



**Tagungsdokumentation
der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten
zu der MSO Tagung 2016**

Impressum

Auftraggeber:

Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten

Jochen Köhnke, Dezernent der Stadt Münster

Münster, April 2017

INHALT

Vorwort	2
Tagungsprogramm	3
Eröffnung Jochen Köhnke, Dezernent der Stadt Münster	4
Grußwort Karin Reismann, Bürgermeisterin der Stadt Münster	5
Grußwort Dr. Ömer Lütfü Yavuz, Vorsitzender des Integrationsrates der Stadt Münster	6
Gesamtmoderation Tino Boubaris, Bildungsreferent	8
Einführungsvortrag: Wolfgang Heuer, Beigeordneter	9
Workshops	13
Workshop 1: Optimierung der Arbeitsprozesse im Bereich Dienstleistung: Kooperation von Verwaltung und Migrant/innenselbstorganisationen	13
Workshop 2: Der Blick in die Praxis: Personalmanagement in der Verwaltung	17
Workshop 3: Das neue Integrationsgesetz – Die wichtigsten Neuerungen sowie Tipps zur praktischen Anwendung für die Arbeit der Migrant/innenselbstorganisationen	19
Plenum: Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops	22
Resümee der Tagung und Ausblick	23
Anhang	25



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Publikation liegt Ihnen das Ergebnis des fruchtbaren Dialoges der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des nunmehr 8. Tages der Migrant/innenselbstorganisationen in der Stadt Münster vor.

Aus dem Anspruch eines der Leitziele des Migrationsleitbildes der Stadt Münster heraus, die Stärkung und Unterstützung der Integrationsarbeit ehrenamtlicher Initiativen, wurde 2009 der Tag der MSO ins Leben gerufen. Seither bietet dieser Tag ein systematisches Podium zur intensiven Beleuchtung und Beförderung der Migrationsleitziele.

Die interkulturelle Öffnung der Kommune ist ein erklärtes Ziel unseres Migrationsleitbildes. Sie ist notwendiger Baustein hin zur Errichtung einer Gesellschaft, die „Migration“ als Gewinn betrachtet und auch zu ihrem Vorteil einsetzen kann.

Diese Dokumentation spiegelt den derzeitigen Diskussionsstand der aktiv Interessierten an einer Forcierung der Interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltung wider. Stand, Möglichkeiten, Schwierigkeiten und Strategien auf diesem Themengebiet wurden ausgiebig in den drei parallelen Workshops erörtert. Es ergaben sich konkrete, bereichernde Austauschmöglichkeiten zwischen Akteuren der Verwaltung und Mitgliedern der Migrant/innenselbstorganisationen. Die hohe Beteiligung aus den Reihen der städtischen Einrichtungen kann als besonderer Erfolg der Tagung 2016 verbucht werden; wir freuen uns indes, wenn diese immer wieder übertroffen wird.

Ein großer Dank geht an den Beigeordneten unserer Stadt, Wolfgang Heuer, der den Einführungsvortrag gehalten und damit den Grundstein für die erfolgreiche Veranstaltung gelegt hat. Meine Wertschätzung gilt den Organisationen, die diesen MSO-Tag mitgestaltet haben. Aber auch allen Teilnehmer/innen, Referenten/innen, Fachexperten/innen, den Moderator/innen und den Mitgliedern des Integrationsrates der Stadt Münster für ihre aktive Mitarbeit und ihr Engagement. Das Expertenwissen, die Stellungnahmen, insbesondere auch die des Vorsitzenden des Integrationsrates, Herrn Dr. Yavuz, haben unsere Veranstaltung sehr bereichert. Bereichert fühlen wir uns auch von einem erstmals Abwesenden: dem langjährigen Vorsitzenden des Integrationsrates, Herrn Spyros Marinos. Sein Engagement und seine Verdienste für unsere Stadt und seine unzähligen effektiven Hilfestellungen sind in einem Vorwort nicht zu fassen.

Der Verlauf und die Ergebnisse dieser Tagung reihen sich in die besonderen Bemühungen unserer Stadt und von Menschen, wie Spyros Marinos, ein, das Zusammenleben gewinnbringend für alle zu gestalten.

Ich freue mich sehr, Ihnen diese Dokumentation vorlegen zu können.

Jochen Köhnke

Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Münster

Tag der Migrant/innenselbstorganisationen 2016
Interkulturelle Öffnung der Kommune



Koordinierungsstelle für
 Migration und Interkulturelle
 Angelegenheiten

Tagungsort	WWU Weiterbildung (Heereman`scher Hof), Königsstraße 47, 48143 Münster	
Zeit	Donnerstag, 10.11.2016, 15.45 Uhr – 20.00 Uhr	
Tagungsprogramm		
15:45 Uhr	Ankommen	
16:00 Uhr	Eröffnung	Jochen Köhnke, Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Münster
	Grußworte	Karin Reismann, Bürgermeisterin der Stadt Münster Dr. Ömer Lütfü Yavuz, Vorsitzender des Integrationsrates der Stadt Münster
	Gesamtmoderation	Tino Boubaris, Projektmanager und Bildungsreferent im Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e. V.
16:15 – 17:00 Uhr	Einführungsvortrag	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Personalentwicklung und -planung
	Referent:	Wolfgang Heuer, Beigeordneter der Stadt Münster
17:00 – 17:15 Uhr	Pause	
17:15 – 19:15 Uhr	Parallele Workshops	
	Workshop 1	Optimierung der Arbeitsprozesse im Bereich Dienstleistung: Kooperation von Verwaltung und Migrant/innenselbstorganisationen
	Moderation	Türkân Heinrich Projektkoordinatorin
	Workshop 2	Der Blick in die Praxis: Personalmanagement in der Verwaltung
	Referent	Michael Willamowski Amtsleitung Personal- und Organisationsamt
	Moderation	Mario Grawe Kommunales Integrationszentrum
	Workshop 3	Das neue Integrationsgesetz – Die wichtigsten Neuerungen sowie Tipps zur praktischen Anwendung für die Arbeit der Migrant/innenselbstorganisationen
	Referentin	Dr. Barbara Weiser Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.
	Moderation	Dilek Karabudak Rechtsanwältin
19:15 – 19:50 Uhr	Plenum	Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops
19:50 – 20:00 Uhr	Resümee der Tagung und Ausblick	

