traditionellen Willkommen in Neuseeland auch die Gelegenheit, die Kultur und die Menschen in ihrer neuen Heimat in ihrer örtlichen *Marae* – dem Māori-Versammlungshaus – kennenzulernen.

„Wir freuen uns sehr darüber, denn wir konnten zum ersten Mal etwas über die Kultur der Māori erfahren, deshalb hat es uns wirklich gefallen“.

Das *Marae*-Willkommens-Programm wird über die Dienste für Neuzuwanderer in Wellington angeboten und richtet sich an Personen, die weniger als fünf Jahre in Neuseeland leben. Es ist ein wichtiges Element der breiter gefächerten Regionalen Ansiedlungsstrategie für den Großraum Wellington (WRSS). Die letzte Volkszählung 2006 ergab, dass etwa 23 Prozent der Einwohner in der Region im Ausland geboren wurden. Etwas mehr als ein Viertel dieser Gruppe waren Neuzuwanderer.

**Neuzuwanderer willkommen heißen**

Das *Marae*-Willkommens-Programm bringt Neuzuwanderer in Neuseeland mit der indigenen Bevölkerung in Kontakt und trägt dazu bei, dass sie die Bedeutung der Maori-Kultur in Neuseeland kennenlernen und verstehen. Zu den Programmaktivitäten gehören Informationsseminare zum Vertrag von Waitangi (dem Gründungsdokument des neuseeländischen Staates) und über Kultur, Sprache und Geschichte der

Māori. Um die Sprachbarriere zwischen den Teilnehmern zu überbrücken, stehen Dolmetscher zur Verfügung.

Die Programmaktivitäten ermöglichen praktische und auch kulturelle Einblicke. Beispielsweise werden durch einen Überblick über *kaitiakitanga* (die Rolle der Māori als Umweltschützer) die Gebräuche der Māori im Hinblick auf die Verantwortung für einen nachhaltigen Umgang mit der Natur erläutert. Gleichzeitig werden die Neuzuwanderer über die Fischereiabkommen des Landes informiert.

**Die Zeiten ändern sich**

„Aotearoa (Neuseeland) ist heute anders als vor 10, 20 oder 30 Jahren“, stellte Mahara Okeroa, ein geachteter Stammeshäuptling und früheres Parlamentsmitglied, fest. „Heute heißen wir die Menschen willkommen, wie wir sollten ... Ich beglückwünsche die Initiative.“

Das Programm für Zuwandererbesuche in einer *Marae* wird in jeder der fünf teilnehmenden Kommunen von den örtlichen Behörden und Māori-Iwi in Partnerschaft durchgeführt. Die Führer der *Marae* arbeiteten mit WRSS-Beratern der Behörden zusammen, um optimale Erfahrungen für Neuzuwanderer und einen sinnvollen



Dialog mit der Māori-Bevölkerung zu gewährleisten. Die Kommunen informierten darüber und warben über die Koordinatoren, die bei jeder Stadtverwaltung für die Unterstützung von Neuzuwanderern bei der Ansiedlung vor Ort zuständig sind, für die Teilnahme an dem Programm.

### Die Früchte ernten

„Vielen Dank für diese großartige Gelegenheit, mehr über die Kultur in meiner neuen Heimat zu erfahren“, sagte die neu zugewanderte Anika aus den Niederlanden.

Es gibt enthusiastische Rückmeldungen von den Teilnehmern und ihren Māori-Gastgebern. Die Marae vor Ort berichten, dass ihre Erfahrungen ihnen dabei geholfen haben, mit den Zuwanderergemeinschaften in Kontakt zu bleiben. Mehrere Marae haben sogar eine Willkommenskomponente für neue Zuwanderer bei ihren alljährlichen Aktivitäten zum Waitangi-Tag, der an die Unterzeichnung des Vertrags von Waitangi erinnert, eingeführt.

Das Partnerschaftsmodell hat auch die Verbindungen zwischen den Kommunen und den Marae vor Ort gestärkt und einen wertvollen Rahmen geschaffen, in dem alle Parteien zusammenkommen und die Auswirkungen der Migration und der sich verändernden demografischen Zusammensetzung der Gemeinschaften vor Ort diskutieren können – mitunter mit unbeabsichtigten Folgen.

Nach der Teilnahme an einer Willkommensveranstaltung in Wellington City dachte ein Mitglied des Te Awe Māori Business Network über den Wert der internationalen Qualifikationen und Verbindungen der Neuzuwanderer im Raum nach. Daraus ergab sich eine Partnerschaft des Te Awe Māori Business Network mit der Stadtverwaltung von Wellington City für die Durchführung einer Geschäftsmesse zur Herstellung von Kontakten zwischen Māori und Geschäftsleuten aus der chinesischen Gemeinschaft. Erfolg spricht sich herum: Derzeit wird eine ähnliche Veranstaltung mit der Gemeinschaft indischer Geschäftsleute vorbereitet. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Sorgen Sie für einen guten Programmstart. Engagiertes Personal für die kommunale Entwicklung und gezielte Marketingstrategien tragen dazu bei, dass Neuzuwanderer Kontakt zu dem Programm aufnehmen.
- ➔ Die Einbeziehung aller Interessengruppen bei der Programmgestaltung fördert die Akzeptanz. Ermöglichen Sie kommunalen Interessenvertretern, den Inhalt und den Typ des Programms, das angeboten wird, so zu gestalten, dass darin die Bedürfnisse und Perspektiven vor Ort zum Ausdruck kommen.
- ➔ Die Fortsetzung des Dialogs ist Teil des Aufbaus von Beziehungen. Marae und Kommunalbehörden aus der ganzen Region nahmen an regionalen Veranstaltungen teil, auf denen sie über das von ihnen mitgestaltete Programm berichteten und ihre Erfolgsgeschichten austauschen konnten.

### Kontakt

#### **Kedron Parker**

Wellington Regional Settlement Strategy Coordinator  
Immigration New Zealand, Department of Labour  
56 The Terrace  
PO Box 3705  
Wellington 6011  
Neuseeland  
kedron.parker@dol.govt.nz  
[www.ssnz.govt.nz/living-in-new-zealand/  
government-support/wellington-strategy.asp](http://www.ssnz.govt.nz/living-in-new-zealand/government-support/wellington-strategy.asp)

## VALLADOLID, SPANIEN

**Semana Intercultural: Valladolids Woche für den Austausch von Ideen und Kulturen**

Stadtverwaltung von Valladolid

Ein kulturelles Fest schärft das Bewusstsein und stärkt die interkulturelle Koexistenz. Durch einen kooperativen Planungsprozess fördert es gleichzeitig das bürgerschaftliche Engagement.

Es mag merkwürdig erscheinen, dass eine Stadt in Spanien den 200. Jahrestag der Unabhängigkeit lateinamerikanischer Länder von Spanien feierlich begeht. 2010 macht die Stadt Valladolid jedoch genau diese Feier zu einem integralen Bestandteil ihrer VII. *Semana Intercultural*. Die Einbeziehung der Kolonialgeschichte in die Feiern örtlicher Zuwanderergruppen aus Argentinien, Bolivien, Kolumbien und Ecuador war eine weitere Möglichkeit, zu zeigen, dass die alljährliche interkulturelle Veranstaltung in der Stadt mehr als nur ein Fest mit Volksliedern und -tänzen ist.

Die Stadtverwaltung von Valladolid ist stolz auf ihr Kulturfest, das die Einwohnerschaft durch einen Austausch von Traditionen und gemeinsamen Erfahrungen vereint. Seit seiner Gründung im Jahr 2004 hat sich die *Semana Intercultural* zu einer wichtigen Veranstaltung auf dem Kulturkalender der Stadt entwickelt. In jedem Herbst finden eine Woche lang spielerische und partizipatorische Aktivitäten mit dem Ziel statt, das Bewusstsein zu schärfen und die interkulturelle Koexistenz zu stärken. Es handelt sich um ein gut koordiniertes Unterfangen, an dem viele städtische Stellen, Behörden und Zuwanderervereinigungen mitwirken, die

gemeinsam ein reichhaltiges Programm ausarbeiten, das sich an alle gesellschaftlichen Gruppen wendet.

