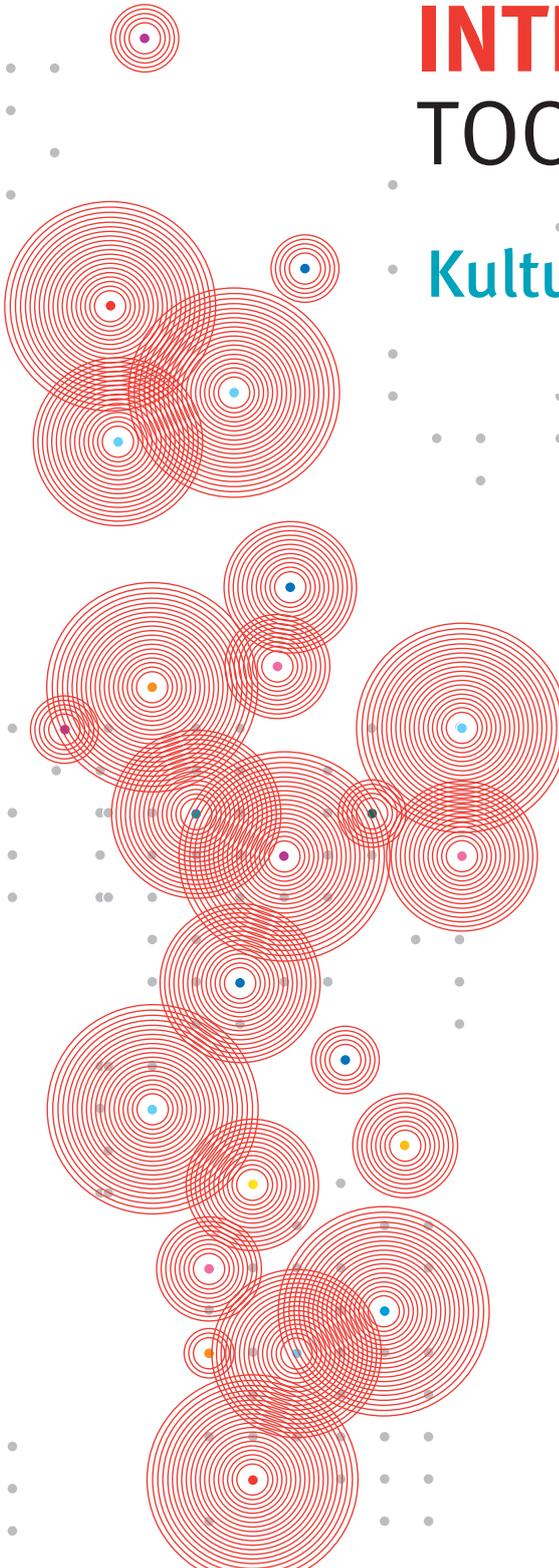


INTEGRATING CITIES TOOLKIT

Kulturelle Vielfalt fördern



Danksagungen

EUROCITIES bedankt sich bei Marcus Engler vom Netzwerk Migration in Europa sowie Sue Lukes, Anna Reisenberger und Richard Stanton von der MigrationWork CIC für ihre Arbeit und ihren Beitrag zu diesen Toolkits.

Wir möchten uns bei der EUROCITIES Arbeitsgruppe Migration & Integration für die Federführung beim Erstellen dieser Veröffentlichung bedanken, insbesondere bei: Ramon Sanahuja (Barcelona); Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan und Ulrich Raiser (Berlin); Christine Lunde Rasmussen (Kopenhagen); Anu Riila (Helsinki); Toralv Moe und Tone Skodvin (Oslo); Paul Hoop (Rotterdam); Maria Nyrhinen (Tampere); Paula Popoire Gomes und Tom Versluys (Den Haag). Schließlich geht unser Dank an alle, die Vorschläge und Beispiele für diese Toolkits eingebracht haben.

Copyright © 2012 EUROCITIES asbl, Brüssel, Belgien. Wenn Sie einen Teil dieser Publikation zitieren möchten, verweisen Sie bitte auf den Titel und die Organisation, die sie verfasst hat.

Der thematische Benchmark in diesem Toolkit wurde von dem MIXITIES-Partner Berliner Senat für Integration und Migration erstellt www.integrationsbeauftragter.berlin.de

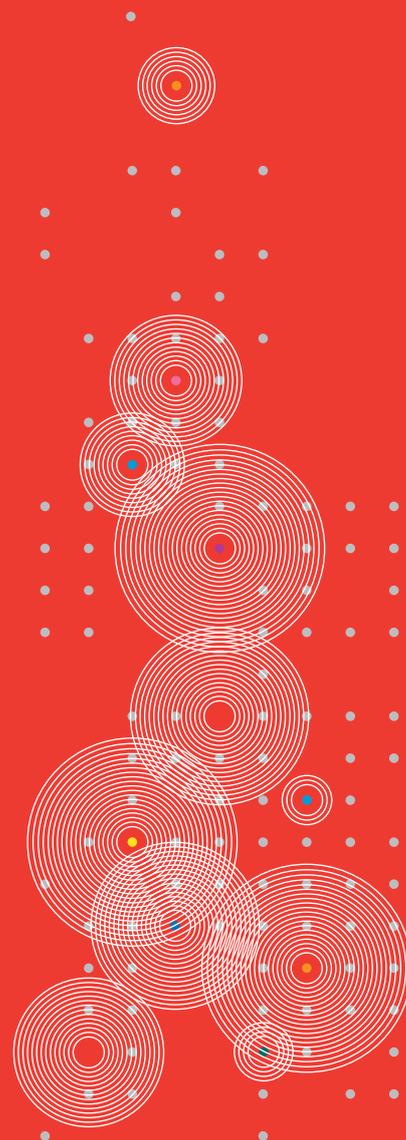
Erhältlich bei EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Autor:

Marcus Engler, Network Migration in Europe



Das Projekt MIXITIES wurde von der Generaldirektion Inneres der Europäischen Kommission mit Mitteln des Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen mitfinanziert. Die Verantwortung für die Ideen und Inhalte dieser Publikation liegt bei dem Autor des Projekts. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen spiegeln nicht notwendigerweise die Position oder Meinung der Europäischen Kommission wider.



Einführung

Dieses Toolkit beschreibt den **Benchmark von Integrating Cities zur Förderung kultureller Vielfalt**, mit einer Definition und Hinweisen zur Verwendung einer Liste mit Kontextfaktoren, welche die spezifischen Umstände Ihrer Stadt bei der Anwendung dieses europaweiten Tools berücksichtigen. Das Toolkit ist ein Leitfaden zur optimalen Nutzung der Benchmark für eine größere kulturelle Vielfalt in Ihrer Stadt.

Thematisch geht es darin um die Realisierung des in Ihrer Stadt vorhandenen Potenzials an kultureller Vielfalt. Das Toolkit ergänzt das thematisch ähnliche *Integrating Cities Toolkit Antidiskriminierungspolitik*, in dem es darum geht, wie Städte Barrieren abbauen können, die aus diskriminierenden Richtlinien entstanden sind.

Was ist der Benchmark Kulturelle Vielfalt fördern?

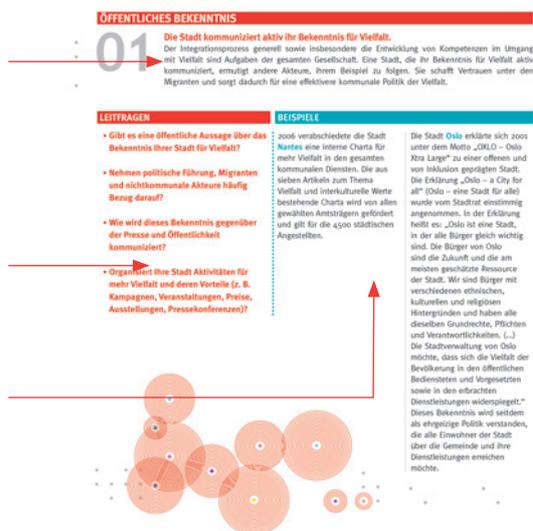
Am Anfang steht der Standard von Integrating Cities – eine Zusammenfassung der mit der Förderung kultureller Vielfalt verbundenen politischen Ziele gemäß der Integrating Cities Charta.

Der Benchmark legt anschließend die nachfolgenden abgebildeten Elemente dar:

Schlüsselfaktoren sind die politischen Elemente, welche die Einhaltung des Standards von Integrating Cities ermöglichen. Je mehr von diesen Faktoren vorhanden sind, um so höher steigen die Erfolgchancen einer Stadt, diesen Standard zu erreichen. Jeder Faktor ist als Aussage formuliert, damit Sie prüfen können, ob er auf Ihre Stadt zutrifft oder nicht.