ERÖFFNUNG

Jochen Köhnke,
Dezernent für Migration und Interkulturelle
Angelegenheiten der Stadt Münster



Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Reismann,
sehr geehrter Herr Dr. Yavuz,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße die Vertreter/innen aus den Migrant/- innenselbstorganisationen (MSO), dem Integrationsrat, der Politik, der Universität, der Verwaltung und die Akteur/inn/e/n der Migrationsarbeit sowie die weiteren Interessierten zum nunmehr 8. Tag der Migrant/innenselbstorganisationen. Die erste Tagung fand im Jahr 2009 statt, sodass nunmehr von einer Etablierung dieser Veranstaltung gesprochen werden kann. Allen nochmals ein herzliches Willkommen. Besonders auch den Referentinnen und Referenten der Workshops sowie unseren Moderatorinnen und Moderatoren, die im weiteren Verlauf noch gesondert vorgestellt werden.

Hervorzuheben sind diejenigen MSO, die uns bei der Vorbereitung für die diesjährige Tagung unterstützt haben und somit auch die Themenschwerpunkte mit bestimmt haben.

Ein besonderer Dank geht an die WWU. Ein Zeichen guter Zusammenarbeit, dass wir heute in diesen schönen Räumen tagen dürfen. Dank nicht zuletzt natürlich auch an das Team um Frau Meza Correa-Flock, die für die heutige Veranstaltung verantwortlich zeichnet.

Die Stadtverwaltung hat sich in ihrem Leitbild „Migration und Integration“ zum Ziel gesetzt, ich zitiere aus dem MLB, „ihre Strukturen weiter interkulturell zu öffnen und zu mehr Toleranz im Umgang mit Diversität beizutragen“. Blickt man auf die Bevölkerungsentwicklung der Stadt unter dem Aspekt der Vielfalt, ist Münster geradezu prädestiniert für eine optimale Umsetzung dieses Ziels. Die Stadt setzt immer wieder Akzente in diese Richtung:

- 2010 Veranstaltung zur Interkulturellen Personalentwicklung - Gemeinschaftsprojekt mit Hamm und Bielefeld
- 2011 Fachveranstaltung „Personal gewinnen, sichern, entwickeln“. Beide unter Beteiligung des Integrationsrates.
- 2012 Fachveranstaltung "Nachhaltige Personalentwicklung als Erfolgsfaktor".

Heute sollen insbesondere die Frage des gemeinsamen „politischen“ Nenners bei der Ausrichtung des Themas und die Einbindung der örtlichen Migrant/innenselbstorganisationen in den Blick genommen werden. In den drei parallelen Workshops geht es um die Praxis, die Umsetzungsebene, um konkrete Fragestellungen sowie um Austauschmöglichkeiten zwischen Verwaltung und den Migrant/innenselbstorganisationen.

Bevor ich nun das Wort an Frau Bürgermeisterin Karin Reismann richte, begrüße ich sehr herzlich Tino Boubaris, der die Gesamtmoderation der Veranstaltung übernommen hat. Tino Boubaris hat 2013 berufsbegleitend den Masterstudiengang „Nonprofit-Management and Governance“ an der Universität Münster abgeschlossen und somit fast ein Heimspiel. Er berät Vereine und Initiativen in Organisations- und Finanzierungsfragen und engagiert sich ehrenamtlich im Flüchtlingsrat Niedersachsen. Also ein guter und unseren Themen zugewandter Fachmann.

Nun wünsche ich Ihnen und uns eine erfolgreiche und bereichernde Veranstaltung.

GRUSSWORT

Karin Reismann,
Bürgermeisterin
der Stadt Münster



Sehr geehrter Herr Köhnke,
sehr geehrter Herr Dr. Yavuz,
sehr geehrte Damen und Herren,

zum diesjährigen Tag der Migrant/innenselbstorganisationen begrüße ich Sie herzlich und überbringe Ihnen auch gerne die Grüße unseres Oberbürgermeisters Markus Lewe, des Rates und der Verwaltung der Stadt Münster.

Ich freue mich sehr, dass Sie alle, sehr geehrte Gäste, den Weg hier hin in den Heeremanschen Hof gefunden haben. Vor einigen Wochen war ich hier und habe Gäste begrüßt, die an einer Tagung zur Partizipation teilgenommen haben. Menschen, die in unserer Stadt leben, waren für diese Veranstaltung zufällig ausgewählt worden, um zu einem aktuellen politischen Thema ihre Meinung zu sagen und zu diskutieren.

Sie, sehr geehrte Damen und Herren, sind nicht zufällig ausgewählt. Sie sind heute bewusst der Einladung zum Tag der Migrant/innenselbstorganisationen gefolgt, um mitzureden, sich zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ zu informieren und zu positionieren.

Sie vertreten die vielen Menschen in unserer Stadt, die eine Migrationsvorgeschichte aufweisen.

Nach einem Einführungsvortrag unseres städtischen Dezernenten Wolfgang Heuer erhalten Sie in verschiedenen Workshops die Gelegenheit, sich umfassend u. a. zu diesem Thema zu informieren.

Sie alle haben in irgendeiner Form Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung gesammelt und ich danke an dieser Stelle der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten und dem Integrationsrat der Stadt Münster, dass sie dieses Thema, das schon lange auch als Ziel im städtischen Migrationsleitbild verankert ist, aufgegriffen haben und diesen Tag organisiert haben.

Ich wünsche Ihnen allen informative Vorträge und spannende Diskussionen.

Vielen Dank!

GRUSSWORT

Dr. Ömer Lütfü Yavuz
Vorsitzender des Integrationsrates
der Stadt Münster



Sehr geehrte Frau Reismann,
sehr geehrter Herr Heuer,
Herr Köhnke,
Herr Willamowski,

liebe Vertreterinnen und Vertreter der Migrant/innenvereine,
meine Damen und Herren, liebe Freunde,

im Namen des Integrationsrates der Stadt Münster begrüße ich Sie zu der heutigen Veranstaltung, dem Tag der Migrant/innenselbstorganisationen, recht herzlich!