**Einen gemeinsamen Weg festlegen**

Valladolid ist eine Mittelstadt mit knapp 315.000 Einwohnern in der autonomen Region Kastilien und León im Nordwesten Zentralspaniens. Wie in vielen spanischen Großstädten ist der Anteil der Einwohner mit Migrationshintergrund klein (6,35 Prozent), aber wachsend. Die *Semana Intercultural* in der Stadt wurde ursprünglich als Teil des ersten kommunalen Integrationsplans (2005 - 2008) von Valladolid organisiert und sollte dazu beitragen, „die Bevölkerung über die Akzeptanz, die Wertschätzung und die Achtung kultureller Vielfalt zu informieren und sie diesbezüglich zu sensibilisieren“.

2011 verzeichnete die VIII. *Semana Intercultural* mehr als 8.700 Teilnehmer und wurde formell als dauerhaftes Programm des Stadtrats von Valladolid und als Kontaktstelle für seine Aktivitäten zugunsten von Bürgerbeteiligung und Inklusion anerkannt. Sein größter Erfolg bestand zweifellos darin, die Koordinierung und die gemeinsamen Anstrengungen der verschiedenen Zuwanderervereinigungen in der Kommune sowie der unterschiedlichen Ämter und Verwaltungsebenen zu erreichen.

Der praxisorientierte behördenübergreifende Ansatz, der mittlerweile seit mehr als acht Jahren verfolgt wird, gewährleistet, dass alle maßgeblichen Ämter vom Amt für Sozial- und Familienwohlfahrt über das städtische Dienstleistungszentrum für Zuwanderer bis zu den Ämtern für Tourismus und Handel zusammenarbeiten. Die Stadtverwaltung kooperiert auch mit dem örtlichen Kommunalen Zuwandererrat, einem von der Stadtverwaltung einberufenen Beratungsgremium mit Vertretern von örtlichen Zuwanderervereinigungen,



Gewerkschaften und nicht gewinnorientierten Organisationen. Zusätzliche finanzielle Unterstützung kommt von der Regierung der autonomen Gemeinschaft Kastilien und León sowie der spanischen Regierung.

### Spielerisch und informativ

Jedes Jahr bietet die *Semana Intercultural* zentrale Programmelemente, beispielsweise ein Jugendkonzert, ein Kulturfest und einen Tag zur Erörterung von Migrationsthemen. 2010 lautete das Thema „Einen gemeinsamen Weg festlegen“ und umfasste ein Puppentheater für Kinder in Schulen, einen Auftritt einer Afropop-Band und einen Runden Tisch auf Gemeinschaftsebene zur Förderung der kulturellen Vielfalt in der Stadt.

Kulturangebote sind jedoch keine Einbahnstraße. Neu zugezogenen Einwohnern der Stadt die Kultur und die Geschichte von Valladolid nahezubringen, ist genauso wichtig wie gutes Essen zusammen zu sich zu nehmen oder bei Konzerten zu applaudieren. Beispielsweise zielte ein literarischer Spaziergang durch die Straßen der Stadt, die in dem von der Kritik gefeierten jüngeren Roman *Der Ketzer* von Miguel Delibes erwähnt werden, konkret auf Zuwanderer. Der Held des Romans ist ein Junge aus der Stadt zur Zeit der spanischen Inquisition, der später der Intoleranz den Kampf ansagt.

### Erfolg

Das Modell von Valladolid für die Verbindung von Kultur mit bürgerschaftlichem Engagement und sozialem Bewusstsein hat viel Lob erhalten. Die nahegelegene Stadt León folgte dem Beispiel von Valladolid und veranstaltete in den letzten fünf Jahren ebenfalls eine Interkulturelle Woche, auch in Kooperation mit örtlichen Vereinigungen und Organisationen, die mit Zuwanderern arbeiten.

2010 würdigte das spanische Ministerium für Arbeit und Zuwanderung die Initiative in einer veröffentlichten Aufstellung erfolgreich durchgeführter kommunaler Pläne, die das Bewusstsein in Bezug auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung schärfen. 2012 wählte der spanische Verband der Kommunen und Provinzen (FEMP) sie als „innovative Praxis“ aus. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Gestalten Sie ein attraktives Programm mit Aktivitäten für unterschiedliche Gruppen wie Kinder, Jugendliche, ältere Menschen und auch die breite Öffentlichkeit.
- ➔ Die erfolgreiche Planung und Durchführung der Veranstaltung in Zusammenarbeit mit örtlichen Zuwanderervereinigungen und Gemeinschaftsgruppen macht deutlich, dass sich die Stadtverwaltung für Inklusion einsetzt.
- ➔ Ein horizontaler behördenübergreifender Ansatz, der alle maßgeblichen Stellen in die Planung einbezieht, gewährleistet eine erfolgreiche und nachhaltige Veranstaltung, indem er die allgemeine Berücksichtigung der Agenda sichert und isolierte Elemente vermeidet.

### Kontakt

#### **José Ignacio Muñoz González**

Ayuntamiento de Valladolid,  
Técnico del Centro de Atención al Inmigrante  
Centro de atención al Inmigrantes C/ Antonio  
Lorenzo Hurtado, 8  
Valladolid, Valladolid  
Spanien  
47014  
cai@ava.es  
www.ava.es

FREMONT, VEREINIGTE STAATEN

## Unterstützung für Senioren durch ehrenamtliche Gemeinschaftsmitglieder

Stadtverwaltung von Fremont

### Kontakt zu Senioren in ihren eigenen Kultur- und Glaubensgemeinschaften aufnehmen

Fünfmal in der Woche treffen sich Senioren im indischen Gemeinschaftszentrum in Fremont in Kalifornien, um Yoga zu machen, zu Mittag zu essen oder an einem Gesprächskreis über Themen des Tages teilzunehmen. Für diese Mitglieder der Gemeinschaft, von denen viele Zuwanderer sind, ist das Gemeinschaftszentrum ein Ausweg aus der Isolation, von der Senioren jeglicher kultureller und religiöser Herkunft betroffen sein können.

Das Zentrum ist auch die erste Anlaufstelle für Senioren, für die der Zugang zu wichtigen sozialen Dienstleistungen oft ein Problem ist. Die Stadtverwaltung erkannte darin eine einzigartige Gelegenheit für Kultur- und Glaubensgemeinschaften, mit anderen Anwohnern in Kontakt zu treten. Sie ging daher förmliche Partnerschaften mit Gemeinschaftsorganisationen wie dem indischen Gemeinschaftszentrum ein und richtete mit diesen das Community Ambassadors Program for Seniors (CAPS) ein.

Das CAPS ist eine einzigartige Partnerschaft zwischen dem Amt für soziale Dienstleistungen der Stadtverwaltung von Fremont und zehn lokalen Kultur-

und Glaubensgemeinschaften zur Verbesserung der Kontakte zwischen Einheimischen und Bürgern mit Migrationshintergrund. Über das CAPS werden Zuwanderer durch ein auf persönlichen Stärken basierendes Modell integriert, an dem die ganze Bevölkerung beteiligt ist und das die Senioren in ihrer eigenen Sprache und im Rahmen ihrer eigenen kulturellen Werte unterstützt. Die Integration durch das CAPS findet dort statt, wo die Senioren leben, beten und sich treffen. Die „Botschafter“ des CAPS-Programms fungieren als Brücken zwischen dem formellen Netzwerk sozialer Dienstleistungen und ihren jeweiligen Glaubens- und Kulturgemeinschaften.

### Stark sein in der Gemeinschaft

Wie viele Städte in Amerika hat Fremont eine alternde, sich durch immer mehr Vielfalt auszeichnende Bevölkerung. Fast die Hälfte der 214.000 Einwohner ist ausländischer Herkunft, und ein Drittel davon sind Senioren. In Fremont lebt auch die größte Gruppe afghanischer Flüchtlinge des Landes.

