

Landeshauptstadt Dresden

Handlungsplan zur verwaltungsinternen Umsetzung des Konzeptes zur Integration von Migrantinnen und Migranten 2009 in der Landeshauptstadt Dresden
(Handlungsplan Integrationskonzept 2009)

30.06.2009

Inhalt

1	Aufbau und Tätigkeit einer Steuerungsgruppe sowie Übernahme politischer Verantwortung	3
1.1	Grundvoraussetzungen.....	3
1.2	Verantwortlichkeit und Gremien zur Steuerung	4
1.3	Qualifizierung vorhandener Ansätze in der Stadtverwaltung	5
1.4	Rechenschaftslegung/Fortschreibung	6
1.5	Ressourcen.....	6
2	Aufgaben und Rolle der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes	6
2.1	Allgemeine Aufgaben der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten	6
2.2	Rolle der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes	7
2.3	Voraussetzungen	8

1 Aufbau und Tätigkeit einer Steuerungsgruppe sowie Übernahme politischer Verantwortung

Integration von Migrantinnen und Migranten ist eine Querschnittsaufgabe aller städtischen Bereiche und eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe allgemein. Mit der Erstellung des Nationalen Integrationsplanes 2007 ging die kommunale Integrationsarbeit in eine neue Qualität über. Die interkulturell orientierte Stadtpolitik wandelt sich seither von einem einseitig agierenden Sozialversorgungsdienst zu einem wechselseitig profitierenden Partnerschaftsverhältnis zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugewanderten. Verwaltung öffnet sich als ressourcenübergreifendes Dienstleistungsunternehmen für alle Bürgerinnen und Bürger, einschließlich der Angehörigen von Minderheiten. Als Grundgedanke der interkulturellen Öffnung der Kommunen steht die Bereicherung des städtischen Lebens durch die Migrantinnen und Migranten in allen gesellschaftlichen Bereichen.

„Wirtschaft und Verwaltung haben ein hohes Interesse daran, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Deshalb wird angestrebt, die Instrumente der Personalgewinnung und Personalentwicklung so einzusetzen und weiterzuentwickeln, dass die Integration auch in den Betrieben und Verwaltungen verbessert wird. (...) Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten, kulturellen Profilen eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen, wie sie zum Beispiel die ‚Charta der Vielfalt‘ definiert“.¹

1.1 Grundvoraussetzungen

Grundvoraussetzungen für die Umsetzung des Integrationskonzeptes 2009 bilden:

- Verabschiedung des Integrationskonzeptes 2009 durch den Stadtrat
- Übernahme von Verantwortung durch die Oberbürgermeisterin, die Fachbürgermeister und alle Führungskräfte
- interkulturelle Öffnung der Verwaltung und ihrer Einrichtungen/Dienste
- Bereitstellung von Ressourcen (personell/sächlich)

Mit der politischen Willensbekundung des Stadtrates und der Oberbürgermeisterin zur aktiven Integrationspolitik und zum Integrationskonzept 2009 (sowie dessen konsequenter Umsetzung) vermittelt Dresden ein klares öffentliches Bekenntnis zum Stellenwert von Integration und vermittelt international die Botschaft einer weltoffenen und modernen Großstadt, in der Menschen aus anderen Ländern willkommen sind.

Nach Meinungen der Befragten der qualitativen Interviewstudie der Dresdner Diplom-Psychologin Ishig ist es momentan die wichtigste Aufgabe der Stadtverwaltung Dresden, kommunale Integrationspolitik als stärkeren Schwerpunkt zu setzen und neben der Sicherung der finanziellen Grundlage der Migrations- und Integrationsarbeit, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und ihrer Einrichtungen voranzutreiben.² Der Ausländerbeirat bekräftigt dies in der Befragung seiner Mitglieder 2009, indem 30 Prozent der Befragten die bisherigen Bemühungen der Verwaltung im Bereich der interkulturellen Öffnung als ungenügend und 38 Prozent als befriedigend einschätzen, bei gleichzeitiger Würdigung eines sehr hohen Stellenwertes der Aufgabe.³