Das regelmäßige Treffen von Migrant/innenvereinen findet in diesem Jahr zum achten Male statt. Der Integrationsrat der Stadt Münster hat alle Tagungen der MSO begleitet, wie auch mitgestaltet.

Die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheit hat ca. 100 Migrant/innenvereine registriert, die in allen Bereichen des Lebens tätig sind. Sie wirken in den Bereichen Kultur, Sport, Religion, Soziales u. v. m. Darüber hinaus gibt es noch weitere Vereine, Gruppen und Initiativen, deren Zahl unserer Einschätzung nach ca. 30-40 betragen, die ebenfalls aktiv arbeiten.

Die Migrant/innen und ihre Organisationen leisten einen großen Beitrag zu einem friedlichen Zusammenleben in unserer Stadt.

Hierfür einige Beispiele: Afrika Festivals, Lateinamerikanische Wochen, Sportfestivals der Tamilen, indische und russische Filmtage, Tag der offenen Tür der religiösen Gemeinden usw.

Ganz kurz möchte ich auf zwei wichtige Anliegen der Migrant/innenvereine hinweisen. Diese haben wir bereits mehrmals zum Ausdruck gebracht:

Erstens: Die meisten Migrant/innenvereine verfügen über keine eigene Räumlichkeit.

Zweitens: Für ihre Aktivitäten fehlt meist eine entsprechende finanzielle Förderung. Beide Probleme führen dazu, dass Migrant/innen sich nicht ihrem Potential entsprechend entfalten können. Auf der Tagung der MSO sollten u. a. auch diese Themen aufgegriffen und Lösungsansätze erarbeitet werden.

Unser Büro hat sich zu einem Anlaufzentrum entwickelt. Eine Anlaufstelle sowohl für einheimische Migrant/innen als auch für Flüchtlinge. Sie erfahren bei uns eine unbürokratische und schnelle Hilfe. In Kooperation mit Fachämtern konnte der Integrationsrat in unzähligen Fällen Hilfesuchenden erfolgreich weiterhelfen:

► Der Integrationsrat setzt sich seit Jahrzehnten für eine Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein. Bei jeder Gelegenheit hat der Integrationsrat die Verwaltung aufgefordert, Menschen mit Migrationsvorgeschichte entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in der Verwaltung und in anderen städtischen Einrichtungen einzustellen.

Der Integrationsrat hat vor zwei Monaten mit dem Personalamt getagt und sich darüber ausführlich ausgetauscht. Wir haben u. a. festgestellt, dass die Zahl der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationsvorgeschichte leider weit unter dem Niveau des gewünschten Ziels liegt, nämlich bei zurzeit ca. 8 %.

► Um dieser Unterrepräsentation entgegenzuwirken, wird sich der Integrationsrat in Zukunft mit diesem Thema intensiver beschäftigen.

Die Wunschäußerungen an die Verwaltung haben uns bisher nicht zum Ziel gebracht.

Dafür benötigen wir eine parteiübergreifende politische Entscheidung. Die gesetzten Ziele sind dann regelmäßig zu prüfen.

► Migrantinnen und Migranten verfügen neben der deutschen Sprache und den Schulkenntnissen in Fremdsprachen zusätzliche Kompetenzen in ihren Muttersprachen. So können Migrantinnen und Migranten in einigen Bereichen der Verwaltung wertvolle Leistungen einbringen. Zum Beispiel in der Zulassungsstelle, dem Wohnungsamt, dem Jobcenter, der Ausländerbehörde usw.

► Wir fordern die Verwaltung auf, die muttersprachliche Kompetenz als eines der Bewerbungskriterien einzuführen.

► Wir fordern die Verwaltung auf, die Stellenanzeigen und -ausschreibungen so zu gestalten, damit möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsvorgeschichte – wie auch alle Mitglieder des Integrationsrates und alle Migrant/innenorganisationen - darüber informiert werden.

► Demnächst wird sich der Integrationsrat mit dem Thema "Muttersprachliche Fördermöglichkeiten in Kitas und Schulen" in Münster beschäftigen.

► Liebe Gäste, liebe Freundinnen und Freunde, das Interkulturelle Fest 2016 fand unter dem Motto „Vielfalt. Das Beste gegen Einfalt“ statt.

Zahlreiche deutsche und ausländische Gruppen, Vereine und Einrichtungen hatten wieder die Möglichkeit, ihre politischen und kulturellen Arbeiten vorzustellen. Wir sind davon überzeugt, dass das traditionelle Interkulturelle Fest einen wichtigen Beitrag zur Solidarität und zur Völkerverständigung, kurz gesagt, zu einem friedlichen Zusammenleben in Münster leistet.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

MODERATIONSÜBERNAHME

Tino Boubaris, Bildungsreferent



Zitat zum Geleit:

„Es ist bedeutsam, dass Deutschland ein erfolgreiches Integrationsland wird, und dazu gehört natürlich auch die interkulturelle Ausrichtung eigentlich aller öffentlichen Stellen, also aller Institutionen.“ Barbara John, Beauftragte des Senats von Berlin für Migration und Integration, Mai 2002 (Veranstaltung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin)

Persönliches Statement zum Zitat:

Dieses Zitat stammt aus dem Mai 2002. Auch wenn sich beim Thema der interkulturellen Öffnung der Kommunen schon das Eine oder das Andere getan hat, so ist es doch jetzt an der Zeit, dass wir angesichts der aktuellen politischen Entwicklungen endlich „aus dem Quark kommen“.



Die populistischen Bewegungen stehen bereits vor den Türen der Rathäuser, und spätestens wenn sie die Mehrheiten in den Räten und Ausschüssen mit bestimmen, wird von einer weiteren interkulturellen Öffnung keine Rede mehr sein können.

EINFÜHRUNGSVORTRAG

Wolfgang Heuer, Beigeordneter

Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung

Woher kommen wir?