2004 führte das Amt für soziale Dienstleistungen von Fremont eine Reihe von Gruppendiskussionen in neun Sprachen durch, um herauszufinden, wie die Senioren in den Zuwanderergemeinschaften der Stadt am besten erreicht

werden konnten. Fast ein Drittel von ihnen lebte unterhalb oder nahe der Armutsgrenze. Aus diesen Gesprächskreisen entstand eine unglaublich wertvolle Ressource: ein neuer Pool von Ehrenamtlichen. Viele Anwohner boten sich als „Botschafter“ in ihren jeweiligen Gemeinschaften an. Sie ergriffen die Gelegenheit, sich nützlich zu machen und ihre früheren Berufserfahrungen vor Ort oder im Ausland einzubringen.



Foto: CAPS staff

Das CAPS wurde 2007 ins Leben gerufen und bietet eine umfassende Ausbildung für ehrenamtliche „Botschafter“ an, die in Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung von Fremont, der San Jose State University und dem Stanford Geriatric Education Centre entwickelt wurde. In dem Kurs werden unter anderem Themen wie aktives Zuhören, Informationen zum Wohnungsmarkt, Rechtsbeistand und finanzielle Unterstützung sowie Gesundheitsfragen behandelt.

CAPS-Botschafter unterstützen Senioren bei der Inanspruchnahme wichtiger Dienstleistungen mithilfe von Personen, die sie kennen und denen sie vertrauen, in ihren eigenen Gemeinschaften und Sprachen und entsprechend ihren eigenen kulturellen Normen. Das Amt für soziale Dienstleistungen stellt auch sicher, dass die Programme der Stadtverwaltung an die Bedürfnisse der vielfältigen Gemeinschaften angepasst werden, für die sie durchgeführt werden. Das Amt für soziale Sicherheit hat jetzt beispielsweise einen Mitarbeiter, der Punjabi spricht und die große Bevölkerungsgruppe der Sikhs in Fremont betreut.

Seit 2007 haben 138 ehrenamtliche Botschafter aus jeder der verschiedenen Gemeinschaften in Fremont ein 40-stündiges Ausbildungsprogramm absolviert, das ihnen dabei helfen soll, Senioren und ihren Familien Informationen und Beratungsdienste anzubieten. Die Botschafter treffen sich auch zweimal im Monat mit Mitarbeitern des Amtes für Dienstleistungen für Ältere und Familien der Stadtverwaltung, um über schwierige Fälle zu beraten, sich über gute Praxis auszutauschen und noch besser ausgebildet zu werden.

### Erfolg

CAPS-Botschafter haben Kontakt zu mehr als 1.500 Personen aufgenommen und mehr als 700 Senioren geholfen, individuelle Unterstützung beim Zugang zu Dienstleistungen zu erhalten. Dadurch wuchs unter anderem das Vertrauen zwischen den Botschaftern und den Mitarbeitern der Stadtverwaltung, zwischen Sprechern ethnischer Gruppen und lokalen Dienstleistern sowie zwischen Botschaftern aus sehr verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichem religiösem Hintergrund. 2010 wurde das Amt für soziale Dienstleistungen der Stadtverwaltung von Fremont von der American Society on Aging dafür mit dem Network of Multicultural Aging Award ausgezeichnet. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Beteiligen Sie alle Interessenvertreter an der Ermittlung des Bedarfs in der Kommune, beispielsweise Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, Erzieher, Politiker und die einzelnen Gemeinschaften vor Ort.
- ➔ Rechnen Sie im Laufe Ihrer Untersuchungen und Beratungen auch mit unerwarteten Ergebnissen wie den ehrenamtlichen Botschaftern von Fremont.
- ➔ Nutzen Sie schon existierende Netzwerke und Dienste und gehen Sie Partnerschaften mit Organisationen ein, die bereits mit den Senioren in ihren Gemeinschaften arbeiten.
- ➔ Sorgen Sie für ein ständiges Monitoring der Programme, indem Sie regelmäßige Treffen mit Vertretern der verschiedenen Partnerorganisationen veranstalten.

### Kontakt

---

#### **Asha Chandra**

Program Manager

Community Ambassador Program for Seniors

City of Fremont, Human Services Department

3300 Capitol Avenue, PO Box 5006

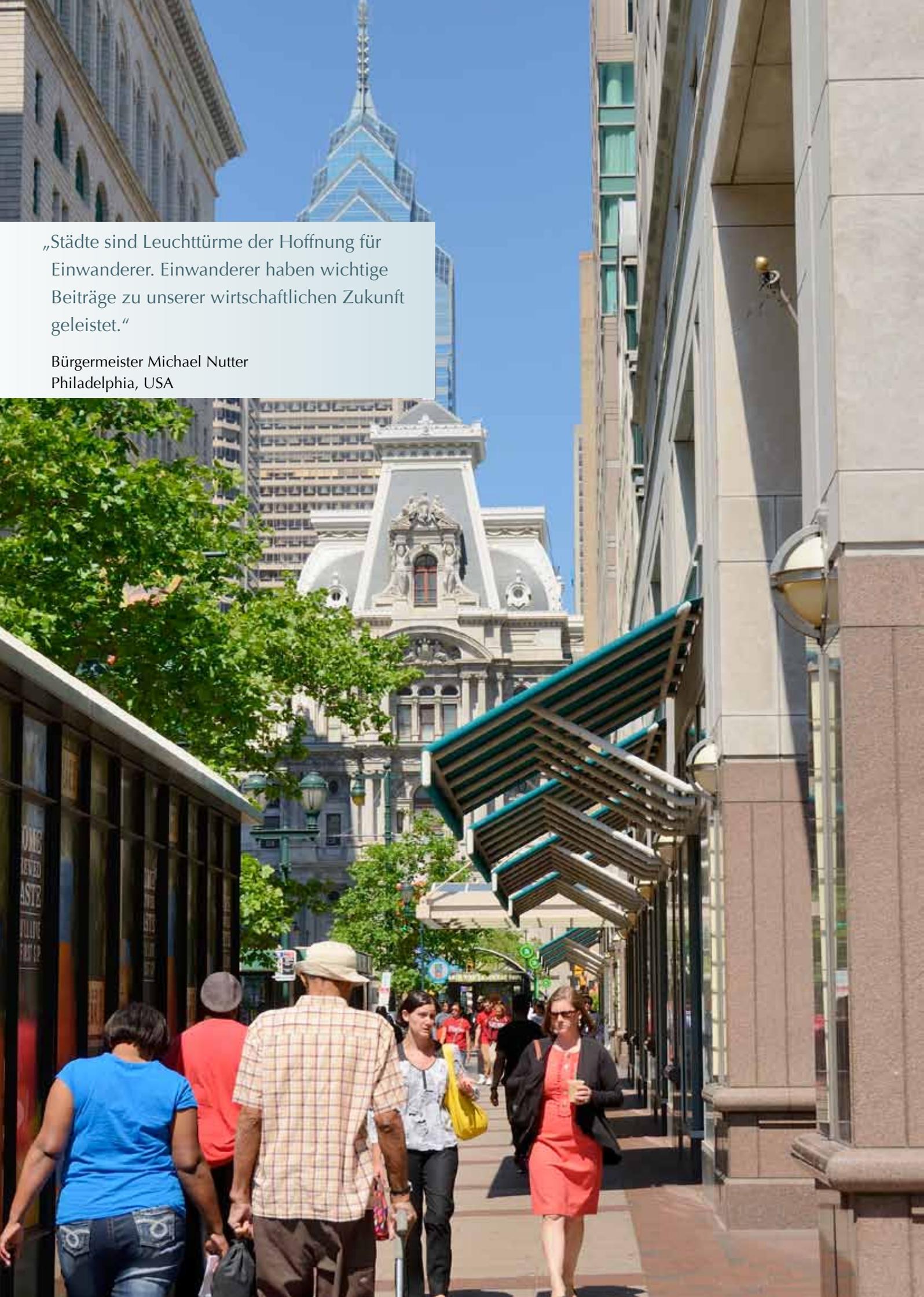
Fremont, California

Vereinigte Staaten

94537

[achandra@fremont.gov](mailto:achandra@fremont.gov)