Leitfragen sind Fragen zu Themen, die zu untersuchen sind, bevor festgestellt werden kann, ob der jeweilige Schlüsselfaktor in Ihrer Stadt vorhanden ist.

Beispiele verdeutlichen, welche Wege andere Städte gehen, um die von dem Schlüsselfaktor behandelten Probleme zu lösen.



Was sind spezifische Kontextfaktoren?

Die Erfahrungen der Städte zeigen, dass sich die Faktoren, die nicht von den Städten kontrolliert werden, in besonderem Maße auf die Integration von Migranten auswirken können, was das Problem noch verstärkt. EUROCITIES hat im Rahmen des Projektes MIXITIES eine Liste mit diesen Kontextfaktoren veröffentlicht, die die Fähigkeit Ihrer Stadt, den Benchmark einzuhalten, beeinflussen können. Bitte beziehen Sie sich auf diese am Ende der Benchmark aufgeführten Faktoren. Sie können bei der Erläuterung der Fortschritte Ihrer Stadt in der Förderung von Vielfalt wichtig sein.

Wie kann das Toolkit Kulturelle Vielfalt fördern genutzt werden?

Die Toolkits von Integrating Cities sind ein Mittel zur Ideenfindung, Bewertung und Entwicklung Ihrer Richtlinien. Sie können den Benchmark aus diesem Toolkit unterschiedlich einsetzen, je nachdem, welche Entwicklungen in Ihrer Stadt bisher stattgefunden haben. Dabei können Sie sich auso auf den gesamten Benchmark konzentrieren wie auf einzelne Elemente, etwa: von wem Sie Feedback haben möchten und welche Ressourcen Ihnen zur Verfügung stehen. Ihre Stadt kann die folgenden Optionen entweder einzeln oder in einer Abfolge testen.

Sie möchten die Leistungsfähigkeit Ihrer Stadt in Sachen Vielfalt mithilfe Ihrer eigenen Ressourcen einfach und kostengünstig prüfen?

Benchmarking durch interne Bewertung

Ihre Stadt kann mithilfe eines internen Review-Teams oder interner Berater den Benchmark aus den Integrating-Cities-Toolkits nutzen, um eine Selbsteinschätzung durchzuführen. Diese Prüfung kann einmalig erfolgen, oder als Ausgangspunkt dienen, um die gemachten Fortschritte regelmäßig zu überwachen.

Sie möchten Ihre Arbeit für kulturelle Vielfalt von Fachleuten analysieren lassen, die Ihre Erfahrungen einschätzen können, aber neue Perspektiven aus anderen Städten einbringen?

Durchführung einer Peer-Review

Durch eine Peer-Review erhalten Sie eine gründliche Begutachtung der Arbeit sowie neue Erkenntnisse über die Weiterentwicklung des europäischen Standards. Auf diese Weise können Sie außerdem Ihre Selbsteinschätzung überprüfen oder weiterentwickeln.

Die Peer-Review-Methode von EUROCITIES sieht vor, dass sich ein Team aus gleichrangigen Mitarbeitern oder „Peers“ bildet, das gemeinsam die Leistungsfähigkeit Ihrer Stadt gegenüber dem Benchmark bewertet. Das Review-Team kann aus Peers von Städten Ihres Landes oder aus anderen Ländern bestehen. EUROCITIES hat gute Erfahrungen damit gemacht, Kollegen einzuladen, die keine Peers im eigentlichen Sinne sind, sondern bspw. Migrantenorganisationen oder Personen aus der Landesregierung.

Das Team kontrolliert unter der Leitung eines Experten die Aktivitäten der Gastgeberstadt systematisch anhand jedes Schlüsselfaktors aus dem Benchmark. Die Prüfung beginnt mit einer Selbsteinschätzung der geprüften Stadt, um anhand von **Informationsquellen** wie Protokollen und Briefings, Jahresberichten, Überwachungsdaten und Pressemitteilungen etc. herauszufinden, ob die verschiedenen Schlüsselfaktoren erfüllt werden. Anschließend führt das Team in der Stadt **Interviews** durch, es bildet **Fokusgruppen** mit städtischen Beamten und anderen Interessengruppen, die auf einem Gebiet tätig sind, das weitere, für die Peer-Review relevante Informationen verspricht. Alle stichhaltigen Informationen der Befragten werden aufgezeichnet. Nachdem die Peers Dokumente und Interviewdaten zusammengetragen haben, ermitteln sie das **Ergebnis** der Stadt gegenüber dem Benchmark und verfassen **Empfehlungen** für eine bessere Integrationsarbeit. Diese Ergebnisse können der Gastgeberstadt in einer Feedback-Sitzung direkt mitgeteilt, aber auch in einen Folgebericht eingearbeitet werden.

Eine Peer-Review ist kostenintensiv, da ein finanzieller Aufwand für den Besuch des Peer-Teams sowie die Leitung ihrer Arbeit durch einen Experten entstehen. Dabei können jedoch neue Perspektiven aufgegriffen und die größeren Erfahrungen der Peers genutzt werden, die aus ihrer Position lokale Praktiken eher infrage stellen als interne Prüfer.

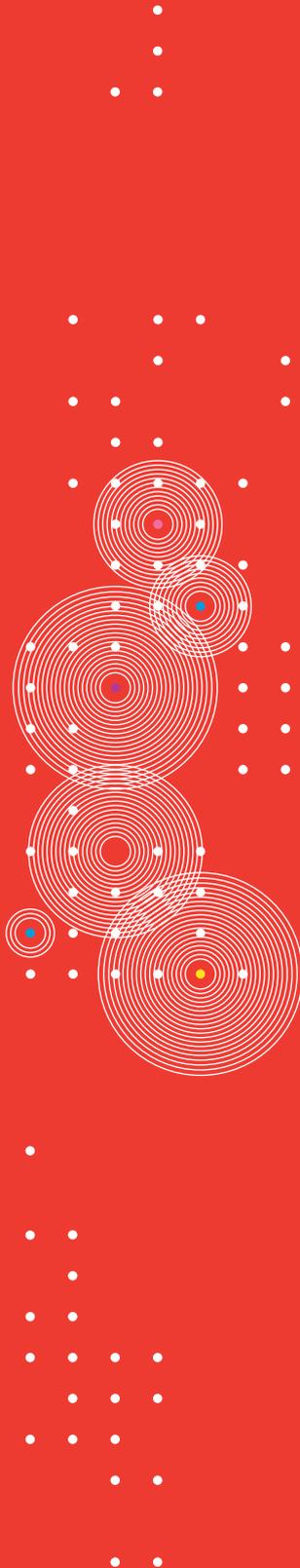
Sie haben die Schwachstellen Ihrer Arbeit für mehr Vielfalt erkannt und möchten nun einen Plan ausarbeiten, damit Ihre Stadt die bewährten europäischen Methoden anwenden kann?

Erstellen eines Entwicklungsplans

Ein Entwicklungsplan kommt in Frage, falls Ihre Stadt bisher noch kein Programm für kulturelle Vielfalt verfolgt, oder Sie Ihr Programm anhand einer der oben genannten Methoden überprüfen möchten. Wie ermitteln Sie die einzelnen Schritte für die Maßnahmen Ihrer Stadt, hin zu dem europäischen Standard?

Der Benchmark von Integrated Cities bietet Städten einen Handlungsrahmen für einen Maßnahmenplan zum Umgang mit Vielfalt. Die Schlüsselfaktoren des Benchmarks helfen, die Planziele einzugrenzen. Die Leitfragen verweisen auf vorrangige Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele. Hilfreich kann in diesem Zusammenhang die Formulierung kurzfristig erreichbarer Ziele sein, damit Personal und Öffentlichkeit schnelle Erfolge sehen, ohne dabei längerfristige Ziele zu vernachlässigen. Der Benchmark zeigt anhand von Beispielen aus anderen Städten wie der europäische Standard zur Förderung kultureller Vielfalt durch gut geplante Maßnahmen erreicht werden kann.





INTEGRATING CITIES STANDARD:

Die Stadt unternimmt die für eine Förderung der migrationsbedingten Vielfalt nötigen Schritte, damit alle Einwohner von dem wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Potenzial der Stadt profitieren.