¹ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin 2007, S. 79

² Arinuaa Ishig: Analyse und Ermittlung der Bedarfe der Migrations- und Integrationsarbeit in der Landeshauptstadt Dresden. Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie. Dresden 2007, S. 37

³ Auswertung der Fragebögen zur kommunalen Integrationspolitik durch Anzhelika Kobtseva. Interviews mit den Mitgliedern des Ausländerbeirates, Januar 2009

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung sowie ihrer Einrichtungen/Dienste umfasst beispielsweise neben der

- Sensibilisierung und Vermittlung von Fachwissen an die Beschäftigten,⁴
- eine gezielte Personalgewinnung und Personalentwicklung von Personen mit Migrationshintergrund,
- das Vorhalten von mehrsprachigen Dienstleistungsangeboten,
- eine mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit und
- die Pflege eines von Offenheit, Toleranz, Einfühlungsvermögen, Akzeptanz, Kompromissbereitschaft und Wertschätzung geprägten Betriebsklimas

zur systematischen Beförderung interkultureller Kompetenz⁵ der Beschäftigten.

1.2 Verantwortlichkeit und Gremien zur Steuerung

Die Oberbürgermeisterin, die Fachbürgermeister, die Führungskräfte der einzelnen Fachbereiche/Fachämter und die/der Ausländer- und Integrationsbeauftragte sind verantwortlich für die Umsetzung des Integrationskonzeptes 2009 sowie deren Kontrolle.

Bildung einer Steuerungsgruppe und handlungsfeldbezogener Facharbeitsgruppen

Zur Steuerung der Umsetzung des Integrationskonzeptes 2009 wird eine Steuerungsgruppe gebildet. Die Leitung übernimmt die Oberbürgermeisterin bzw. eine von ihr bevollmächtigte und in der Stadtverwaltung beschäftigte Person (z. B. Ausländer- und Integrationsbeauftragte/r). Die Gruppe setzt sich aus jeweils einer Vertretung je Geschäftsbereich mit ämterübergreifender Steuerungskompetenz im Geschäftsbereich sowie des Gesamtpersonalrates zusammen. In die Steuerungsgruppe sind nur Beschäftigte zu berufen, welche die entsprechenden Kenntnisse zu interkultureller Kompetenz besitzen. Sie werden vom jeweiligen Fachbürgermeister legitimiert und mit den entsprechenden Vollmachten ausgestattet. Die Steuerungsgruppe tagt mindestens zweimal jährlich.

Zur Unterstützung der Arbeit der Steuerungsgruppe werden Facharbeitsgruppen gebildet, welche sich der handlungsfeldbezogenen inhaltlichen Steuerung und Unterbreitung von Vorschlägen für die Fortschreibung der Ziele und Maßnahmen zuwenden. Den Facharbeitsgruppen gehören neben Beschäftigten der Stadtverwaltung auch Mitglieder/Beschäftigte entsprechender Migrantenvereine und Vertreter/-innen anderer regionaler Institutionen/Behörden mit Bezug zum Handlungsfeld an. Die Mitglieder der Migrantenvereine, welche ehrenamtlich für ihren Verein tätig sind, vertreten die fachbezogenen Interessen der Migrantenvereine innerhalb der Arbeitsgruppen. Beschäftigte der Migrantenvereine, welche in den Facharbeitsgruppen vertreten sind, werden darüber hinaus fachberatend tätig. Eine Vergütung durch die Landeshauptstadt Dresden für Mitglieder/Beschäftigte der Migrantenvereine innerhalb der Facharbeitsgruppen erfolgt nicht. Über die konkrete Auswahl der Mitglieder/Beschäftigten der Migrantenvereine wird im Rahmen eines eigenständigen Auswahlverfahrens mit verbindlichen Kriterien entschieden. Eine paritätische Besetzung von Mitgliedern/Beschäftigten der Migrantenvereine und Beschäftigten der Verwaltung/anderer regionaler Institutionen/Behörden wird innerhalb der Facharbeitsgruppen angestrebt. Vertreter/-innen anderer regionaler Institutionen/Behörden zum Handlungsfeld (z. B. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Agentur für Arbeit, Sächsische Bildungsagentur) werden im Rah-