[www.capseniors.org](http://www.capseniors.org)



„Städte sind Leuchttürme der Hoffnung für Einwanderer. Einwanderer haben wichtige Beiträge zu unserer wirtschaftlichen Zukunft geleistet.“

Bürgermeister Michael Nutter  
Philadelphia, USA

## KAPITEL 4

# Attraktive Standorte

Kommunen als treibende Kraft für wirtschaftliches Wachstum

Kommunen, die auf der globalen Ebene als kosmopolitisch gelten wollen, müssen Vielfalt zu einem Teil der Formel für ihren Erfolg machen. Neben den Bemühungen, ihre eigene „Marke“ zu verkaufen und im Wettbewerb um Investoren, neue Industriezweige oder Touristen zu bestehen, investieren diese Kommunen in Strategien zur Steigerung ihrer Attraktivität, die Zuwanderer mit Qualifikationen, Talenten und Energie anziehen können. Kommunale Führungskompetenz ist wichtig, weil mit ihrer Hilfe den Einwohnern vermittelt werden kann, dass eine dynamische wirtschaftliche, soziale und kulturelle Basis zu der Lebensqualität führen kann, die sie sich wünschen und nach der internationale Bevölkerungsgruppen Ausschau halten.

Von New York bis Kopenhagen und von Auckland bis Montreal widersprechen Bürgermeister und Stadträte einer oft negativen Stammtischrhetorik und stellen klar, dass Zuwanderer maßgeblich zum wirtschaftlichen Wohlergehen und zum Wachstum ihrer Kommunen beitragen. Für diese einflussreiche Gruppe kommunaler Führungspersönlichkeiten sind Zuwanderung und Vielfalt Schlüssel zu Innovation und Wohlstand sowie zur Widerstandsfähigkeit und zur Tragfähigkeit von Kommunen des 21. Jahrhunderts in der heutigen globalen Wirtschaft.

PHILADELPHIA, VEREINIGTE STAATEN

## Die Philadelphia-Story: Wirtschaftliche Integration durch integrierte Dienstleistungen

Stadtverwaltung von Philadelphia, Amt für Wirtschaftsförderung

Der Zugang zu Kapital und Geschäftsberatung fördert den unternehmerischen Erfolg und trägt zur Wiederbelebung von Stadtteilen bei

Kaita Lassina träumt von neuen Hebebühnen für seine acht Jahre alte Autoreparaturwerkstatt und er möchte seinen Betrieb vergrößern. Ohne einen förmlichen Bonitätsnachweis von der Bank ist es für ihn jedoch schwierig, das Geld aufzubringen, das er dafür braucht.

Der Zugang zu Kapital stellt für viele Unternehmer mit Migrationshintergrund ein Problem dar. Manche Eigentümer von Betrieben werden Mitglied informeller Kreditgruppen, um an die Mittel zu kommen, die sie brauchen. Sich außerhalb der formellen Wirtschaft zu bewegen, kann möglicherweise aber auch weiteres Wachstum verhindern.

Die Stadtverwaltung von Philadelphia versucht, die Distanz zwischen Unternehmern mit Migrationshintergrund und etablierten Finanzinstituten zu überbrücken. Mit einem Modell für revolvingende Kredite, das vielen Migrantengemeinschaften vertraut ist, hilft die Rotating Savings and Credit Association (ROSCA) Kleinunternehmen wie Lassinas Autoreparaturwerkstatt, kreditwürdig zu werden.

### Die Stadtteile in Philadelphia wiederbeleben

Die Zukunft Philadelphias hängt von Zuwanderern ab. Von 2000 bis 2010 wuchs die Bevölkerung in Philadelphia um 0,6 Prozent. Es war die erste Bevölkerungszunahme seit 1950 und sie hing unmittelbar mit der Zuwanderung zusammen. 2010 gehörten mehr als 20 Prozent der Bevölkerung einer sprachlichen oder ethnischen Minderheit an, gegenüber 9 Prozent ein Jahrzehnt früher. Traditionell italienische oder irische Stadtbezirke werden jetzt von den größten vietnamesischen, kambodschanischen, mexikanischen, laotischen und indonesischen Gemeinschaften der Stadt bewohnt. Dies spiegelt sich nirgends besser wider als in der Welt der kleinen Geschäftsleute. Überall in der Stadt sind die kommerziellen Korridore in Philadelphia von einer unglaublichen Vielfalt geprägt. Neuankömmlinge haben in früher leerstehenden Teilen der Stadt investiert, was verstärkte kommerzielle Aktivitäten mit sich brachte und neue Unternehmer, die ihre Betriebe während eines Konjunkturabschwungs aufrechterhalten und vergrößern wollten.

Bei der Stadtverwaltung von Philadelphia erkannte man rasch, welche Rolle Unternehmer mit Migrationshintergrund bei der kommunalen Wiederbelebung spielten, da sie Güter und Dienstleistungen für die Stadtteilbewohner anboten und einen Beitrag zur Entwicklung der lokalen Wirtschaft leisteten. Damit sich Unternehmer mit Migrationshintergrund im System zurechtfinden, stellte das Amt für Wirtschaftsförderung mehrsprachiges, multikulturelles Personal ein und bot Sprachdienstleistungen an. Programme für fachliche Unterstützung und Sprachunterricht waren jedoch nicht das Einzige, was getan werden musste, um Unternehmern mit Migrationshintergrund zu geschäftlichem Erfolg zu verhelfen. Diese benötigten auch Zugang zu Krediten, damit sie ihre Betriebe vergrößern konnten, und das Vertrauen, dass Finanzinstitute ihnen dabei helfen könnten, nachhaltige Investitionspraktiken zu entwickeln.



## Kreditgruppen

Die ROSCA wurde 2010 ins Leben gerufen. Die Stadtverwaltung bat damals zwei ihrer kommunalen Partner, die Kleinkreditgeber FINANTA and Entrepreneur Works, ein Programm für revolving Kredite auszuarbeiten und zu koordinieren, mit dem Unternehmern mit geringem Einkommen geholfen werden konnte. Die ROSCA-Kreditgruppen bestehen üblicherweise aus 14 Unternehmern, die einen Kredit in Höhe von 1.400 US-Dollar erhalten und über einen Zeitraum von 15 Wochen wöchentlich 100 US-Dollar zurückzahlen müssen. Die Teilnehmer erhalten dadurch Bonität und entwickeln gleichzeitig professionelle Netzwerke und Beziehungen zu Kreditgebern (die Informationen an Auskunftfein weitergeben). Geschäftsberatungs-Workshops helfen Unternehmern dabei, ihre geschäftlichen Abläufe zu verbessern und zu erkennen, wie wichtig Kredite und ständige Investitionen für ihre Betriebe sind.

## Erfolg

Das Amt für Wirtschaftsförderung bietet ROSCA-Mitgliedern Englischkurse für Unternehmer an, damit diese ihren Kundendienst verbessern und ihre Verkäufe steigern können. Von Dienstleistungspartnern wie dem Welcoming Centre for New Pennsylvanians werden Kurse in Mandarin, Französisch, Koreanisch und Spanisch angeboten. Dort werden den Unternehmern die Nuancen des amerikanischen Englisch beigebracht – wie beispielsweise, dass sie nicht verletzt sein sollen, wenn ein Kunde zur Begrüßung „Yo!“ sagt. Zu den Themen gehören auch die Kommunikation über kulturelle Grenzen hinweg sowie Konfliktlösung, Betriebsschutz und -sicherheit.

Durch die kombinierten Programme zur Unterstützung von Unternehmern in Philadelphia werden Stadtteile in der Stadt wiederbelebt. Gleichzeitig sind die Bemühungen der Stadtverwaltung um die wirtschaftliche Entwicklung integrativer und erfolgreicher.