Seit mehr als 350 Jahren, seit dem Westfälischen Frieden, ist „Toleranz durch Dialog“ Teil des Selbstbildes unserer Stadt. Unterbrochen von kriegerischen und verbrecherischen Phasen auch in Münster. Aber dennoch: Vielfalt und Offenheit sind prägende Bestandteile unserer Geschichte und damit Verpflichtung auch für die Gegenwart.

Und seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges profitiert Münster von großen Zuwanderungen. Unmittelbar nach Kriegsende kamen Vertriebene und Flüchtlinge aus den früheren deutschen Ostgebieten. Sie haben maßgeblich zum Aufbau und zum Gelingen unserer Stadt beigetragen. Seit über 60 Jahren zieht Münster – nicht zuletzt aufgrund seiner Wirtschaftskraft – Menschen aus dem Ausland an, die hier eine neue Heimat finden. Insbesondere die sogenannten Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter haben Münster mit aufgebaut und geprägt.



Die Zuwanderung hat dazu geführt, dass unsere Stadtgesellschaft in ihrer Zusammensetzung immer vielfältiger geworden ist. Derzeit haben 23 % der Bevölkerung eine Migrationsvorgeschichte. Diese kulturelle Vielfalt stellt ein großes Potenzial auch für die Zukunft unserer Stadt dar.

Wo stehen wir?

Die „Stadt Münster“ als untere Ebene im staatlichen Gefüge besteht grundsätzlich aus zwei Säulen: hier Rat, dort Verwaltung. Die politischen Beschlüsse des Rates sind für die Verwaltung bindend.

Warum erwähne ich das? Weil somit klar ist, dass der seit 2008 systematisch laufende Prozess der migrationsorientierten Arbeit unserer Stadt, Stichwort Migrationsleitbild, schon seither durch Ratsbeschluss das Handeln der Verwaltung bindet.

Damit wird die Zielsetzung, Integrationsprozesse auf allen Ebenen der Kommune wirksam werden zu lassen, bestätigt. Oder anders formuliert, auch die Verwaltung hat den Auftrag, die gleichberechtigte Teilhabe aller an den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft sicher zu stellen.

Und seit 2008 läuft ein vorbildlicher Prozess der Weiterentwicklung des Leitbildes!

Damit verbunden wird ein regelmäßiges Integrationsmonitoring, eine Berichterstattung zum Erreichten und zum noch Angestrebten. Die heutige Veranstaltung ist Teil dieses Monitorings.

Die Verwaltung ist neben der Bindung durch politische Aufträge des Rates aber vor allem an das Recht bzw. die Gesetze gebunden. Das sind die ausländerrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben des Staatsangehörigkeitsrechtes, die einerseits Integration ausdrücklich befördern sollen und andererseits aber auch restriktive, an manchen Stellen auch integrationshemmende Aussagen treffen.

Von herausragender Bedeutung für die Stadtverwaltung sind selbstverständlich auch die Grundsatzfestlegungen unserer Verfassung, die dem/der Einzelnen Würde und Rechte unabhängig von Abstammung, Religion, Geschlecht zuspricht. Auch diese Grundsätze finden ihre Ausarbeitung in Einzelgesetzen wie etwa dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Landesgleichstellungsgesetz, den Sozialgesetzbüchern. Damit ist natürlich auch die Personalabteilung der Stadt – wie der gesamte öffentliche Dienst - gesetzlich festgelegt, Ungleichbehandlung zu vermeiden.

Ist damit alles gesagt? Sind wir als Stadtverwaltung interkulturell aufgestellt, offen für Anliegen der Migrantinnen und Migranten, antidiskriminierend und weltoffen?

Meine Antwort: Im Grundsatz ja. Es gibt sehr viele Beispiele dafür, dass die Stadtverwaltung zusammen mit der Ratspolitik einen ganz erheblichen Beitrag zur Integration vieler Menschen mit Migrationsvorgeschichte leistet – ob es die aktuelle Bewältigung des Flüchtlingszuzuges ist, die nachhaltige Arbeit der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten oder auch die Zusammenarbeit der Stadt mit den Migrant/innenselbstorganisationen: Vieles klappt gut und sollte auch beachtet werden!

Aber Sie sind ja sicherlich hier, um vielleicht etwas mehr aus der Sicht des Personalverantwortlichen der Stadt zu hören. Also: Arbeiten auch Migrantinnen und Migranten bei der Stadt, tut die Stadt genug für ihre Einstellung, gibt es Hürden oder unlösbare Probleme?

Schließlich legitimiert sich eine moderne Stadtverwaltung - neben ihren rechtsstaatlichen Grundlagen - auch durch ihre Zusammensetzung. Oder anders gesagt: In einer repräsentativen Verwaltung spiegelt sich die Zusammensetzung der Bevölkerung wider.

Zunächst: Sie können es dem aktuellen Bericht zum Integrationsmonitoring entnehmen: Die Stadtverwaltung hat schon länger den politischen Auftrag, sich interkulturell zu öffnen und Vielfalt (Diversität) zu fördern.

Eine konkrete – und immer wieder thematisierte - Maßnahme hierzu ist die Erhöhung des Personalanteiles von Menschen mit Migrationsvorgeschichte.

Um hier zu einer fundierten bzw. abschließenden Einschätzung der aktuellen Lage zu kommen, müssten wir allerdings zunächst genauere Daten über die Zahl der derzeit bei Stadt beschäftigten Menschen mit Migrationsvorgeschichte haben.

Was wissen wir sicher? Mindestens 8 % der heute fast 7.000 Mitarbeiter/innen sind nicht in Deutschland geboren! Wenn ich nun die Definitionen des Begriffs „Migrationshintergrund / Migrationsvorgeschichte“ zu Grunde lege, dann können wir davon ausgehen, dass der Anteil dieser Menschen weit über 8 % hinausgeht – und möglicherweise sogar in die Nähe der 23 % kommt, der für die Gesamtbevölkerung in Münster aktuell gilt.

Noch ein Hinweis zur Lage: Von den im Sommer 2015 neu eingestellten ca. 50 Nachwuchskräften der Stadtverwaltung hatten 18 % eine Migrationsvorgeschichte, bei den auszubildenden Erzieherinnen waren es sogar knapp 30 %.