⁴ Zwischen 2005 und 2008 nahmen insgesamt 63 Bedienstete der Stadtverwaltung (vordergründig Jugendamt, Sozialamt, Einwohnermeldeamt, Ordnungsamt, Gesundheitsamt, ARGE, Haupt- und Personalamt sowie Schulverwaltungsamt) an Seminaren zu „Interkultureller Kommunikation“ und „Interkulturellem Training“ teil. Quelle: Information des Haupt- und Personalamtes zum Seminarangebot „Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Training“ 2005 - 2009. E-Mail vom 03.03.2009. Darüber hinaus initiierte die Ausländerbeauftragte drei Veranstaltungen für Beschäftigte der Stadtverwaltung.

⁵ Interkulturelle Kompetenz beschreibt einen Komplex von Fähigkeiten und Haltungen, die ein angemessenes professionelles und integratives Handeln in interkulturellen Begegnungen, sowohl auf der persönlichen als auch auf struktureller Ebene, ermöglichen. Sie schließt emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität ein.

men ihrer Arbeitszeit fachberatend in den Arbeitsgruppen tätig. Eine zusätzliche Vergütung der Tätigkeit erfolgt nicht. Bereits in Dresden vorhandene handlungsfeldbezogene Fachnetzwerke (z. B. nach Paragraph 78 SGB VIII) zur Integration von Migrantinnen und Migranten sind bei der Bildung von Facharbeitsgruppen zu berücksichtigen, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Die Facharbeitsgruppen tagen bedarfsorientiert mehrmals jährlich und bestimmen aus ihrer Mitte eine Leitung sowie eine stellvertretende Person.

Aufgaben

Zu den Aufgaben der Steuerungsgruppe bzw. der Facharbeitsgruppen gehören:

- Steuerung und Überwachung des Umsetzungsprozesses
- Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen zur Fortschreibung des Integrationskonzeptes und von Indikatoren gelungener Integration
- Erarbeitung einer regelmäßigen Information der Oberbürgermeisterin, der Fachbürgermeister, des Ausländerbeirates und des Stadtrates
- regelmäßige Rechenschaftslegung zum Umsetzungsstand des Konzeptes
- fachliche Vertiefung einzelner Handlungsfelder, z. B. für spezielle Zielgruppen (z. B. Frauen, Männer, Ältere, behinderte Menschen) oder aufgrund veränderter Bedingungen
- Erarbeitung eines Handlungskonzeptes zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung
- regelmäßige Kooperation und Erfahrungsaustausch mit den Akteuren/Akteurinnen des Lokalen Handlungsplans für Demokratie und Solidarität in der Landeshauptstadt Dresden (Arbeitstitel) nach seiner Verabschiedung durch den Stadtrat

Die Steuerungsgruppe und die Facharbeitsgruppen werden – im Gegensatz zum Ausländerbeirat – nur intern tätig und steuern die verwaltungsinterne Umsetzung des Integrationskonzeptes. Alle Aufgaben des Ausländerbeirates gemäß Paragraph 1 der Satzung für den Ausländerbeirat bleiben von der Tätigkeit der Steuerungsgruppe/der Facharbeitsgruppen unberührt.

1.3 Qualifizierung vorhandener Ansätze in der Stadtverwaltung

Die handlungsfeldbezogenen Intensionen des Integrationskonzeptes 2009 und deren Schlussfolgerungen für die Arbeit der einzelnen Fachämter/Fachbereiche werden in deren Arbeitsplanungen aufgenommen, ergänzt und konsequent verfolgt.

Die Aufgabe der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Intension des Integrationskonzeptes 2009 werden in alle Steuerungsinstrumente der Verwaltung (Personalentwicklungskonzept, Leitbild, Prüfung der Nachhaltigkeit usw.) implementiert und umgesetzt.

Die Datenerhebungen der Kommunalen Statistikstelle werden so ausgerichtet, dass differenziertere Aussagen zur Situation von Migrantinnen/Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund – nach Möglichkeit geschlechterdifferenziert – möglich werden und zu einer fundierten und qualifizierten Situationsanalyse beitragen.