„Dadurch, dass die Aufnahme von Kleinkrediten mit dem Aufbau von Kreditwürdigkeit verbunden ist, trägt dieses Programm zum langfristigen Überleben der Unternehmer, ihrer Betriebe und der Arbeitsplätze, die sie anbieten, bei“, sagte Bürgermeister Michael Nutter. ■

## Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Arbeiten Sie mit Organisationen zusammen, die bereits Erfahrung mit und Beziehungen zu den Gemeinschaften haben, die angesprochen werden sollen.
- ➔ Bieten Sie die Dienstleistungen nicht im Rathaus, sondern in den Stadtteilen der Zuwanderer an.
- ➔ Es reicht nicht, Zugang zur Sprache anzubieten; Dienstleistungen, die den Bedürfnissen der ums Überleben ihrer Betriebe kämpfenden Unternehmer entgegenkommen, müssen zusätzlich angeboten werden.

## Kontakt

### Shinjoo Cho

Technical Assistance and Outreach Manager

Department of Commerce

1515 Arch St 12th Fl

Philadelphia, Pennsylvania

Vereinigte Staaten

19102

Shinjoo.Cho@phila.gov

www.phila.gov/business

## WIEN, ÖSTERREICH

### Existenzgründerberatung in der Muttersprache

Mingo Migrant Enterprises

Eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmer mit Migrationshintergrund bietet Wirtschaftsberatung in vielen Sprachen.

---

Immer mehr Kommunalverwaltungen erkennen den wichtigen Einfluss von Unternehmern mit Migrationshintergrund auf die wirtschaftliche Dynamik ihrer Städte. Solche Unternehmer gründen nicht nur Geschäfte, die den Bedarf ihrer eigenen Gemeinschaften decken, sondern bieten auch Waren und Dienstleistungen für alle an.

Mehr als 30 Prozent der Unternehmer in Wien haben einen Migrationshintergrund. Dies entspricht etwa 16.000 Unternehmen. Wien hat 1,7 Millionen Einwohner, von denen fast 30 Prozent im Ausland geboren wurden und 44 Prozent einen Migrationshintergrund haben.

2007 trug die Stadtverwaltung von Wien der Bedeutung dieser Gruppe Rechnung, indem sie innerhalb ihrer Existenzgründeragentur (Wirtschaftsagentur Wien) ein Dienstleistungsprogramm einrichtete, das den besonderen Bedarf von Unternehmern mit Migrationshintergrund decken soll. Heute ist die Start-up-Initiative der Stadt Wien besser bekannt unter dem Namen Mingo, der Abkürzung für den Slogan „move in and grow“ – zu Deutsch „Klein anfangen. Stark wachsen.“

#### Existenzgründerberatung

Die Entscheidung zur Einrichtung eines Dienstleistungsprogramms ausschließlich für Unternehmer mit Migrationshintergrund war das Ergebnis einer Untersuchung im Jahr 2007, die ergab, dass die übliche Gründerberatung bei dieser Gruppe gewöhnlich nicht erfolgreich war. Obwohl Mingo für Gründer, Jungunternehmer, neue Selbstständige und andere Dienstleistungen wie Coaching, Seminare und sogar Büroraum

anbot, hatte die Agentur Schwierigkeiten, Personen mit Migrationshintergrund zu erreichen.

2008 wurde Mingo Migrant Enterprises (MME) gegründet, um diesem Problem entgegenzuwirken. Das Projekt sollte innerhalb von drei Jahren mindestens 300 Unternehmer unterstützen, um ihr wirtschaftliches Potenzial zu steigern.

Um Barrieren abzubauen, begann MME seine Dienstleistungen nicht nur auf Deutsch, sondern in einer Reihe anderer Sprachen anzubieten, die von Migranten in Wien gesprochen werden.

Das Projektmotto lautet: „Reden wir übers Geschäft. Am besten in Ihrer Muttersprache.“



Der Schritt war besonders klug, weil die Wirtschaftsagentur Wien die Stadt mit dem Leitspruch „Wiens Wirtschaft spricht alle Sprachen“ bereits als internationales Wirtschaftszentrum bewarb.

Die Leistungen, die MME für Unternehmer mit Migrationshintergrund erbringt, ähneln denjenigen, die Mingo selbst anbietet – beispielsweise Coaching zu Themen wie Finanzierung und der Entwicklung von Geschäftsplänen. Sie gehen jedoch darüber hinaus und umfassen auch interkulturelle Klassen, um Zuwanderern zu helfen, die wienerische Wirtschaftskultur zu verstehen, Vernetzungsveranstaltungen und persönliche Beratung für Unternehmer in einer Reihe von Sprachen wie Türkisch, Englisch und Russisch.

2001 erweiterte MME seine Dienstleistungen um kostenlose zweisprachige eintägige Seminare, in denen sich der Sprecher sowohl auf Deutsch als auch in einer anderen Sprache (Englisch, Polnisch, Türkisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch) an die Teilnehmer wendet. Während die Unterrichtssprache Deutsch ist, werden Fachbegriffe in der jeweiligen Muttersprache erklärt. Die Teilnehmer können Fragen in beiden Sprachen stellen und die Seminarleiter antworten ebenfalls in einer der beiden Sprachen.

### Erfolg

Mingo wurde als Pilotprojekt konzipiert, das eigentlich nur bis 2010 laufen sollte, aber sein Erfolg hat dazu geführt, dass es ausgeweitet wird und stetig wächst. Bei der letzten Zählung hatten fast 550 Unternehmer MME kontaktiert, um weiterführende Informationen oder Unterstützung zu erhalten. Etwa 150 Personen nahmen an einem kostenlosen Coaching für Unternehmensgründer teil und 35 Unternehmer mit Migrationshintergrund an einem kostenlosen Coaching in Finanzfragen. Innerhalb verschiedener Migrantengemeinschaften einschließlich der türkischen, polnischen, bulgarischen, amerikanischen und der chinesischen Gemeinschaft sowie anderer Gruppen vom Balkan und aus Osteuropa fanden Vernetzungsveranstaltungen statt. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Analysieren Sie, was funktioniert und was nicht, damit Sie ihr Zielpublikum erreichen.
- ➔ Sprache ist wichtig. Bieten Sie Dienstleistungen, die sich an die allgemeine Bevölkerung richten, ausgewählten Zuwanderergruppen in deren Muttersprache an.
- ➔ Bieten Sie Kurse an, in denen für Ihren Standort spezifische wirtschaftliche, steuerliche und regulatorische Merkmale erläutert werden, die für Neuankömmlinge schwer zu verstehen sind.

### Kontakt

#### **Dr. Gabriele Tatzberger**

Mingo Migrant Enterprises  
Wirtschaftsagentur Wien  
Ebendorferstraße 2  
1010 Wien  
Österreich  
tatberger@wirtschaftsagentur.at  
www.mingo.at/de/info/en

## MÜNCHEN, DEUTSCHLAND

### Auf Unternehmer mit Migrationshintergrund zugehen

Landeshauptstadt München

Den Beitrag von Unternehmern mit Migrationshintergrund zu würdigen, hilft, den Erfolg kleiner Unternehmen zu fördern und ein Netzwerk von Führungskräften aus der Wirtschaft aufzubauen.

Die Preisträger sind unterschiedlicher Herkunft – türkisch, ungarisch, tunesisch, russisch, kurdisch und iranisch.

Ilhan Alakara betreibt seit zehn Jahren ein Reisebüro. Die Schwestern Besma und Ikram Cherif sind Inhaberinnen einer Personalmanagementfirma. Amir Roughani beschäftigt 142 Mitarbeiter in seinem IT-Unternehmen.