In den europäischen Städten herrscht eine immer größere Vielfalt.¹ Die *Integrating Cities Charta* von EURO CITIES geht davon aus, dass Städte eine zentrale Rolle bei der Anerkennung der Vielfalt in der Bevölkerung spielen. Wenn Städte einen optimalen Nutzen aus den verschiedenen Hintergründen und Potenzialen ihrer Einwohner ziehen möchten, sollten sie ihre Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt weiterentwickeln. Aus normativer Sicht sollten sich alle Bürger im öffentlichen Dienst und den politischen Institutionen gleichwertig widerspiegeln. Wirtschaftlich gesehen kann eine gut verwaltete größere Vielfalt durch Migration ein wichtiger Faktor für Innovationen, wirtschaftliche Leistung und die Vitalität einer Stadt sein. Diese Vorteile von Vielfalt werden größtenteils nicht ausgeschöpft.

¹ Das Konzept der Vielfalt beinhaltet in der Regel verschiedene Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung und Bildung. In diesem Benchmark beziehen wir uns nur auf migrationsbedingte Vielfalt, das heißt auf Migranten und ihre Kinder.

ÖFFENTLICHES BEKENNTNIS

01

Die Stadt kommuniziert aktiv ihr Bekenntnis für Vielfalt.

Der Integrationsprozess generell sowie insbesondere die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt sind Aufgaben der gesamten Gesellschaft. Eine Stadt, die ihr Bekenntnis für Vielfalt aktiv kommuniziert, ermutigt andere Akteure, ihrem Beispiel zu folgen. Sie schafft Vertrauen unter den Migranten und sorgt dadurch für eine effektivere kommunale Politik der Vielfalt.

LEITFRAGEN

- Gibt es eine öffentliche Aussage über das Bekenntnis Ihrer Stadt für Vielfalt?
- Nehmen politische Führung, Migranten und nichtkommunale Akteure häufig Bezug darauf?
- Wie wird dieses Bekenntnis gegenüber der Presse und Öffentlichkeit kommuniziert?
- Organisiert Ihre Stadt Aktivitäten für mehr Vielfalt und deren Vorteile (z. B. Kampagnen, Veranstaltungen, Preise, Ausstellungen, Pressekonferenzen)?

BEISPIELE

2006 verabschiedete die Stadt **Nantes** eine interne Charta für mehr Vielfalt in den gesamten kommunalen Diensten. Die aus sieben Artikeln zum Thema Vielfalt und interkulturelle Werte bestehende Charta wird von allen gewählten Amtsträgern gefördert und gilt für die 4500 städtischen Angestellten.

Die Stadt **Oslo** erklärte sich 2001 unter dem Motto „OXLO – Oslo Xtra Large“ zu einer offenen und von Inklusion geprägten Stadt. Die Erklärung „Oslo – a City for all“ (Oslo – eine Stadt für alle) wurde vom Stadtrat einstimmig angenommen. In der Erklärung heißt es: „Oslo ist eine Stadt, in der alle Bürger gleich wichtig sind. Die Bürger von Oslo sind die Zukunft und die am meisten geschätzte Ressource der Stadt. Wir sind Bürger mit verschiedenen ethnischen, kulturellen und religiösen Hintergründen und haben alle dieselben Grundrechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten. (...) Die Stadtverwaltung von Oslo möchte, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung in den öffentlichen Bediensteten und Vorgesetzten sowie in den erbrachten Dienstleistungen widerspiegelt.“ Dieses Bekenntnis wird seitdem als ehrgeizige Politik verstanden, die alle Einwohner der Stadt über die Gemeinde und ihre Dienstleistungen erreichen möchte.

STRATEGIE

02

Die Stadt macht die Förderung von Vielfalt zu einem zentralen strategischen Ziel ihrer Politik.

Die Integration neu angekommener Migranten ist ein komplexer und langwieriger Prozess. Angesichts dieser strukturellen Herausforderung bekommt die Förderung kultureller Vielfalt langfristig politische Priorität und wird Gegenstand einer dazu geeigneten Strategie oder eines Konzepts.

LEITFRAGEN

- Gibt es in Ihrer Stadt eine langfristige Strategie zur Förderung von Vielfalt?
- Sind in dieser Strategie Prioritäten und Meilensteine festgelegt?
- Gibt es eine angemessene Finanzierung zur Umsetzung dieser Strategie?
- Kennen die Mitarbeiter der Stadtverwaltung und des öffentlichen Dienstes die Strategie und nutzen diese für ihre Arbeit? Gibt es andere zuständige Akteure, die darauf Bezug nehmen?
- Werden Migranten in der Strategie oder den strategischen Zielen als spezielle Zielgruppe genannt?

BEISPIELE

Die Stadt **München** verfolgt eine Strategie für interkulturelle Integration, um die Vielfalt in der Stadtverwaltung zu fördern. Die Stelle für interkulturelle Arbeit ist für die Umsetzung der interkulturellen Integration verantwortlich. Dies geschieht mit einem Budget von 1 Mio. Euro durch einen Prozess von oben nach unten und anhand von Zielsetzungen, Prioritäten und Indikatoren. Ein Beispiel für eine entsprechende Aktion war die Annahme eines neuen Verhaltenskodexes und einer stärkeren Klientenorientierung für das Amt für Migration. Die Umsetzung der städtischen Strategie führte zu einer gemeinsamen Verpflichtung der Personalverwaltung, der Dienstleistungsanbieter und des Qualitätsmanagements zu einer interkulturellen Orientierung.

Die Stadt **Kopenhagen** verabschiedete 2010 unter dem Titel „Engage in Copenhagen“ eine Inklusionsstrategie. Im Zuge der 2006 verabschiedeten ersten Integrationsstrategie verfolgt die Stadt das Ziel, Kopenhagen zu einer „inklusiveren Stadt“ zu machen, in der sich alle zu Hause fühlen und an dem Leben und den Entscheidungen in der Stadt teilhaben können. Für beide Strategien gab es klar formulierte Aktionspläne und Finanzmittel (1,75 Mio. Euro über drei Jahre). Ziele wurden festgelegt und ein Überwachungssystem eingerichtet. Die Integrationsabteilung überwacht die Strategie und beaufsichtigt deren Umsetzung bei den zuständigen Stadtämtern.

KOORDINIERUNG UND KONTROLLE

03

Die Stadt hat die Verantwortung für die Umsetzung ihrer Strategie für Vielfalt einer Person oder Behörde übergeben, die über genügend Autorität verfügt, um die verschiedenen beteiligten Akteure zu koordinieren.

Für die erfolgreiche Umsetzung und Überwachung muss die Förderung von Vielfalt einer Person (oder Behörde) übertragen werden, die über klare Verantwortlichkeit, Autorität und das Mandat verfügt, diese zu beaufsichtigen und die Bandbreite an Akteuren in und außerhalb der Stadtverwaltung zu koordinieren.

LEITFRAGEN

- **Wurde in der Stadt eine Person oder eine ämterübergreifende Koordinationsstruktur ernannt, die für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung der Strategie für Vielfalt verantwortlich ist?**
- **Verfügt diese Person (oder Behörde) über die zur Erledigung dieser Aufgabe nötigen Finanzmittel und rechtlichen Instrumente?**
- **Wie erfolgreich ist es Ihrer Stadt gelungen, die Förderung von Vielfalt über verschiedene Sektoren (wie Bildung, Arbeit, Sozialhilfe, Stadtentwicklung, Personalwesen, wirtschaftliche Entwicklung) zu etablieren?**
- **Wie effektiv wird die Strategie für Vielfalt in den Stadtteilen und auf Nachbarschaftsebene koordiniert?**

BEISPIELE

Die Umsetzung der Strategie für Integration und Vielfalt in **Berlin** wird von der Beauftragten für Integration und Migration koordiniert. Diese seit 1981 bestehende Einrichtung koordiniert die sektorenübergreifende Umsetzung der städtischen Integrationspolitik. Die Integrationsbeauftragte arbeitet eng mit externen Vertretern wie den kommunalen Migrantenbeauftragten und -vertretungen, Sozialverbänden und Migrantenorganisationen zusammen und setzt sich für ein gutes Verhältnis zwischen allen in der Stadt lebenden Gruppen ein. Durch das 2010 verabschiedete Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz wurde die Aufgabe der Beauftragten gestärkt. Dieses Gesetz ist bindend für die interkulturelle Organisationsentwicklung in allen betreffenden Sektoren. Außerdem wurde die Stelle des oder der Beauftragten für Integration in allen Stadtteilen eingeführt.

Das Programm für Vielfalt „Engage in **Copenhagen**“ ist die wichtigste Einrichtung und Koordinierungsstruktur für die Ausführung der auf Vielfalt angelegten Inklusionspolitik der Stadt Kopenhagen. Die Strategie weist jedem betreffenden Amt eine klare Verantwortung für die Verfolgung spezifischer Ziele zu. Beispielsweise sind der Ausschuss für Kinder und Jugendliche sowie der Ausschuss für soziale Dienste dafür verantwortlich, die „Zahl der erfolgreichen Schulabgänger zu erhöhen“. Alle Akteure in der Stadt tragen daher gemeinsame Verantwortung, das Ziel einer „offeneren und freundlichen Stadt“ zu verwirklichen.