Leider haben wir keine komplett gesicherte Datengrundlage. Eine jetzt anstehende repräsentative Befragung unserer Belegschaft wird hierzu hoffentlich noch mehr Aufschluss geben.

Ich gehe aber davon aus, dass bei der Stadt Münster bereits heute eine sehr relevante Zahl an Menschen mit Migrationsvorgeschichte beschäftigt ist. Und dass diese prozentual vielleicht doch näher an der Zahl der Menschen mit Migrationsvorgeschichte in der münsterschen Bevölkerung liegt, als wir bislang vermutet haben. Im Vergleich: Bei den Erwerbstätigen in Deutschland insgesamt sind es ca. 24 %, im öffentlichen Dienst allerdings nur 11 % mit Migrationsvorgeschichte.

Was ist daraus zu folgern für die Personalpolitik? Dürfen wir die Hände in den Schoß legen?

Nein, selbstverständlich nicht. Die Stadt Münster hat nach wie vor große integrationspolitische Aufgaben zu bewältigen. Schon der Blick auf den wachsenden Rassismus in unserer Gesellschaft und das Aufkommen neuer politischer Parteien am äußeren rechten Rand machen deutlich, dass auch in der Integrations- oder Migrationspolitik nichts von dem Erreichten selbstverständlich ist. Anders formuliert: Wir erleben in Teilen der deutschen Gesellschaft gerade das Gegenteil der interkulturellen Öffnung! Stattdessen eine Unfähigkeit, fremde Denk- und Handlungsmuster und die kulturellen Hintergründe von Menschen anderer Herkunft zu erkennen, zu verstehen und zu tolerieren.

Auch die Stadt Münster ist gefordert, Teil einer Gegenbewegung zur wachsenden Fremdenfeindlichkeit zu sein!

So sollte die Verwaltung auch jene konkreten Maßnahmen prüfen, mit denen zurzeit insbesondere die Privatwirtschaft unbürokratisch und schnell Jobs für Flüchtlinge schafft bzw. schaffen will. Hier kann etwa über das städtische Jobcenter vermutlich Einiges in Bewegung gebracht werden.



Die Stadtverwaltung muss und wird ihren Weg weiter gehen, in der sog. Personalentwicklung den Abbau von Vorurteilen und Aufbau von Verständnis für Menschen aus anderen Kulturkreisen fortzuführen. Zum Beispiel durch vorbildliches Handeln im Alltag an den Arbeitsplätzen. Ferner sollte die Interkulturelle Öffnung bei Zukunftsprozessen Teil des Selbstbildes der Verwaltung und als Aufgabe von Führungskräften verankert werden. Unsere Weiterbildungsangebote sollten die besonderen Bedürfnisse der Personengruppe mit Migrationsvorgeschichte aufgreifen und interkulturelle Kompetenz bei Stellenbesetzungsverfahren angemessen berücksichtigen.

Daneben wird derzeit die Einführung eines weiteren Instrumentes vorbereitet: Die Personalverwaltung wird in Kürze ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erproben. Dabei werden bestimmte Merkmale wie Name, Geschlecht, Nationalität, Geburtsort etc. anonymisiert. Ziel ist es, neben einer Vereinfachung der gesamten Vorgänge durch Digitalisierung auch evtl. Benachteiligungen und versteckte Zugangshürden in herkömmlichen Verfahren zu erkennen und zu beseitigen. Denkbar als Effekt ist, dass z. B. Bewerbende mit Migrationsvorgeschichte bessere Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das Verfahren ist in der Fachwelt durchaus umstritten, auch in meinem Haus. Aber wir haben gesagt: Wir testen das System und wollen eige-

ne Erfahrungen sammeln, um diese dann ausgewertet der Politik am Ende einer Probephase zur Verfügung zu stellen. Ich bin sehr gespannt auf den Verlauf des Projektes.

Wo wollen wir hin?

Ich will mit drei Leitthesen für mehr Vielfalt in der Verwaltung schließen.

1. Der rechtliche Imperativ: Wir müssen die rechtlichen Vorgaben umsetzen.

Das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie zahlreiche weitere rechtliche Regelungen bilden den verbindlichen Rahmen dafür, alle Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, einer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität nicht zu diskriminieren. Diese Normen müssen im Alltag umgesetzt werden. Und alle Gutwilligen sollten erkennen: Das Recht ist ein sehr wichtiger Verbündeter auf dem Weg zur gelingenden Integration.

2. Der Modernisierungsansatz: Wir wollen die qualifiziertesten Beschäftigten mit unterschiedlichen Wurzeln.

Vielfalt bedeutet aus Sicht der Personalverwaltung Ideenreichtum und Innovation. Damit einher geht eine größere Anzahl von Lösungsansätzen, die notwendig sind, um in einer komplexen Welt handlungsfähig zu bleiben. Vielfalt macht die Verwaltung und damit den Wirtschaftsstandort Münster zukunftsfähig.

3. Der soziale Auftrag: Wir brauchen mehr Teilhabe als Basis für die Stadtverwaltung der Zukunft.

Der demografische Wandel verändert das Bild unserer Bevölkerung nachhaltig. Dies gilt nicht nur für den Anteil der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsvorgeschichte, sondern ebenso für die zunehmende Zahl älterer Menschen in der Gesellschaft insgesamt. So werden bis zum Jahr 2025 voraussichtlich etwa 1.000 Stellen bei der Stadt neu besetzt werden müssen. Es besteht die echte Chance, in diesem Zuge auch die personelle Zusammensetzung im Sinne der angestrebten Vielfalt zu verändern.

Die Stadt Münster hat als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion und will die Lebenswirklichkeit der Stadt abbilden. Zugleich fördert eine vielfältig zusammengesetzte Verwaltung die lokale Demokratie. Die interkulturelle Öffnung ist dabei keine Gefälligkeit, sondern eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung. Wichtig ist der Mut zu konkreten Maßnahmen.