Seit 2010 verleiht die Landeshauptstadt München auf einer jährlichen Gala den mit jeweils 1.000 Euro dotierten Phönix-Preis an drei Gewinner, um deren wirtschaftliche Leistung zu würdigen und ihr soziales Engagement anzuerkennen. Bei diesen vorbildlichen Persönlichkeiten kann es sich um erfolgreiche Unternehmer handeln, die vielleicht Plätze für junge Auszubildende oder Lehrlinge mit Migrationshintergrund geschaffen, Vielfalt in ihrer Belegschaft unterstützt oder in der Stadt investiert haben. Ihre Geschichten sind Teil der Erfolgsgeschichte von München.

Der Phönix-Preis ist eine von vier Komponenten des Programms Migrantenunternehmen in München des städtischen Referats für Arbeit und Wirtschaft. Es ist Teil des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ), mit dem die Landeshauptstadt München ihre Strategie

für den ersten Arbeitsmarkt verfolgt. Das Programm, mit dem derzeit mehr als 110 Projekte und Aktivitäten unterstützt werden, versucht, die Beschäftigungsaussichten benachteiligter Personen auf dem Münchener Arbeitsmarkt zu verbessern.

Unternehmer mit Migrationshintergrund gehören einer der primären Zielgruppen an.

München, die drittgrößte deutsche Stadt, nimmt ihren wirtschaftlichen Erfolg sehr ernst. Dazu zählt auch, die Bedeutung von Migrantenunternehmen anzuerkennen. Mehr als 35 Prozent der 1,3 Millionen Einwohner der Stadt haben einen Migrationshintergrund. Die Stadtverwaltung schätzt, dass die mehr als 12.000 von Migranten betriebenen Unternehmen mehr als 100.000 Menschen aus allen Lebensbereichen beschäftigen.

#### Vier Säulen

Das Programm Migrantenunternehmen in München wird von vier Säulen getragen: Unterstützung, Hilfe beim Erwerb von Qualifikationen, Einleitung von Dialogen und Förderung der Anerkennung. Das 1999 mit dem Ziel ins Leben gerufene Programm, Ausbildungsangebote für etablierte Unternehmer mit Migrationshintergrund und ihre Beschäftigten zu bieten, ist gewachsen und umfasst heute spezielle Dienstleistungen, um Gründern und angehenden Unternehmern einen guten Start in die Selbstständigkeit zu ermöglichen, Geschäftspläne zu entwickeln oder ihnen zu helfen, ihre Qualifikationen



und ihren Weiterbildungsbedarf zu beurteilen. Die Dialogreihe „Fortbildungen für Migrantenunternehmen“ bietet Unterstützung für Gründer in der Form von Beratung durch Experten. Zu den sonstigen Angeboten zählen ein Schulungsseminar zu der Frage, wie etablierte Unternehmer oder Führungskräfte aus der Wirtschaft als Mentoren für Jungunternehmer tätig werden und das erforderliche Wissen sowie die maßgeblichen Qualifikationen weitergeben können, die für den Erfolg im Arbeitsmarkt benötigt werden.

Öffentlichkeitsarbeit ist weiterhin ein wichtiger Teil des anhaltenden Erfolgs des Programms Migrantenunternehmen in München. Dazu gehört auch der Aufbau eines größer werdenden Netzwerks von erfolgreichen Migrantenorganisationen, Unternehmen und Personen, die daran interessiert sind, zur Förderung des Unternehmertums von Migranten in der Stadt beizutragen. Die Mitarbeiter im Büro des Programms Migrantenunternehmen in München sind unterschiedlicher Herkunft und verfügen über umfassende Sprachkenntnisse sowie ein breites Wissen über informelle Gemeinschaften und Netzwerke, was ihnen hilft, neue Kunden aus Bezirken mit einem hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Andere Rekrutierungsstrategien umfassen die Beobachtung von Annoncen in lokalen ethnischen Medien und eine mehrsprachige Website in Sprachen wie Türkisch, Griechisch, Russisch, Spanisch, Arabisch, Kurdisch und Kroatisch.

## Erfolg

Das Programm Migrantenunternehmen in München gilt heute als die Informations- und Beratungsdrehseibe für die Unternehmensentwicklung in den Migrantengemeinschaften in der Stadt. Es hilft Inhabern kleiner Geschäfte, Arbeitgebern und zukünftigen Unternehmern, Brücken zu den offiziellen Stellen zu bauen. Angesichts wachsender Anerkennung des Phönix-Preises haben Städte wie Nürnberg Interesse bekundet, seinen Erfolg zu replizieren. Mitglieder der Arbeitsgruppe für das Programm Migrantenunternehmen in München werden immer häufiger zu lokalen und internationalen Konferenzen und Seminaren eingeladen, um über gute Praxis im Bereich des Unternehmertums von Migranten zu referieren. Die Finanzierung des Programms erfolgt durch die Landeshauptstadt München, den Europäischen Sozialfonds und die Europäische Union. ■

## Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Beim Aufbau eines erfolgreichen Netzwerks muss man sich Stück für Stück vorarbeiten und sicherstellen, dass praxisbezogener Nutzen und Beiträge auf allen Seiten anfallen.
- ➔ Beim Aufbau eines Programmnetzwerks ist persönlicher Kontakt zu Unternehmern mit Migrationshintergrund unentbehrlich. Informationsgespräche helfen Ihnen, einzuschätzen, welche Unterstützung benötigt wird. Gleichzeitig entsteht dadurch das notwendige Vertrauen, um die Beziehung zu intensivieren.
- ➔ Beginnen Sie mit kleinen Schritten. Konzentrieren Sie sich dabei auf messbare Ergebnisse und bauen Sie auf dem Erfolg bestehender Programme auf, um in der Folge Ihr Dienstleistungsangebot zu erweitern.
- ➔ Ein gesamtstädtischer Preis signalisiert Engagement für den Programmerfolg, würdigt lokale Pioniere und sorgt für Unterstützung durch die Medien und Netzwerke.

## Contact

### **Dr. Magdalena Ziolk-Skrzypczak**

Landeshauptstadt München

Referat für Arbeit und Wirtschaft

Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung

Herzog-Wilhelm-Str. 15

80331 München

Deutschland

magdalena.ziolk@muenchen.de

www.muenchen.de/mbq

## DEN HAAG, NIEDERLANDE

### City Mondial: Aus der Vergangenheit nach vorne schauen

City Mondial

Eine multikulturelle Geschichte nutzen, um die lokale Wirtschaftsentwicklung und Tourismusstrategien zu unterstützen

---

In der Art und Weise, wie sich eine Stadt ihren Bewohnern und Besuchern präsentiert, spiegelt sich häufig, wie sie ihre Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sieht. Sie bietet auch einen Blickwinkel, der sich auf die Prioritäten der lokalen Wirtschaftsentwicklung und die Tourismusstrategie auswirkt.

Neben den klassischen Sehenswürdigkeiten, wie dem Friedenspalast (*Vredespaleis* auf Niederländisch) und dem Mauritshuis-Museum, können Besucher in Den Haag auch an den Beiträgen und der Kultur der mehr als 123 Nationalitäten und ethnischen Gruppen teilhaben, die in der Stadt leben.

City Mondial ist ein multikulturelles Touristeninformationszentrum, das Stadtrundgänge anbietet, auf denen Besucher (und Einheimische) türkische Moscheen, Hindutempel und multikulturelle Märkte in Den Haag vorgestellt werden. Die Stadtrundgänge umfassen auch verschiedene Viertel der

Stadt wie Schilderswijk, Transvaal und Stationsbuurt, in denen mehr als 80 Prozent der Bevölkerung nicht niederländischen ethnischen Gruppen angehören.

City Mondial bietet verschiedene Programme einschließlich geführter Rundgänge durch Chinatown oder den Stadtteil Transvaal mit den Geschäften indischer Goldschmiede und dem Ram-Mandir-Hindutempel. Eines der beliebtesten Programme ist ein Besuch in Begleitung eines Kochs auf dem Haagse Markt (dem größten Markt in Europa), um Zutaten für bestimmte exotische Gerichte einzukaufen, die später in einem von City Mondial organisierten Kochkurs zubereitet werden.