04

Die Stadt erleichtert Migrantengemeinschaften das Engagement im politischen Entscheidungsprozess und beseitigt Barrieren für die Beteiligung.

Die Partizipation aller Einwohner einer Stadt ist ein Grundprinzip der Demokratie. Die Repräsentation von Migranten im politischen Leben der Gemeinde gewährleistet, dass ihre besonderen Bedürfnisse und Probleme richtig verstanden und gelöst werden können. Durch das Beseitigen von Barrieren bei der Partizipation können Migranten ihre Potenziale und Talente aktiv einbringen und in der Stadt voll mitwirken.

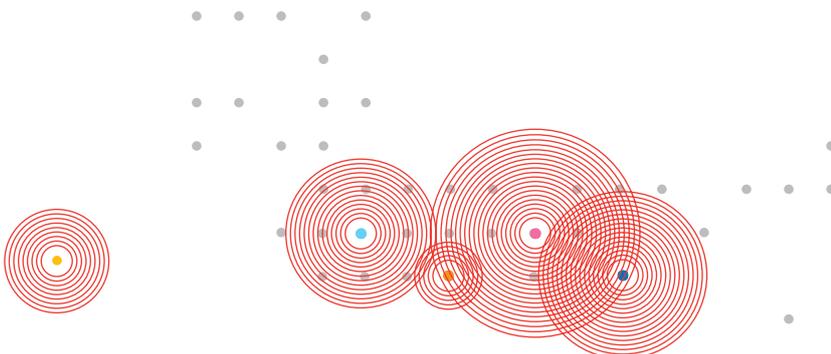
LEITFRAGEN

- **Wie sind die Migranten an der Entwicklung und Überwachung der städtischen Strategie für Vielfalt beteiligt?**
- **Gibt es eine gewählte Dachorganisation, welche die Migranten in Ihrer Stadt politisch repräsentiert?**
- **Bis zu welchem Grad werden Migranten an den Beratungsgremien, Ausschüssen und themenbezogenen Gruppen Ihrer Stadt beteiligt?**
- **Bis zu welchem Grad werden Migranten durch die gewählten Politiker repräsentiert?**
- **Wie motivieren Sie (potenzielle) Wähler mit Migrationshintergrund zur Wahl zu gehen?**
- **Bietet Ihre Stadt spezielle Programme, um bei Migrantenorganisationen Kapazitäten für eine aktive Partizipation in der Gesellschaft aufzubauen?**

BEISPIELE

2008 führte der Stadtrat von **Dublin** gemeinsam mit Repräsentanten von Migrantenorganisationen eine Kampagne für Wähler mit Migrationshintergrund („Migrant Voters Campaign“) durch, um die Beteiligung von Migranten am politischen Leben der Stadt zu erleichtern. In Dublin haben alle Einwohnern ohne Einschränkung ein Kommunalwahlrecht, und die Kampagne zielte darauf, unter den Migranten das Bewusstsein dafür zu steigern. Sie informierte über die Notwendigkeit, sich zur Wahl registrieren zu lassen und über den Wahlablauf. Bestandteil waren eine mehrsprachige Kampagne zur Wähleraufklärung, Train-the-Trainer-Programme mit Leitern von Basisgemeinschaften, eine Plakatkampagne und viele öffentliche Veranstaltungen. Das Projekt dauerte ein Jahr lang. In diesem Zeitraum stieg die Zahl nicht Irisch registrierter Wähler in Dublin um 15%. Das Budget der Kampagne belief sich auf 45.000 Euro.

Der Beirat der Migrantenorganisationen der Stadt **Oslo** (RiO) repräsentiert etwa 300 Organisationen der ethnischen Gruppen in der Stadt. In den vergangenen Jahren erweiterten diese Organisationen ihr Themenspektrum von Sozialhilfe und Migration auf allgemeinpolitische Themen wie Bildung und Bedingungen von Kindern und Jugendlichen. Das Hauptanliegen von RiO besteht darin, das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und den Minderheiten im Stadtrat eine Stimme zu verleihen. Der Beirat nutzt die Initiative, Themen zu behandeln, die seines Erachtens für Migranten relevant und wichtig sind. Er ist ein wichtiger Draht zur Kommunalverwaltung, zu anderen Behörden, den Migrantenorganisationen und der übrigen Gesellschaft. In Norwegen haben alle legal ansässigen Migranten ein aktives und passives Kommunalwahlrecht. RiO betreibt seit 2007 eine Kampagne mit dem Namen „Election Bus“ (Wahlbus), um bei Minderheiten Wähler zu mobilisieren. 28 % der bei den letzten Kommunalwahlen 2011 gewählten Osloer Stadtratsmitglieder haben einen Migrationshintergrund, die meisten von ihnen sind in Oslo geboren und aufgewachsen.



ENGAGEMENT NICHKOMMUNALER AKTEURE

05

Die Stadt sensibilisiert, mobilisiert und engagiert Partner und Interessengruppen außerhalb der städtischen Behörden, ihre Ziele für Vielfalt zu unterstützen.

Die Förderung von Vielfalt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Durch die Zusammenarbeit mit Non-Profit-Organisationen und Privatunternehmen können Synergien genutzt, Ressourcen und Ideen gefördert und ein Beitrag zur Entwicklung einer gemeinsamen Vision für die Stadt geleistet werden. Einige Aufgaben üben nichtkommunale Akteure besser aus, dennoch können diese von der Stadt auch gefördert werden.

LEITFRAGEN

- **Wie versucht Ihre Stadt, Maßnahmen für Vielfalt unter anderen lokalen Partnern und Akteuren wie der Privatwirtschaft, den Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden oder Wohnungsbaugesellschaften populär zu machen?**
- **Arbeitet Ihre Stadt regelmäßig mit Migrantenorganisationen und anderen Organisationen zusammen, die Migranten unterstützen und mit ihnen arbeiten?**
- **Arbeitet Ihre Stadt regelmäßig mit Migrantenorganisationen und anderen in diesem Bereich wichtigen Handlungsträgern zusammen (z. B. Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, Wohnungsbaugesellschaften)?**
- **Wie werden in Ihrer Stadt Entwicklungsstrategien und gute Methoden für Vielfalt bei lokalen Unternehmen bzw. in der Zivilgesellschaft belohnt?**

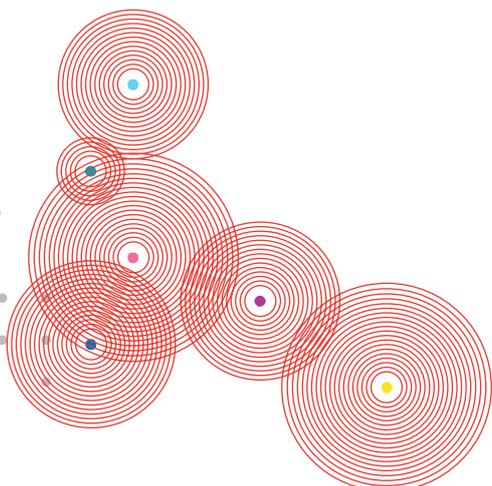
BEISPIELE

„Diversity Works for London“ ist ein Programm des Londoner Oberbürgermeisters, das Unternehmen auffordert und unterstützt, die Vorteile der Vielfalt in London, einschließlich ethnischer Vielfalt, wahrzunehmen. Unternehmen erhalten Unterstützung z.B. durch:

- Leitfäden für den Umgang mit Vielfalt für kleine, mittlere und große Unternehmen
- ein Toolkit für Unternehmen zur Selbsteinschätzung
- ein Beschaffungsstandard und eine Zertifizierung von Gleichheit und Vielfalt in Unternehmen (was auch eine Voraussetzung für Geschäfte mit der Greater London Authority ist)
- eine Datenbank mit Fallstudien zur Organisationsentwicklung
- Belege für das Argument der Wirtschaftlichkeit von Vielfalt

Die Website von Diversity Works for London nennt eine große Auswahl an Quellen zum Thema Vielfalt, die Privatunternehmen nutzen können.

Der **Brüsseler Pakt** bietet Unternehmen, die eine Strategie für Vielfalt entwickeln Unterstützung und eine Zertifizierung. Fachberater führen mit interessierten Unternehmen eine SWOT-Analyse durch, sie formulieren Ziele und entwickeln einen auf zwei Jahre angesetzten Aktionsplan in den Bereichen externe und interne Kommunikation sowie Personalbeschaffung und -verwaltung. Maßnahmen aus diesem Aktionsplan können von der Region Brüssel Hauptstadt mit bis zu 50 % (max. 10.000 Euro) pro Unternehmen mitfinanziert werden. Nach einer erfolgreichen Bewertung der Umsetzung des Aktionsplans durch die Region Brüssel Hauptstadt erhalten Unternehmen das regionale Diversity Label. Dieses Label wird alle zwei Jahre anhand eines konsolidierten Aktionsplans überprüft. Bisher haben 20 Unternehmen das Diversity Label erhalten.