WORKSHOP 1

Optimierung der Arbeitsprozesse im Bereich Dienstleistung: Kooperation von Verwaltung und Migrant/innenselbstorganisationen

Moderation Türkân Heinrich, Projektkoordinatorin
Protokollant Robert Below

Die Diskussionsinhalte und die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe lassen sich in zwei Themenfelder untergliedern:

Themenfeld 1: Herausforderungen der Optimierung der Dienstleistung aus der Sicht der Verwaltung

Das erste Themenfeld, welches im ersten Teil der Arbeitsgruppensitzung verhandelt wurde, beinhaltete das Selbstverständnis und die Aufgaben der Verwaltung im Dienstleistungsbereich für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Hier hielt Frau Sonntag von der Ausländerbehörde einen kurzen Input-Vortrag.

Folgende Ergebnisse ihrer Ausführungen können festgehalten werden:

→ Die Erkenntnis, dass die Münsteraner Ausländerbehörde als Akteurin der Verwaltung ihr Selbstverständnis modifizieren muss: In naher Zukunft soll sie, neben ihrer Funktion als Ordnungsbehörde, einen weiteren Schwerpunkt auf die Beratung, Information und Aufklärung der Geflüchteten und der Menschen mit Migrationsvorgeschichte legen.

→ Die Bedeutsamkeit eines inhaltlichen Beratungskonzepts, das substantieller Teil eines aktuell in Planung befindlichen Organisationsprojekts der Ausländerbehörde ist. Als beispielhafte Situation für die Anwendung eines solchen Konzepts kann die Folgende gelten: Geflüchtete Klientinnen oder Klienten haben einen amtlichen Bescheid vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erhalten. Grundlegende Zusammenhänge, die in diesem Bescheid stehen, können sie aber nicht ohne Weiteres verstehen. An dieser Stelle soll das inhaltliche Beratungskonzept künftig ansetzen, und den Klientinnen und Klienten die im Bescheid aufgeführten Entscheidungen und Sachverhalte umfassend vermitteln.



→ Die Ausländerbehörde soll für die Klientinnen und Klienten als behördliche „Schnittstelle“ fungieren, die über gebündelte Informationen verfügt und die Klientinnen und Klienten umfassend berät. Dafür ist es notwendig, dass sich die Ausländerbehörde intern und extern stärker vernetzt. „Interne“ und „externe“ Vernetzung umfasst etwa das Sozialamt, die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, die Migrant/innenselbstorganisationen (MSO), den regionalen Beauftragten des BAMF etc. Die Wahrnehmung dieser Herausforderung und das neue Selbstverständnis kommen auch darin zum Ausdruck, dass die Ausländerbehörde quasi den ersten Schritt unternehmen möchte, und in nächster Zeit aktiv an die weiteren Akteure herantreten wird.

→ Die Ausländerbehörde soll für die Klientinnen und Klienten als behördliche „Schnittstelle“ fungieren, die über gebündelte Informationen verfügt und die Klientinnen und Klienten umfassend berät. Dafür ist es notwendig, dass sich die Ausländerbehörde intern und extern stärker vernetzt. „Interne“ und „externe“ Vernetzung umfasst etwa das Sozialamt, die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, die Migrant/innenselbstorganisationen (MSO), den regionalen Beauftragten des BAMF etc. Die Wahrnehmung dieser Herausforderung und das neue Selbstverständnis kommen auch darin zum Ausdruck, dass die Ausländerbehörde quasi den ersten Schritt unternehmen möchte, und in nächster Zeit aktiv an die weiteren Akteure herantreten wird.

Themenfeld 2: Herausforderungen der Optimierung der Dienstleistung aus der Sicht der MSOs (und auch der Verwaltung)

Im zweiten Teil der Arbeitsgruppe wurden Möglichkeit und Notwendigkeit einer Stärkung der MSO sowie einer Zusammenarbeit von Verwaltung und MSO erörtert. Hier ergab sich eine intensive – und z. T. auch kontroverse – Diskussion über den gegenwärtigen Stand der Einbeziehung der MSO. Folgende Ergebnisse der Diskussion lassen sich anführen:

→ Die strukturellen Probleme der MSO sind – neben chronisch mangelnden Geldern – die damit z. T. zusammenhängenden Umstände, dass oftmals keine eigenen Räumlichkeiten vorhanden sind, und dass die Arbeit allein durch ehrenamtlich Tätige geleistet wird, und eine Professionalisierung der MSO-Arbeit mithin nicht ermöglicht wird.

→ Für MSO bestehen momentan vor allem zwei Optionen, um für die eigene Arbeit Gelder der Verwaltung zu erhalten. Zum Einen gibt es die „kleine“ Option. Es besteht hier beim Sozialamt ein Topf für Vereine. Zum Anderen ist die „große“ Option zu nennen: Die Möglichkeit, einen Etat-Antrag an den Rat zu stellen. Hierbei handelt es sich um größere Beträge.



→ Eine weitere Möglichkeit, die aufgezeigten strukturellen Probleme der MSO zu lindern, sind die Mittel des landesweiten „Komm-An-NRW“-Förderprojekts, die durch das Kommunale Integrationszentrum (KI) verwaltet werden.

→ In der Diskussion zeigte sich, dass die Problematik für MSO nicht nur darin besteht, dass seitens der Politik zu wenig Gelder bereitgestellt werden, sondern zudem darin, dass die schon vorhandenen Töpfe und Strukturen den MSO zu wenig bekannt sind. Dies ist somit ein Problem der *Kommunikation*, d. h. einer nicht genügenden *Durchlässigkeit der Informationen*.

→ Es wurde ferner deutlich, wie wichtig eine „*Face to face-Kommunikation*“ zwischen MSO-Vertreterinnen und -Vertretern bzw. Menschen mit Migrationsvorgeschichte und den jeweils zuständigen Verwaltungsmitarbeiterinnen und -Mitarbeitern ist. Einen besonderen Wert haben hier Stellen in der Verwaltung, die von Kolleginnen und Kollegen besetzt werden, die selbst eine Migrationsvorgeschichte haben, und die insofern bei der Beratung auf die eigene Erfahrung zurückgreifen können. Als Beispiel ist hier die anwesende Fr. Kannengießler zu nennen, die Migrationsbeauftragte des Jobcenters ist. Die muttersprachlichen Kenntnisse und vor allem die eigene, biographische Vertrautheit mit einer anderen Kultur sind Ressourcen, über die sprachlich und kultursensibel ausgebildete Fachkräfte nicht annähernd in vergleichbarem Maße verfügen können.