Die Bearbeitungszeiten von Einbürgerungsanträgen durch die Ausländerbehörde werden verkürzt. Entsprechende Rahmenbedingungen sind zu schaffen. Die Ausländerbehörde selbst entwickelt ihr Dienstleistungsverständnis im Sinne einer interkulturellen Öffnung weiter.

Die öffentliche Wirksamkeit und Attraktivität der Interkulturellen Tage wird verbessert. Eine bessere Vernetzung und Bündelung der Aktivitäten der Migrantenvereine unter stärkerer Einbeziehung von regionalen Vereinen/Organisationen sowie Initiativen wird umgesetzt.

1.4 Rechenschaftslegung/Fortschreibung

Wie alle gesellschaftlichen Prozesse unterliegt auch die Integrationspolitik von Bund, Land und Kommunen einer ständigen Wandlung, die eine Anpassung der jeweiligen Handlungsstrategien erfordert.

Alle Fachämter/Fachbereiche berichten einmal jährlich schriftlich über den Umsetzungsstand des Integrationskonzeptes der Steuerungsgruppe. Die Steuerungsgruppe berichtet jährlich zum Umsetzungsstand in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin. Die Oberbürgermeisterin als Leiterin der Verwaltung informiert jährlich schriftlich den Ausländerbeirat, den Stadtrat und die Öffentlichkeit.

Auf der Grundlage der Umsetzungsberichte der Steuerungsgruppe werden im Abstand von maximal zwei Jahren die Ziele und Maßnahmen des Integrationskonzeptes aktualisiert und dem Ausländerbeirat sowie dem Stadtrat schriftlich zur Kenntnis gegeben. Alle vier Jahre erfolgt eine grundlegende Überarbeitung des Integrationskonzeptes (mit Situationsanalyse, Zielen und Maßnahmen), welche vom Stadtrat zu beschließen ist.

1.5 Ressourcen

Die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Umsetzung der Maßnahmen des Integrationskonzeptes 2009 sind in den einzelnen Fachämtern/Fachbereichen und Einrichtungen einzuplanen.

Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe und der Facharbeitsgruppen (aus den einzelnen Geschäftsbereichen) sind die Teilnahme an den Sitzungen zu ermöglichen und Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen Tätigkeit einzuräumen.

Zur Unterstützung der Arbeit der Steuerungsgruppe und der Facharbeitsgruppen wird deren notwendige Koordination bei der/dem Ausländer- und Integrationsbeauftragten angebunden.

2 Aufgaben und Rolle der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes

2.1 Allgemeine Aufgaben der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten

Die/der Ausländer- und Integrationsbeauftragte arbeitet auf der Basis des Paragraphen 64 der Sächsischen Gemeindeordnung unabhängig (§ 64 Absatz 3 SächsGemO).

Zu den Aufgaben gehören beispielsweise:⁶

- Mitwirkung bei der Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes auf kommunaler Ebene
- Zusammenarbeit mit der Verwaltung, ämterübergreifende Fachberatung bei integrationsrelevanten Themen
- Förderung des Erwerbs interkultureller Kompetenz in der Verwaltung
- Beteiligung an der Entwicklung von Handlungsstrategien und Konzepten, welche zur Verbesserung der Integration in der Kommune beitragen
- Anregung und Umsetzung interkultureller Aktivitäten (z. B. Interkulturelle Tage)

⁶ wesentliche Grundaussagen entnommen aus: Anforderungsprofil Amt der kommunalen Ausländer- und Integrationsbeauftragten in: Sächsischer Landtag. Die Sächsische Ausländerbeauftragte (Hrsg.): Jahresbericht 2008. Dresden 2009, S. 89 - 91