BEWUSSTSEIN STEIGERN

06

Die Kommune fördert die Prinzipien der Vielfalt unter der Bevölkerung.

Medien spielen bei der Bildung von Verhaltensweisen und Meinungen eine entscheidende Rolle. Die Städte können viel tun, um die öffentliche Meinung zu Themen wie Migration und Vielfalt positiv zu beeinflussen und die Wirksamkeit ihrer Politik und Konzepte zu erhöhen. Verhaltensweisen und Meinungen lassen sich auch über andere Kommunikationsmittel bilden.

LEITFRAGEN

- **Verfolgt Ihre Stadt eine gemeinsam mit Migrantenorganisationen ausgearbeitete Strategie zur Beteiligung an den lokalen Medien, zur Förderung einer fairen und verantwortlichen Berichterstattung über Migranten, ihre Gemeinschaften und ihre Rolle im Leben der Stadt (Ethischer Verhaltenskodex)?**
- **Gibt es Verfahren zur Beobachtung der Medien und für Reaktionen auf Hetzartikel?**
- **Veranstaltet oder unterstützt Ihre Stadt Kampagnen und Veranstaltungen, um spezifische Zielgruppen über die Realität der Vielfalt zu informieren?**
- **Wie versucht Ihre Stadt Gruppen zu beeinflussen, aus denen heraus voraussichtlich negative Gefühle gegenüber Migranten geschürt werden?**
- **Organisieren oder unterstützen Sie interkulturelle Begegnungen?**
- **Wie geht die Stadt mit verdeckten rassistischen Übergriffen im öffentlichen Raum um? Verfügen Sie über ein diesbezügliches Berichtssystem? Was wird als Resultat auf diese Berichte getan?**

BEISPIELE

2010 startete die Stadt **Barcelona** eine Kampagne gegen Gerüchte, Missverständnisse und Vorurteile gegenüber Minderheiten und Migranten, die sich bei vielen Einheimischen in der Stadt gehalten haben. Zu den in diesem Rahmen durchgeführten Aktionen gehören unter anderem kostenlose Spezialschulungen und Handbücher darüber, wie man Gerüchte über Migranten zerstreut sowie eine Website zur Bekanntmachung der Kampagnenziele. Das Netzwerk, das die Barcelona Anti-Rumours Campaign im Namen der Stadt koordiniert, besteht aus 60 Organisationen und Einzelpersonen.

Das Projekt der Stadt **Nürnberg** mit dem Titel „Da sein. Nürnbergs Wandel durch Migration“ beleuchtet den Einfluss der Zuwanderung nach Nürnberg seit 1945. Hauptschwerpunkte des Projekts sind die verschiedenen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Einflüsse durch Menschen, die als Flüchtlinge, Einwanderer, deutsche Spätaussiedler oder Kontingentflüchtlinge aus der ehemaligen Sowjetunion nach Nürnberg gekommen sind. Diese Menschen werden als wichtiger Teil der neueren Geschichte Nürnbergs verstanden, da sie ihre Stadt kontinuierlich beeinflusst, geformt, verändert und weiterentwickelt haben. Hauptziele des Projekts sind die Dokumentation und Präsentation der Veränderungen, die sich seit 1945 in den unterschiedlichsten Bereichen von Nürnberg vollzogen haben. Angesprochen werden sollen damit verschiedene Zielgruppen innerhalb ihres normalen Umfelds. Das Projekt schärft das Bewusstsein für die Themen Migration und Integration sowie die Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund natürlicher Bestandteil unserer Gesellschaft sind, indem es die Einflüsse und Vorteile der Einwanderung für Nürnberg darstellt.

07

Die Stadt bewirbt sich selbst aktiv als Arbeitgeber, stimmt die eigene Beschäftigungspolitik ab und erhöht den eigenen Anteil an ausländischen Angestellten auf allen Beschäftigungsebenen.

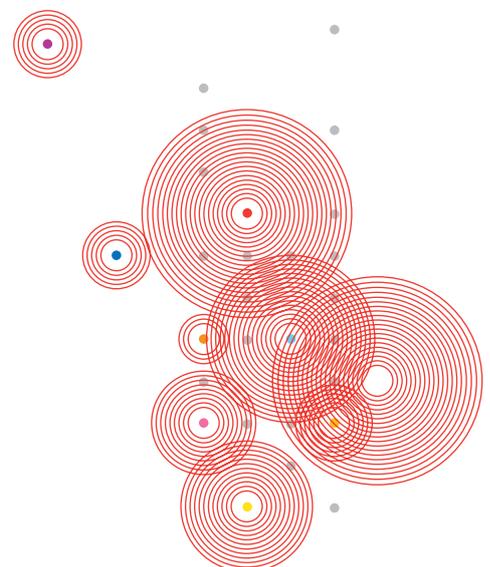
Durch Förderung von Vielfalt in ihrer eigenen Verwaltung können Städte ein wichtiges Vorbild für andere sein und ein äußerst positives Signal an Migranten senden. Ethnisch und kulturell unterschiedliche Teams können Dienstleistungen für eine vielfältige Bevölkerung besser erbringen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie innovative Lösungen für diesen Bereich finden, ist größer. Da viele Städte aufgrund rechtlicher Einschränkungen noch immer Schwierigkeiten haben, ausländische Beschäftigte einzustellen, müssen sie kreative Wege finden, um diese Hindernisse zu umgehen.

LEITFRAGEN

- **In welchem Umfang spiegelt sich die Bevölkerung Ihrer Stadt in der Zusammensetzung der städtischen Belegschaft wider (direkt Angestellte oder Mitarbeiter von städtischen Unternehmen)?**
- **Gibt es in Ihrer Stadt eindeutige Richtlinien für Personalvielfalt?**
- **Gibt es in Ihrer Stadt Verfahrensweisen, um Menschen mit Migrationshintergrund als Personal auf allen Beschäftigungsebenen zu gewinnen, wie z. B.:**
 - **Werbeunterstützung mit Bewerbungsprozessen, einschließlich praktischer Maßnahmen (z. B. Hilfe bei der Anerkennung gleichwertiger Qualifikationen, der Übersetzung von Beschäftigungsreferenzen, Workshops für zukünftige Bewerber)**
 - **Ausdrückliche Aufforderung von Migranten, sich auf Stellenanzeigen und Stellenausschreibungen zu bewerben**
 - **Interkulturelle Fähigkeiten und relevante Migrantsprachen werden in den Arbeitsplatzbeschreibungen aufgeführt**
 - **Praktika für junge Migranten?**
- **Erhält vorhandenes Personal mit Migrationshintergrund von Ihrer Stadt eine angepasste Unterstützung und einen Karriereentwicklungsplanung, einschließlich:**
 - **Sprachkurse**
 - **Betreuung neuer Angestellter durch einen Buddy und Mentor**
 - **Hospitation in verschiedenen Ämtern oder Führungskräften?**

BEISPIEL

- Das interkulturelle Integrationskonzept der Stadt **München** versteht die Repräsentation der kulturellen Vielfalt der Stadt durch das städtische Personal als wichtigen Indikator für das angestrebte Ziel der Chancengleichheit. In Reaktion auf die Unterrepräsentierung von Migranten bei den städtischen Angestellten (Unterrepräsentierung nach Nationalität) wurde ein neues Personalauswahlverfahren eingeführt. Es legt eine stärkere Betonung und einen größeren Wert auf Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen. Stellenangebote werden an Organisationen und Medien übermittelt, die sich normalerweise an Migranten richten. Die Stadt hat zwei Lehrpläne (Öffentliche Verwaltung und IT) erstellt, die auch Nicht-EU-Bürgern eine Karriere bei der Stadt ermöglichen.
- Infolge dieser Aktionen stieg der Anteil neu eingestellter Auszubildender mit Migrationshintergrund von 11,6 % im Jahr 2006 auf 16,2 % im Jahr 2009. Ziel ist es, bei jungen Angestellten mit Migrationshintergrund bis 2013 die 20-Prozentmarke zu erreichen.



PERSONALENTWICKLUNG

08

Die Stadt entwickelt bei ihrem Personal (Öffentliche Bedienstete und andere Mitarbeiter, einschließlich der öffentlichen Unternehmen im Eigentum der Stadt) Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt.