→ Um zunächst überhaupt herauszufinden, wer für das jeweilige Anliegen zuständig ist, sollte es neben mehrsprachigen Leitfäden Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter geben, welche die Funktion einer bzw. eines „*scout(s)*“ durch den „*Behörden-Dschungel*“ einnehmen.

→ Zwei weitere Merkmale von MSO wurden herausgearbeitet. Zum einen die Tatsache, dass die MSO-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine hohe Qualifikationen verfügen, hier mithin ein Potential vorhanden ist, welches sehr gut genutzt werden sollte. Auf dieses Potential wird jedoch seitens der Politik und der Verwaltung zu selten oder auch nur verbal zurückgegriffen.

Das zweite Merkmal ergibt sich aus dieser paradoxen Situation. Langjährige MSO-Mitarbeiter/innen sind dadurch desillusioniert, und es besteht teilweise MSO-intern die Gefahr, dass diese *Resignation* auf diejenigen Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter übertragen wird, die erst seit kurzem mit ihrem Engagement für die MSO-Arbeit begonnen haben.

→ Ein konkretes Beispiel für ein Feld, in dem MSO gerne mehr Verantwortung übernehmen würden, wurde erörtert: Die Bereitstellung von Sprachkursen bzw. Bildungsangeboten für Geflüchtete mit zunächst unklarer oder geringer Bleibeperspektive. Die MSO haben gegenüber der Verwaltung auf den Missetand, dass hier derzeit kaum diesbezügliche Möglichkeiten für diese Menschen bestehen, hingewiesen.

Die Verwaltung ist sich, wie deutlich wurde, dieses Problems sehr wohl bewusst, und möchte von sich aus hier auch gar keine Trennung zwischen Geflüchteten mit Bleibeperspektive und Geflüchteten mit geringen Chancen auf eine Bleibeperspektive vornehmen. In der Vergangenheit hat das Sozialamt etwa sogar gezielt mit Geldern des Bundesarbeitsministeriums versucht, ein Angebot für Geflüchtete mit unklarer Bleibeperspektive zu schaffen. In Bezug auf Geflüchtete aus sogenannten „sicheren Herkunftsstaaten“ sind der Verwaltung jedoch durch Vorgaben vom Bund hier die Hände gebunden. Diese Gruppe muss also momentan von der Teilnahme an staatlich bzw. kommunal organisierten Sprachkursen ausgeschlossen bleiben.



Als mögliche Lösung dieser Problematik wurde auf ehrenamtlich geleitete Kurse verwiesen, oder ein Setting, in dem bereits im Erlernen der deutschen Sprache fortgeschrittene Geflüchtete ihre Kenntnisse an die „Anfängerinnen“ und „Anfänger“ unter den Geflüchteten weitergeben könnten.

Es wurde die Forderung erhoben, die ehrenamtlichen Sprachkurse den offiziellen und anerkannten Sprachkursen gleich zu stellen, jedoch sofort durch die Frage nach der Instanz, die eine Anerkennung solcher ehrenamtlichen Sprachkurse dann kontrollieren muss, relativiert.

Für dieses Ergebnis der Diskussion der MSO-Aktivitäten in Bezug auf Geflüchtete mit unklarer Bleibeperspektive ist somit festzuhalten, dass die aufgezeigte Problematik ungelöst blieb, und eine Aufgabe darstellt, die es in nächster Zeit noch zu bearbeiten gilt.

→ Es wurde festgehalten, dass dem Integrationsrat als Institution eine sehr hohe Bedeutung zukommt, und dass er – quasi als „Brücke“ – ein zentrales Instrument ist, um die Vernetzung zwischen Menschen mit Migrationsvorgeschichte, den MSO und der Verwaltung zu intensivieren und zu verstetigen.

→ Die Arbeitsgruppe *selbst* kann als ein gelungenes Beispiel für eine Vernetzung der Akteure untereinander gesehen werden. Dies zeigte sich schon während der engagierten Diskussion und auch danach, als die Teilnehmer im persönlichen Gespräch Kontakte knüpften und mögliche gemeinsame Vorhaben besprachen. Es wurde also deutlich, dass diese Arbeitsgruppe schon ein erster Ausgangspunkt für die in der inhaltlichen Diskussion geforderte Vernetzung gewesen ist – ein Ausgangspunkt, von dem aus nun weitere Kooperation erfolgen kann. Zugleich manifestierte sich in diesem dynamischen Gruppenprozess sehr klar die Voraussetzung bzw. der Schlüssel für eine gelungene kooperative Vernetzung zwischen MSO und Verwaltung:

Nämlich die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung derjenigen Personen und Akteure, die zusammenarbeiten wollen.

→ Um diesen kooperativen Geist zu nutzen, wurden mehrere Punkte ergänzt: Es wurde aufgefordert, schon mal ein Grundsatzthema für die nächste MSO-Tagung 2017 zu erarbeiten, und sich hierzu auch an den Vorbereitungstreffen für die kommende Tagung zu beteiligen. Gleichzeitig wurde darauf aufmerksam gemacht, dass es auch wichtig ist, dass alle MSO-Themen präsent bleiben, und nicht die ganze inhaltliche Arbeit ausschließlich in das kommende Grundsatzthema fließen soll. Organisatorisch wurde die Forderung festgehalten, die nächste Tagung zu einem anderen Zeitpunkt stattfinden zu lassen, da die Deadlines der Anträge für das jeweils kommende Jahr im Herbst immer schon abgelaufen sind. Schließlich wurde das Netzwerk Migration erwähnt, welches sich in diesem Dezember zum ersten Mal seit einiger Zeit wieder trifft, und das von mehreren Teilnehmer/innen sehr positiv herausgehoben wurde. Dieses bietet also eine weitere Möglichkeit für die Akteurinnen und Akteure, die begonnene Arbeit fortzusetzen.