#### Eine bewusste Entscheidung

City Mondial ist Teil der Strategie von Den Haag, den internationalen Charakter der Stadt zu nutzen, um Einfluss darauf zu nehmen, wo und wie Touristen ihr Geld ausgeben. Das Programm wurde 1996 vom Fremdenverkehrsamt der Stadt mit dem Ziel eingerichtet, Touristen die kulturelle Vielfalt der multikulturellen Viertel von Den Haag zu präsentieren. Heute schafft City Mondial gemeinsam mit örtlichen Unternehmern und



Geschäften Möglichkeiten für sowohl Einheimische als auch Touristen, mehr über die unterschiedlichen Kulturen zu erfahren, die in der Stadt heimisch geworden sind.

### Wirkung

City Mondial hat nicht nur zu besseren Beziehungen zwischen der Stadtverwaltung und den unterschiedlichen ethnischen Gemeinschaften geführt, sondern auch ein beträchtliches Maß an neuer Kaufkraft in diese Viertel gebracht.

Die Stadtteile, in welche die Rundgänge durch City Mondial führen, verzeichneten mehr als 200.000 Besucher jährlich und einen Anstieg der Zahl der Geschäfte um 60 Prozent.

Das City-Mondial-Programm hat Bewohner von Den Haag auch dazu bewogen, sich mehr für ihr Umfeld zu interessieren. Es fördert das zivilgesellschaftliche und bürgerschaftliche Engagement in der Stadt, indem es zu mehr Verständnis und engeren Kontakten zwischen Kulturen beiträgt.

Rabin Baldewsingh, ehemaliger Stellvertretender Bürgermeister für bürgerschaftliches Engagement, erläuterte: „Dieses Gefühl von Zusammengehörigkeit sollte die Einwohner untereinander sowie die Einwohner und ihr Viertel beziehungsweise die Kommunalverwaltung näher zueinander bringen.“ ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

---

- ➔ Überlegen Sie, wie man die Tourismusstrategie Ihrer Stadt um einen stärker auf Internationalität und Vielfalt ausgerichteten Aspekt erweitern könnte, und beginnen Sie damit, neben der Unterstützung für die ansässigen Geschäfte und Unternehmen in den jeweiligen Stadtteilen alle Gemeinschaften und Kulturen in Ihrer Stadt vorzustellen.
- ➔ Tourismusaktivitäten müssen sich nicht nur an Besucher richten. Entwickeln Sie Programme und Kampagnen, die darauf abzielen, dass die Bewohner ihre eigene Stadt besser kennen lernen.

### Kontakt

---

#### **Raheela Bhatti**

City Mondial Informatiecentrum  
 Wagenstraat 193  
 2512AW Den Haag  
 Niederlande  
 +31 (0)70 402 33 36  
 raheela@citymondial.nl  
 www.citymondial.nl

L O N D O N , G R O S S B R I T A N N I E N

## Die ganze Welt in einer Stadt: die Strategie für Vielfalt und Inklusion für die Olympischen Spiele

Organisationskomitee für die Olympischen und Paralympischen Sommerspiele 2012 (LOCOG)

Olympische Spiele für alle durch faire, für alle offene Geschäftsbeziehungen gewährleisten

---

Während des Bewerbungsprozesses für die Olympischen Spiele 2012 beschrieb der frühere Londoner Bürgermeister Ken Livingstone London als „die ganze Welt in einer Stadt“. In der Bewerbung, mit der London gewann, wurden der Multikulturalismus und die Vielfalt der Stadt als besondere Stärken herausgestellt. Gleichzeitig wurde versprochen, die Olympischen Spiele mit den wenigsten Beschränkungen durchzuführen, die es je gab.

Um für die Eröffnungszeremonie gerüstet zu sein, wird das Londoner Organisationskomitee für die Olympischen und Paralympischen Spiele (LOCOG) etwa 200.000 Menschen einstellen. Das LOCOG ist dafür verantwortlich, dass die Stadt ihre Versprechungen im Hinblick auf Vielfalt einhält. Der Prozess der Beteiligung muss daher fair und für alle Londoner offen gestaltet werden.

### Das Vielfaltsversprechen des LOCOG

In der Strategie für Vielfalt und Inklusion des LOCOG von 2008 wird betont, dass Vielfalt und Inklusion ein „wesentlicher Teil des Geschäftslebens“ sein sollten, damit eine Arbeitskultur entsteht, in der sich jeder willkommen und respektiert fühlt. Die LOCOG-Strategie bringt diese Werte in alle Aspekte der alltäglichen Aktivitäten des Komitees ein – von der Personaleinstellung über die Kommunikation und die Entscheidungsfindung bis hin zur Beschaffung.

Für die LOCOG-Strategie ist ihre Charta für Vielfalt und Inklusion von entscheidender Bedeutung. Sie enthält das folgende Versprechen für Zulieferer: „Es wird einfach sein, mit uns Geschäfte abzuschließen, wir werden transparent sein und wir werden Vielfalt und Inklusion bei jeder Firma fördern, mit der wir geschäftlichen Kontakt haben.“ In dieser Charta wird die Verpflichtung der Londoner Stadtregierung (Greater London Authority – GLA) zu einem sozial verantwortungsbewussten Beschaffungswesen weiterverfolgt. Ex-Bürgermeister Livingstone nannte eine solche Politik „eine entscheidende Gelegenheit, über die Art und Weise,

wie wir unsere Güter, Arbeiten und Dienstleistungen kaufen, die Lebensqualität aller Londoner zu verbessern.“

Das LOCOG veröffentlicht alle Verträge, Ausschreibungen und Geschäftsangebote bei CompeteFor, einer Online-Auftragsbörse, bei der sich jede Firma registrieren lassen kann. Durch die Transparenz und Zugänglichkeit des Beschaffungsprozesses des LOCOG wird die Lieferkette offener und der Zugang für kleine oder von Minderheiten geführte Betriebe wird erleichtert. Mehr als 25 Prozent der Betriebe in London sind im Besitz von Schwarzen sowie Angehörigen von Minderheiten und ethnischen Gruppen.

Das LOCOG fördert aktiv die Vielfalt bei den Zulieferern, indem es diese ermutigt, Subunternehmerverträge bei CompeteFor einzustellen beziehungsweise bei jedem potenziellen Auftragnehmer zu überprüfen, ob er eine Unternehmenspolitik vertritt, die allen gleiche Chancen einräumt. Zulieferer werden auch ersucht, die Online-Bewertung „Diversity Works for London“ (DWFL – [www.diversityworksforlondon.com](http://www.diversityworksforlondon.com)) auszufüllen, bei der die betrieblichen Leistungen im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion gemessen werden. DWFL ist ein vom Bürgermeister aufgelegtes Programm, das Betriebe dazu ermutigt und dabei unterstützt, die Vorzüge von Londons Vielfalt zu erkennen. Eine Reihe von Maßnahmen zur



Foto: Londres, 2012

Unternehmensförderung tragen dazu bei, dass die Betriebe ihre Leistungen durch ein strategisches Management von Vielfalt verbessern. Das LOCOG gehörte zu den frühen Nutzern dieses Angebots und war die erste Organisation, die 2009 vom Londoner Bürgermeister im Rahmen des Programms für ihre Vielfaltspraxis ausgezeichnet wurde.

Im Hinblick auf die Einstellung von Personal gibt das LOCOG-Ausbildungsprogramm „Personal Best“ auch Gruppen, die in der Belegschaft unterrepräsentiert sind, eine Chance und verhilft ihnen zu langfristigen, dauerhaften Arbeitsplätzen. Von April bis Dezember 2010 erhielten 1.164 Personen Unterstützung von Personal Best, von denen 47 Prozent einer ethnischen Minderheit angehörten.