Das städtische Personal benötigt Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt, um Richtlinien zu entwickeln und Dienste so anbieten zu können, dass sie den Anforderungen einer vielfältigen Bevölkerung gerecht werden. Diese Kompetenzen sind auch für einen reibungslosen internen Betrieb unter den öffentlichen Angestellten erforderlich, die einen immer vielfältigeren Hintergrund haben.

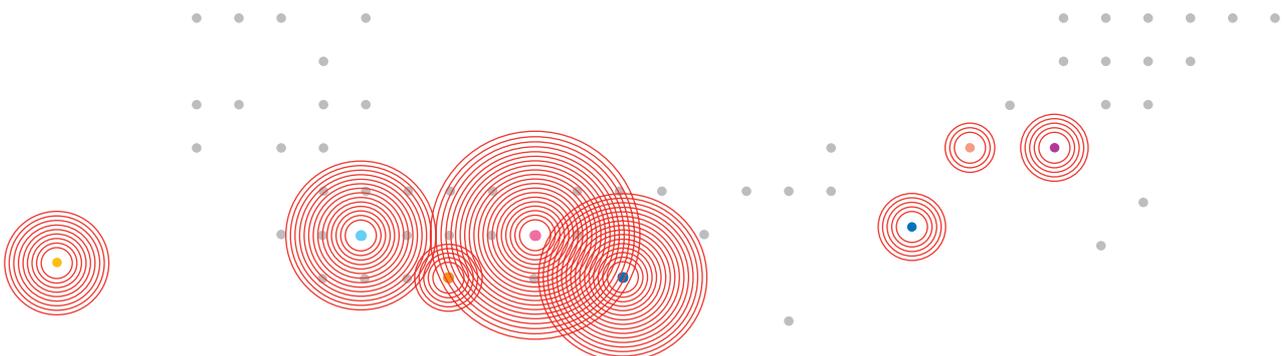
LEITFRAGEN

- **Gibt es bei der Arbeitsvermittlung Ihrer Stadt für das gesamte Personal auf allen Ebenen und in allen Ämtern eine Richtlinie zur Verbesserung der Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt?**
- **Bietet Ihre Stadt den städtischen Angestellten kostenlose Schulungen zu Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt?**
- **Sind diese Schulungen an die verschiedenen Anforderungen der unterschiedlichen Mitarbeiter in den verschiedenen Sektoren und Positionen angepasst?**
- **Wie werden die Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt bei Mitarbeitergesprächen und der Mitarbeiterentwicklung berücksichtigt?**
- **Gibt es in den verschiedenen Ämtern oder Arbeitsbereichen Mitarbeiter mit der Aufgabe, das Thema Vielfalt zu kommunizieren?**

BEISPIELE

Die Stadt **Madrid** bietet den städtischen Angestellten auf allen Ebenen ein spezifisches, freiwilliges Schulungsprogramm für mehr Wissen und Bewusstsein zum Thema Vielfalt. Diese von dem Institut für Schulung und Bildung der lokalen Verwaltung von Madrid organisierten Kurse richten sich in erster Linie an Personal, das direkt mit Migranten zusammenarbeitet, wie Fachreferenten, Sozialarbeiter und andere. Die Kurse schärfen auch das Bewusstsein für Diskriminierungen und Fremdenhass bei dem städtischen Personal, denn auch diese Themen werden behandelt.

Im Rahmen seiner interkulturellen Strategie hat die Stadt **München** einen Qualitätsstandard für interkulturelle Schulungen entwickelt. Darin werden Ziele, Inhalte, Bewertungen und zentrale Schulungskonzepte definiert, die für alle Schulungsanbieter bindend sind. Die Schulungen dienen dazu, dem städtischen Personal Fähigkeiten an die Hand zu geben, mit denen sie die täglichen Anforderungen in einer von Vielfalt geprägten Stadt besser erfüllen können. Bisher haben 1850 Mitarbeiter der Münchner integrierten kommunalen Dienstleistungszentren sowie 500 Sanitäter der Feuerwehr an interkulturellen Schulungen teilgenommen.



BEWERTUNG VON BEDÜRFNISSEN

09

Die Stadt stellt sicher, dass die Bedürfnisse von Migranten von den Dienstleistenden verstanden und erfüllt werden.

Wie andere soziale Gruppen, haben auch Migranten besondere Bedürfnisse, Verhaltensmuster oder Wahrnehmungen. Das Personal sollte sich dessen bewusst sein, wenn es Dienstleistungen entwickelt oder erbringt, die für die gesamte Bevölkerung bestimmt sind. Das gilt für allgemeine Dienstleistungen oder solche, die nur an Migranten gerichtet sind, sowie für Dienstleistungen, die von der Stadt oder in ihrem Namen angeboten werden.

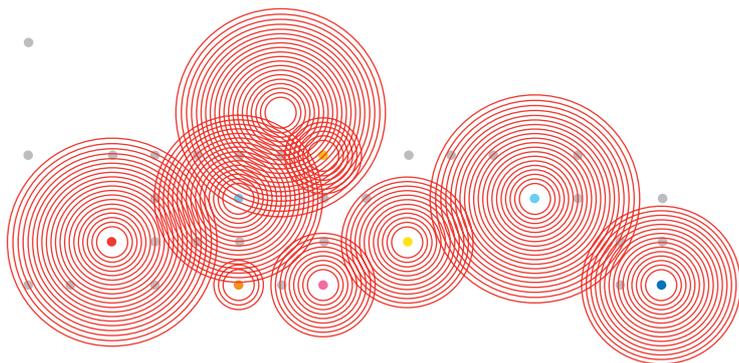
LEITFRAGEN

- **Wie werden die verschiedenen Hintergründe der Einwohner einer Stadt in der Gestaltung und Umsetzung der öffentlichen Dienste (z. B. Wohnraum, Bildung, Freizeit, Gesundheit, soziale Dienste und Pflege) berücksichtigt?**
- **Wie nutzt Ihre Stadt das Feedback von Migranten, um Dienstleistungen anzupassen?**
- **Bietet Ihre Stadt Dienstleistungen in Bereichen wie Beisetzung/Begräbnisse, Schulmahlzeiten, Freizeit auf eine Art und Weise, an die den Hintergründen und Erwartungen aller Bürger gerecht wird?**

BEISPIELE

Die Stadt **Kopenhagen** passt einige Dienstleistungen so an, dass sie den Bedürfnissen der erkannten kulturellen und religiösen Gruppen gerecht werden. So wird die Stadt den Bedürfnissen einiger Kulturen gerecht, indem sie in einigen Sporteinrichtungen Bereiche oder Zeiten nur für Frauen anbietet. Bei Trauerfeiern reagiert sie auf die religiösen Bedürfnisse der muslimischen und jüdischen Gemeinden. Darüber hinaus rief die Kinderkommission 2006 eine Initiative ins Leben, die in den Schulen der Stadt ein gesundes Mittagessen anbietet. Dies geschah in Reaktion auf Anfragen, die z. B. eine Alternative zu Schweinefleisch in den Schulmahlzeiten forderten. So entstand ein Dialog und Austausch zwischen Schülern und der Stadtbevölkerung.

Die Stadt **Oslo** gewährleistet, dass Inklusion und Sensibilität für Vielfalt in den kommunalen Dienstleistungen, insbesondere in Schulen und Kindergärten, der Sozialhilfe und dem Gesundheitswesen vereinheitlicht werden. Seit 2005 sind alle Dienste dazu verpflichtet, einen jährlichen Bericht über die Anpassung der Dienstleistungen an die Bedürfnisse und Vorlieben der verschiedenen ethnischen und religiösen Gruppen zu erstellen. Dabei geht es auch um die Frage, mit welchen Methoden und Maßnahmen gleiche Dienstleistungen für alle erbracht werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Dienstleistungsanbieter die Repräsentanten ihrer aus einer Minderheit stammenden Nutzer konsultieren: Zwei von drei richten ihre Informationen auf die Bedürfnisse von Minderheiten aus, ein Viertel ist empfänglich für die kulturellen und religiösen Vorlieben von Minderheiten.



WILLKOMMENSKULTUR

10

Die Stadt gewährleistet, dass Neuankömmlinge willkommen geheißen werden.

Viele neu angekommene Migranten benötigen proaktive Unterstützung und Orientierung. Eine Willkommenskultur schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre für die Neuankömmlinge. Sie ist ein Zeichen der Verpflichtung gegenüber den Vorteilen von Migration und Vielfalt. Die ersten Kontakte zwischen Neuankömmlingen und den städtischen Diensten können für eine langfristige Integration von entscheidender Bedeutung sein.