- beratende Tätigkeit im Stadtrat und seinen Ausschüssen/Beiräten
- Unterstützung, Beratung und Information von Migrantinnen und Migranten sowie von deutschen Staatsangehörigen bei integrationsrelevanten oder ausländerrechtlichen Fragen
- Entwicklung von Initiativen zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund
- Information der Öffentlichkeit durch Publikationen, Veranstaltungen
- Unterstützung und Förderung bürgerschaftlichen Engagements
- Mediation und Konfliktmanagement bei Konflikten mit interkulturellem und kommunalpolitischem Bezug
- Förderung der Netzwerkarbeit und Koordinierung der Zusammenarbeit von Verwaltung, zuständigen Behörden und Vereinen
- regelmäßige Berichterstattung zur eigenen Tätigkeit
- Förderung und Erhalt von Chancengleichheit und gegenseitiger Toleranz, Akzeptanz und Anerkennung von Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen
- Unterstützung beim Abbau von Benachteiligungen, Diskriminierungen und von Fremdenfeindlichkeit sowie Antisemitismus in der Kommune

Dieses umfangreiche Aufgabenspektrum und seine Komplexität verdeutlichen sehr anschaulich, dass neben der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration und der sich daraus ergebenden Querschnittsverantwortung für jeden Fachbereich/jedes Fachamt, die Steuerung und Umsetzung des Integrationskonzeptes nicht alleinige Aufgabe der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten und ihres/seines Teams sein kann.

2.2 Rolle der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes

Zu den vordergründigsten flankierenden Aufgaben der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten für die Umsetzung des Integrationskonzeptes in den kommenden zwei Jahren gehören:

- spürbare Verbesserung der Netzwerkarbeit unter den Migrantenvereinen und in Bezug auf die Verwaltung, einschließlich zur/zum Ausländer- und Integrationsbeauftragten selbst
- offensive Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Vorurteilen gegenüber verschiedenen Migrantengruppen
- Förderung der Integration in den Stadtteilen zur Verbesserung nachbarschaftlicher Beziehungen
- Sensibilisierung für eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Gesellschaft allgemein
- Erhöhung des Bewusstseins für die Integration als Querschnittsaufgabe der kommunalen Verwaltung, welche ressortübergreifende Kooperation erfordert; Beratung und Kontrolle der Fachämter/Fachbereiche bei der Umsetzung der Querschnittsaufgabe
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat
- verstärkte Aktivierung der Selbsthilfepotenziale von Migrantinnen und Migranten
- Förderung des stadtweiten interkulturellen Dialogs

Darüber hinaus unterstützt die/der Ausländer- und Integrationsbeauftragte die Umsetzung des Integrationskonzeptes direkt in folgenden Bereichen:

- Aufbau der Steuerungsgruppe, kontinuierliche Mitwirkung
- bei Übertragung der Aufgabe durch die Oberbürgermeisterin: Leitung der Steuerungsgruppe

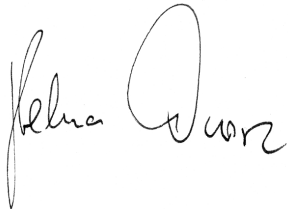
- Aufbau der Facharbeitsgruppen, kontinuierliche Mitwirkung der Beschäftigten des Büros der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten
- Koordination der Steuerungsgruppe und der Facharbeitsgruppen

2.3 Voraussetzungen

Das Team der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten umfasst momentan insgesamt drei Personen (Sekretariat, Sachbearbeiter/-in und Ausländer- und Integrationsbeauftragte/r). Grundvoraussetzungen für die Wahrnehmung der beschriebenen Rolle der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes sind die

- Prüfung einer Aufstockung des Personals im Büro der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten um eine Vollzeitstelle (Wahrnehmung der Koordination für die Steuerungsgruppe, die Facharbeitsgruppen sowie zur verbesserten Abdeckung des allgemeinen Aufgabenspektrums), bei nachgewiesenem Bedarf sukzessive Aufstockung sowie
- die dauerhafte Anbindung der/des Ausländer- und Integrationsbeauftragten als Stabstelle bei der Oberbürgermeisterin.

Dieser Handlungsplan tritt am 01.07.2009 in Kraft. Er ist für alle Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Dresden verbindlich und gilt auch für deren Eigenbetriebe.



Helma Orosz
Oberbürgermeisterin