### Erfolg und Anerkennung

Die Charta für Vielfalt und Inklusion des LOCOG wird von der Commission for a Sustainable London als „mutiger und potenziell bahnbrechender Versuch“ bezeichnet, „das Problem der Vielfalt in der Zulieferkette zu lösen“. 2011 waren mehr als 134.000 Betriebe bei CompeteFor registriert. 38.683 hatten ihren Sitz in London, wie das in asiatischem Besitz befindliche Busunternehmen RedLine Bus Company aus Bedford, das Fahrzeuge für die Spiele liefert. Von diesen Unternehmen waren 17,7 Prozent im Besitz von Angehörigen ethnischer Minderheiten, 20,3 Prozent wurden von Frauen geführt, 1,7 Prozent gehörten Behinderten und 2 Prozent Menschen mit gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung.

Das LOCOG-Personal unterstützt die Charta enthusiastisch. Ein Angestellter der Personalabteilung sagte: „London kann sehr stolz darauf sein, dass diejenigen, die im Hintergrund agieren, aus genauso vielfältigen Kulturen stammen wie die lokalen Gemeinschaften, die diese Stadt so fantastisch machen.“

LOCOG arbeitet weiterhin mit Partnern in der britischen Regierung und dem Team für Rio 2016 zusammen, wobei man sich die Ziele gesetzt hat, im Sportsektor führend dabei zu sein, Inklusionspolitik zu betreiben, an sich selbst höchste Ansprüche zu stellen und auch nach 2012 weiter so zu verfahren. ■

### Damit das auch bei Ihnen funktioniert

- ➔ Wenn politische Maßnahmen für Inklusion und Vielfalt in Wirtschaft und Geschäftsleben der Stadt verankert sind, ist es wahrscheinlicher, dass Arbeitgeber, Zulieferer und Auftragnehmer sich tatsächlich daran halten.
- ➔ Chartas für Inklusion und Vielfalt bei Zulieferbetrieben werden besonders wirksam sein, wenn Transparenz und Rechenschaftslegung Teil der Umsetzungsstrategie sind.
- ➔ Zielvorgaben und Indikatoren zur Bewertung der Leistung tragen dazu bei, Inklusion allgemein zu berücksichtigen, da die Ziele für Vielfalt auf diese Weise greifbar und messbar werden. Erkennen Sie Ihre Erfolge im Hinblick auf Vielfalt, indem Sie auch andere daran teilhaben lassen.

### Kontakt

#### Stephen Frost

Head of Diversity

The London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games Ltd (LOCOG)

London 2012

One Churchill Place

Canary Wharf

London

E14 5LN

diversity&inclusion@london2012.com

www.london2012.com



# Index der Guten Ideen by Land

<b>Australien</b>	Hume City	Charta für soziale Gerechtigkeit und Bürgerrechte	15
<b>Dänemark</b>	Kopenhagen	Einbezogen in Kopenhagen	40
<b>Deutschland</b>	Bremen	Du bist der Schlüssel: Arbeitsplätze für Jugendliche zum Wohl der Stadt	34
	Frankfurt	Vielfalt bewegt Frankfurt	30
	München	Auf Unternehmer mit Migrationshintergrund zugehen	86
	Nürnberg	Von der Wiege ins Klassenzimmer	66
	Wuppertal	Arbeitsplätze für Asylsuchende: das Wuppertaler Netzwerk Partizipation	48
	Stuttgart	Das Bündnis für Integration: die Vorteile guter Planung	15
<b>Frankreich</b>	Marseille	Von der Hoffnung zur Brüderlichkeit: Marseille Espérance	28
<b>Großbritannien</b>	Greenwich	Ein Spiel, eine Gemeinschaft: Stadtverwaltung und Fußballverein kommen zusammen	64
	Leicester	Alltägliche Polizeiarbeit für mehr Gleichheit	54
	London	Die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn	38
	London	Die ganze Welt in einer Stadt: die Strategie für Vielfalt und Inklusion für die Olympischen Spiele	90
	Sheffield	City of Sanctuary	22
<b>Irland</b>	Dublin	Wussten Sie, dass Sie zur Wahl gehen können? Praktizierte Demokratie in der Stadt	18

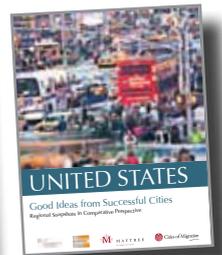
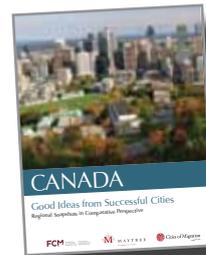
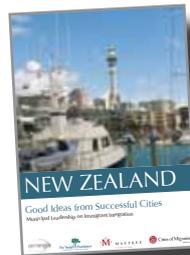
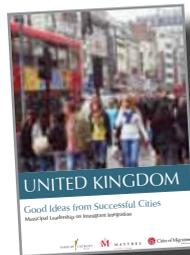
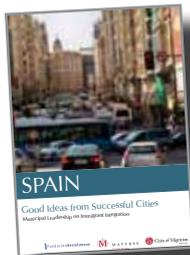
## Index der Guten Ideen by Land

<b>Kanada</b>	Calgary	In den Arbeitsvermittlungsforen in Calgary können direkte Kontakte geknüpft werden	42
	Montreal	Spielerisch Vielfalt erfahren	72
	Richmond Hill	Migranten mit Führungskompetenzen willkommen heißen	26
	Toronto	Mentoring für qualifizierte Migranten bei der Stadtverwaltung	46
	Toronto	Lehrer nehmen an Exkursionen zu ethnischen Gemeinschaften und Glaubensgemeinschaften teil	68
	Montreal	Eine Rechtecharta für Stadtbewohner	13
<b>Neuseeland</b>	Auckland	Der Schlüssel zu zukünftigem Wohlstand: die Siedlungsstrategie für die Region Auckland	14
	Auckland	Der Pedibus oder Schulbus zu Fuß	58
	Auckland	Gesundheit hat Vorrang	62
	Wellington	Neu zugewanderte Migranten besuchen eine Marae	74
<b>Niederlande</b>	Den Haag	City Mondial: Aus der Vergangenheit nach vorne schauen	88
<b>Norwegen</b>	Oslo	Oslo XL	36
<b>Österreich</b>	Wien	Existenzgründerberatung in der Muttersprache	84
<b>Portugal</b>	Valongo	Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden	70

<b>Spanien</b>	Barcelona	Falsche Vorstellungen mit Fakten bekämpfen: die Anti-Verleumdungs-Kampagne des Stadtrats von Barcelona	20
	Barcelona	Parc Central de Nou Barris	52
	Bilbao	Frauengesundheit in den Händen von Frauen	60
	Valladolid	Semana Intercultural: Valladolids Woche für den Austausch von Ideen und Kulturen	76
	Barcelona	Aus Nachbarn werden Bürger: der Interkulturalitätsplan von Barcelona	13
<b>Vereinigte Staaten</b>	Fremont	Unterstützung für Senioren durch ehrenamtliche Gemeinschaftsmitglieder	78
	New Haven	Stadtbürger: Kommunalausweise für sichere Gemeinschaften	24
	New York	Wir sind New York: Englisch-Sprachkurse für Neuzuwanderer in New York	50
	Newport News	Die Polizei gibt Informationen über Probleme, die sie von den Bürgern erhält, an die Stadtverwaltung weiter – Polizei von Newport News	56
	Philadelphia	Die Philadelphia-Story: Wirtschaftliche Integration durch integrierte Dienstleistungen	82



In der Publikation *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: kommunale Führungskompetenz zur Integration von Zuwanderern* stellen wir internationale Beispiele guter Praxis aus Kommunen in Kanada, den USA, Europa und Australien vor.



Mehrere **Länderberichte** ermöglichen zusätzliche Einblicke in innovative und gute Praxis von Städten in ausgewählten Ländern.

Darüber hinaus bieten vier internationale Wissenschaftler und Experten in *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: kommunale Führungskompetenz zur Integration von Zuwanderern* analytische Einschätzungen und Empfehlungen für Verantwortliche und Akteure in Kommunen.

[www.citiesofmigration.org](http://www.citiesofmigration.org)