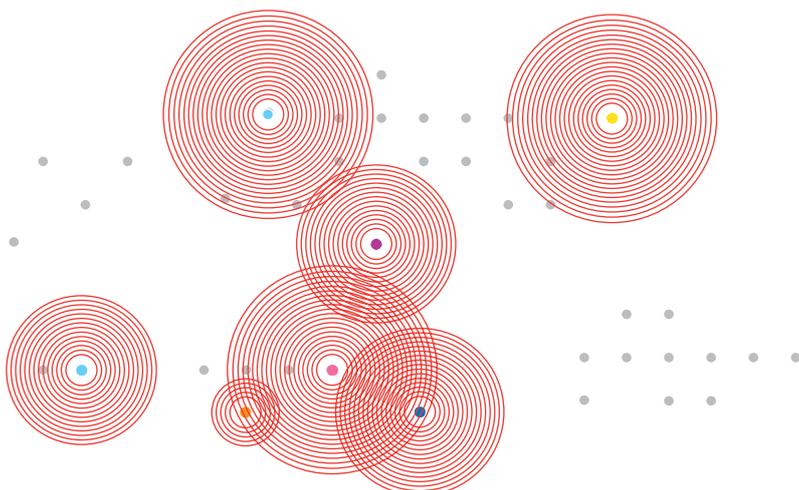
LEITFRAGEN

- **Bietet Ihre Stadt Neuankömmlingen ein umfassendes Informationspaket in verschiedenen Sprachen?**
- **Wie unterstützt Ihre Stadt neue Einwohner aus dem Ausland bei ihrem Weg durch die Bürokratie?**
- **Kennen die Migranten die Willkommens- und Empfangsdienstleistungen und werden sie in den Sprachen der Migranten angeboten?**
- **Gehen Ihre städtischen Vertreter mit gutem Beispiel voran, um eine Willkommenskultur in der Stadt zu fördern?**
- **Gibt es eine bestimmte Behörde oder eine ämterübergreifende Koordinierungsstruktur, die Neuankömmlinge willkommen heißt?**

BEISPIELE

Die Stadt **Florenz** errichtete 2008 einen gemeinsamen kommunalen Schalter für Einwanderung (Sportello Unico Comunale Immigrazione), der die Verwaltungsprozeduren für die wachsende Zahl der in die Stadt kommenden Ausländer vereinfacht. Vor der Eröffnung dieses Büros mussten neue Einwohner der Stadt sich durch ein komplexes System verschiedener Ämter arbeiten, nur um eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. Dieses Büro vereint heute diese und alle anderen dazugehörigen Verwaltungsverfahren und leistet die Unterstützung und Informationen, die Einwanderer benötigen, um sich niederzulassen und Bürger der Stadt zu werden, einschließlich Informationen über Gesundheit, Bildung, Arbeitsmarktqualifikationen etc. Sofern erforderlich, werden diese Hilfen durch Dolmetscher in die Sprache der Migranten übersetzt.

In der Stadt **Tampere** gibt es eine Anlaufstelle für Neuankömmlinge, die dort wichtige Informationen zur Ansiedlung erhalten. In dem Zentrum arbeiten 10 Berater, die 17 Einwanderersprachen fließend sprechen. Migranten erhalten dort nützliche Informationen und Ratschläge zu Alltagsthemen wie Wohnraum und Beschäftigung, Gesundheit und Sprachkurse. Aufgrund der geringen Anzahl an Migranten gibt es eine Zusammenarbeit des Zentrums mit den umliegenden Gemeinden. Es bietet Migranten nicht nur vor Ort Dienstleistungen, sondern auch per Telefon oder E-Mail.



MEDIATION VON KONFLIKTEN

11

Die Stadt kümmert sich aktiv um potenzielle und entstehende Konflikte aufgrund zunehmender Vielfalt.

Wachsende Vielfalt kann zu bestimmten Konflikten oder herausfordernden Situationen führen. Wenn derartige Spannungen nicht schnell und richtig beseitigt werden, kann es zu einer Eskalation kommen, was die Errungenschaften der sozialen Inklusionspolitik in der Stadt zunichtemachen könnte. Die Dynamik offener Konflikte lässt sich nur schwer vorhersagen und kontrollieren, eine Konfliktvermeidung ist daher von entscheidender Bedeutung.

LEITFRAGEN

- **Gibt es in Ihrer Stadt eine Strategie oder Methode zur Vermeidung von Konflikten aufgrund wachsender Vielfalt?**
- **Erkennen und überwachen Sie potenzielle Konfliktbereiche oder Themen in Ihrer Stadt?**
- **Verfügen Sie in diesem Bereich über genügend Beamte, die in Mediation und Konfliktlösung geschult sind und bei entstehenden Konflikten in Bezug auf Migration und Vielfalt eingreifen können?**
- **Wie wirkt Ihre Stadt Mythen und Stereotypen entgegen?**
- **Gibt es in Ihrer Stadt einen Mechanismus, der es dem Stadtrat, anderen öffentlichen Behörden und den lokalen Medien ermöglicht, koordiniert auf Zwischenfälle oder Probleme zu reagieren, die harmonische interkulturelle Beziehungen gefährden könnten?**

BEISPIEL

Der interkulturelle Mediationservice der Stadt **Barcelona** möchte interkulturelle Kommunikation erleichtern und persönliche Konflikte zwischen Nachbarn und Gemeinschaften vermeiden. Der Service dient als Brücke zwischen Menschen und Gruppen mit verschiedenen soziokulturellen Hintergründen. Es gibt drei Hauptachsen: Mediation zwischen Personen, Mediation zwischen Gemeinschaften und Übersetzungsdienste.

AUFTIAGSVEIGABE

12

Prinzipien der Vielfalt werden bei der Beschaffung und Ausschreibung kommunaler Verträge angewandt.

Durch Anwendung der Prinzipien der Vielfalt auf ihre Beschaffungen und Ausschreibungen kann eine Stadt ihre Kaufkraft nutzen, um über ihre eigenen Behörden hinaus Vielfalt direkt zu fördern. Das Engagement der Stadt für Vielfalt wird dadurch deutlicher, außerdem entstehen Anstellungsmöglichkeiten für Migranten. Die Anwendung der Prinzipien der Vielfalt auf die Beschaffung bezieht sich sowohl auf Lieferanten, die Vielfalt respektieren, als auch von Migranten geführte Unternehmen.²

LEITFRAGEN

- **Werden Firmen, die eine Strategie für Vielfalt vertreten, von den städtischen Beschaffungsrichtlinien für Waren und Dienstleistungen bevorzugt?**
- **Wie sind die Standards für Vielfalt in den öffentlichen Beschaffungsbestimmungen implementiert?**
- **Sind Anforderungen an Vielfalt in die Leistungsverzeichnisse eingearbeitet?**
- **Wie gewährleistet Ihre Stadt, dass Warenlieferanten und Dienstleistungserbringer im Eigentum von Menschen mit Migrationshintergrund gleichen Zugang zur Beschaffung haben?**
- **Auf welche Weise werden Unternehmen von Migranten aufgefordert oder befähigt, sich für öffentliche Aufträge zu bewerben?**
- **Wie werden die Prinzipien der Vielfalt bei den Vertragsnehmern gefördert?**

BEISPIELE

Die Stadt **Kopenhagen** bevorzugt bei der Auswahl ihrer Warenlieferanten und Dienstleistungsanbieter Unternehmen, die eine Strategie für Vielfalt verfolgen. Die Beschaffungsverträge der Stadt enthalten Klauseln, die in einigen Fällen von den Lieferanten fordern, einen bestimmten Prozentsatz an Arbeitslosen (bei denen Migranten überproportional vertreten sind) einzustellen. Außerdem enthalten sie Klauseln, die in ihrer Personalstrategie Praktiken für den Umgang mit Vielfalt vorsehen. Seit September 2010 gibt es Klauseln, die eine Einstellung von Auszubildenden vorsehen, was zu einer Unterzeichnung von 15 Ausbildungsverträgen bis Ende Dezember 2010 führte. Es ist zu erwarten, dass Städte derartige Klauseln immer häufiger einführen.

In der Stadt **London** gibt es einen Beschaffungsstandard, nach dem Unternehmen, die einen bestimmten Mindestgrad an Gleichheit, Vielfalt und Inklusion aufweisen, eine Zertifizierung erhalten. Nur wer diesen Standard einhält, qualifiziert sich für die Beschaffung des öffentlichen Dienstes. Unternehmen müssen nachweisen, wie sie in allen Geschäftsbereichen Diskriminierungen vorbeugen, um die Einhaltung des Londoner Beschaffungsstandards zertifiziert zu bekommen. Die Bewertung erfolgt in verschiedenen Stufen, bei größeren Unternehmen steigen die Ansprüche. Außer dem Londoner Mindestbeschaffungsstandard wurde auch ein „Gold Standard“ entwickelt, der Unternehmen zertifiziert, die mit ihren Richtlinien für Vielfalt und Gleichheit höchste Leistungsstandards erfüllen.

² Weitere Informationen über die rechtlichen Dimensionen sozialer Beschaffung sowie Methoden zu ihrer Einführung finden Sie in: Öffentliche Aufträge: Neuer Leitfaden zur Berücksichtigung sozialer Aspekte im öffentlichen Beschaffungswesen. (erhältlich unter <http://ec.europa.eu/progress>) sowie Handbook on Supplier Diversity in Europe (erhältlich unter www.migpolgroup.com)

ÜBERWACHUNG UND AUSWERTUNG

13

Die Strategie für Vielfalt wird regelmäßig überwacht und ausgewertet.

Die Integration und Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt sind komplexe und sich schnell verändernde Prozesse. Der soziale Kontext und die politischen Reaktionen darauf müssen konstant beobachtet, angepasst und im Rahmen der Strategie für Vielfalt weiterentwickelt werden, um auch weiterhin die tatsächlichen Belange wirksam und effizient anzugehen.

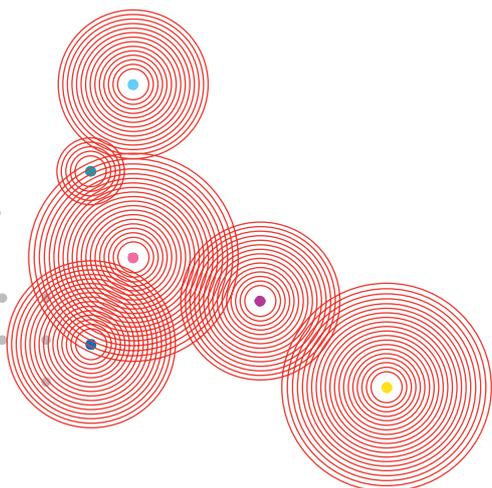
LEITFRAGEN

- **Gibt es in Ihrer Stadt eine regelmäßige Berichterstattung über die Strategie und den Aktionsplan für Vielfalt?**
- **Führen die damit verbundenen Analysen und Auswertungen zu Veränderungen in der städtischen Praxis?**
- **Sammelt Ihre Stadt routinemäßig quantitative und qualitative Daten über Integration und Vielfalt in den verschiedenen Sektoren (z. B. Beschäftigung, Wohnraum, Gesundheit, Bildung, Beschaffung)?**
- **Wie wertet Ihre Stadt die Folgen von Kampagnen und anderen Initiativen zur Förderung von Vielfalt aus?**

BEISPIELE

Mit dem Integrationsbarometer entwickelte die Stadt **Kopenhagen** basierend auf ihrer Integrationspolitik ein internetbasiertes Programm zur Überwachung der Integrations-/Inklusionsstrategie. Dieses Barometer gibt es seit 2006. Es dient der Überwachung von acht Zielen aus vier Themenbereichen (Bildung, Arbeitsmarkt, benachteiligte Gruppen und Inklusion/Vielfalt). Die Daten werden per Umfrage sowie durch zentrale und lokale Statistiken gesammelt. Der Intercultural Cities Index (Index Interkulturelle Stadt) ist das Maß für das übergeordnete Ziel dieser Politik: Kopenhagen zu einer inklusiven Stadt zu machen. Die im Rahmen der Überwachung von dem Büro für Integrationspolitik für den Stadtrat vorbereiteten Kommentare und Analysen werden auf der öffentlich zugänglichen Website des Integrationsbarometers veröffentlicht.

Anhand seines Integrationskonzepts „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ führte die Stadt **Berlin** 2007 ein umfassendes System ein, um den Integrationsprozess zu überwachen und die Resultate der Integrationspolitik zu messen. Der Berliner Integrationsmonitor basiert auf der Kategorie „Migrationshintergrund“ (Ausländer, Einwanderer und ihre Kinder). Er umfasst eine Reihe Indikatoren wie Arbeitswelt, Bildung, städtischer Zusammenhalt, Gesundheit, Kultur, rechtliche Integration, interkulturelle Organisationsentwicklung. Städtisches Personal erhält mit dem Integrationsmonitor ein besseres Verständnis für Integrationsprozesse sowie eine faktenbasierte Grundlage für strategische Planung und Kontrolle der Integrationspolitik in Berlin. Eine Liste mit Bewertungskriterien für die Ergebnisse und Errungenschaften machte politische Entscheidungen über die Integration nachvollziehbarer und transparenter.



Kontextfaktoren

Die folgende Liste enthält Faktoren, die einen Einfluss auf die Fähigkeit Ihrer Stadt haben, den Benchmark zu erreichen. Sie können darauf Bezug nehmen, wenn Sie mithilfe des Toolkits einen bestimmten Kontext erläutern, in dem die Stadt den europäischen Standard zu erreichen versucht.

KONTEXTFAKTOR	BEISPIELE FÜR DEN MÖGLICHEN KONTEXT
• Nationale Rechtsprechung und Politik	Aufteilung der Kompetenzen zwischen der staatlichen und städtischen Verwaltung; Regeln, die den Handlungsspielraum der Stadt gegenüber den Migranten einschränken oder ermöglichen.
• Datenverfügbarkeit	Eingeschränkter Zugang zu quantitativen Daten oder, sofern relevant, zu qualitativen Daten.
• Migranten insgesamt	Geschichte der Migration; Zusammensetzung der aktuellen Migrantenpopulation (z. B. sprachliche Anforderungen, Vielfalt, Verbindung zu vorherigem Wohnort).
• Arbeitsmarkt und andere wirtschaftliche Bedingungen	Arbeitslosenquote und von lokalen Arbeitgebern geforderte Fähigkeiten, Möglichkeiten zu selbstständiger Arbeit.
• Mittel der Stadt	Verfügbarkeit finanzieller Mittel für Integrationsmaßnahmen; Budgetänderungen.
• Politische Situation in der Stadt	Politische Kontrolle in der Stadtverwaltung; städtische Migrations- und Integrationspolitik; Wahlaussichten.
• Bürgerliche Gesellschaft in der Stadt	Grad bürgerschaftlichen Engagements in der Stadt – sowohl von Migranten wie von anderen betriebene Organisationen; Ausmaß der Beteiligung am kommunalen Entscheidungsprozess.



Über MIXITIES:

MIXITIES war ein gemeinsames Lernprojekt von Ende 2010 bis Mai 2012. Im Rahmen dieses Projekts ermittelten Städte die besten Möglichkeiten, ihren Verpflichtungen gemäß der Integrating Cities Charta von EUROCITIES gerecht zu werden. MIXITIES untersuchte drei Themen aus der Charta und entwickelte einen detaillierten Benchmark für ihre Hauptbestandteile sowie beste Methoden für jeden dieser Bereiche. Die Benchmarks dienten der Bewertung der tatsächlichen Erfahrungen in europäischen Städten durch Peer-Reviews.

Die Gastgeberstadt (Empfängerin der Peer-Review) erhielt durch den Vergleich mit dem Benchmark Auskunft über ihre Stärken und Schwächen in diesem Bereich der Integrationsarbeit. Außerdem erhielt MIXITIES durch die direkte Steuerung der Benchmark in dieser Stadt die Gelegenheit, sie zu testen, zu verbessern und in den Toolkits weiter zu entwickeln, damit europäische Städte sie als effektives Instrument zur Umsetzung der Charta verwenden können.

Ein von EUROCITIES koordiniertes Konsortium aus 16 kommunalen Behörden von 12 EU-Mitgliedsstaaten, sowie Experten für Integration und Migration des Berliner Senats und MigrationWork CIC haben MIXITIES implementiert.

Wie fügen sich die Integrating Cities Toolkits in den breiteren Kontext der EU ein?

Die Europäische Agenda für Integration aus dem Jahr 2011 bestätigt die Rolle der EU für die Bereitstellung eines Rahmens, in dem gute Methoden zur Integration von Migranten auf den verschiedenen Kontrollebenen überwacht, verglichen und ausgetauscht werden. Die Toolkits von EUROCITIES ergänzen die europäischen Module zur Integration.

Diese (sowie die in anderen Projekten und Netzwerken entwickelten) Toolkits, Benchmarks und Module über die Integration von Migranten verdeutlichen das fortgesetzte Engagement vieler öffentlicher Behörden und Nichtregierungsorganisationen, voneinander zu lernen und die europäische Integrationspolitik zu bewerten und zu verbessern.



Square de Meeûs 1
1000 Brüssel
Belgien

Tel.: +32 2 552 08 88
info@eurocities.eu
www.eurocities.eu