→ Ein weiteres wichtiges Ergebnis, zu dem die Arbeitsgruppe kam, ist der Hinweis darauf, dass insbesondere für die MSO, aber auch für die Verwaltung ein Bewusstsein davon notwendig ist, dass fundamentale Änderungen und Verbesserungen nicht ohne die *strukturell relevante Politik*, d. h. nicht ohne politische Entscheidungen, die einen Möglichkeitsraum für die MSO-Arbeit und die Integrationsarbeit überhaupt erst schaffen, herbeigeführt werden können.

Das bedeutet, dass eine weitere Aufgabe darin besteht, hier Druck „von unten“ zu erzeugen. Bedeutsam ist also ein Wissen um diese „umkämpfte“ Ebene der Politik, um sich nicht der Illusion hinzugeben, dass alles allein durch die Zivilgesellschaft erreicht werden kann.

So wichtig der auf die Politik ausgeübte Druck auch ist, so wichtig – dies wurde ergänzt – ist es zugleich doch auch, dass die MSO sich nach diesem Treffen nicht dem *Druck* ausgesetzt fühlen, möglichst schnell für die angesprochenen Probleme Lösungen finden zu müssen. Dies blockiert das Handeln mehr, als es hilft, auf dem bereits eingeschlagenen Weg weiterzugehen.



WORKSHOP 2

Der Blick in die Praxis: Personalmanagement in der Verwaltung

Referent Michael Willamowski, Amtsleitung Personal- und Organisationsamt
Moderation/Protokoll Mario Grawe, Kommunales Integrationszentrum

Workshop 2 wies mit Akteurinnen und Akteuren der Migrant/innenselbstorganisationen (MSO), aber auch des Integrationsrates sowie der Stadtverwaltung eine Vielfalt der Gruppe auf.

Er setzte sich mit folgender Aussage des Migrationsleitbildes der Stadt Münster auseinander: „Die Leistungen, Aufgabenerfüllung und Strukturen der öffentlichen Verwaltung sollen interkulturell geöffnet werden. Die Verwaltung soll für die Themen und Probleme im Bereich der Integration aufgeschlossen sein. Wir setzen uns zum Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe und Integration aller Menschen in verwaltungsbezogenen Arbeits- und Bildungsprozessen voranzutreiben.“ und untergliederte sich in die Themenfelder

- Wissensvermittlung und Überblick über den aktuellen Stand sowie
- einer offenen Diskussion über Maßnahmen zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte und die Kooperation mit den MSO.

Dem Vortrag des Amtsleiters des Personalamtes der Stadt Münster, Herrn Willamowski, zufolge, beschäftigt die Stadt Münster mehr als 6.500 Menschen, circa 53 % von ihnen sind Frauen. Die Stadt bildet in mehr als 30 Berufen zwischen 180 und 200 Auszubildende aus. Für großes Erstaunen sorgte die Tatsache, dass über 100 Berufe in der Stadtverwaltung vertreten sind. So kann man nicht nur allgemeine Verwaltungsberufe erlernen, sondern u. a. auch Sozial- und Erziehungsberufe, handwerkliche und technische Berufe, oder aber auch eine Beschäftigung als Feuerwehrfrau/-mann ist denkbar. Die exakte Zahl der Beschäftigten und Beamten mit Migrationsgeschichte ist nicht bekannt, nähere Erkenntnisse hierzu soll die geplante Mitarbeiter/innenbefragung bringen. Eine ermittelte Mindestzahl beläuft sich auf 8,1 %. Die Zahlen bei den Ausbildungsberufen liegen hier aber deutlich höher.

Das Leitziel wird aus Sicht des Amtsleiters zum einen mit der Einstellung von Menschen mit Migrationsgeschichte, zum anderen mit der Erweiterung und Sensibilisierung der Kompetenzen vorhandener Mitarbeiter realisiert. Hierfür erhalten die MSO die Ausschreibungen der Stadt per Email, außerdem sind diese in den Westfälischen Nachrichten und auf den Internetseiten des Personalamtes einsehbar. Den MSO wurde die Möglichkeit eingeräumt, sich in den Aus-



schreibungsverteiler aufnehmen zu lassen, sofern dies nicht bereits geschehen ist. Die Kompetenzerweiterung der bestehenden Mitarbeiter/innen wird durch das städtische Fortbildungsangebot gewährleistet. Im nächsten Jahr gibt es u. a. Seminare zum Thema „Asyl und Flucht“, „Ausgrenzung und Diskriminierung“, „Interkulturelle Kommunikation und sprachensible Beratung“, sowie ein erweitertes Angebot an Sprachkursen und zur Körpersprache.

Ausdrücklich betonte der Amtsleiter, dass alle Bewerbungen willkommen sind. In den nächsten Jahren wird eine Vielzahl an Stellen frei, sodass in dem daraus resultierenden Fachkräftemangel auch eine Chance für die Vielfalt liegt.

Die besondere Attraktivität der Stadt als Arbeitgeber liege u. a. darin, dass man nicht für den Profit eines Einzelnen, sondern für über 300.000 Mitbürgerinnen und Mitbürger arbeitet.

In der anschließenden Diskussion wurde eine Vielzahl an Fragen der Migrant/innenselbstorganisationen beantwortet. Unter anderem wurde die Möglichkeit einer Migrant/innenquote bei Einstellungen mit Hinweis auf der in Artikel 33 des Grundgesetzes fixierten Bestenauslese¹ verneint und die Frage nach der beruflichen Qualifikation, sowie der Vorschlag eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens intensiv diskutiert. Generell müsse bei Ausschreibungen das Anforderungsprofil erfüllt sein, was hinsichtlich der beruflichen Qualifikation zur Wahrung eines Standards nur kleinere Spielräume zulasse. Gleichwohl hat das Personalamt im Oktober eine Ausschreibung veröffentlicht, bei der die Ausbildung zur Verwaltungsfachkraft verkürzt erreicht werden kann. Qualifikationsvoraussetzung war ein Studienabschluss, wobei das Fach aber unbedeutend ist. Denn wer einen Studienabschluss besitzt, hätte schon einmal Beharrlichkeit und Willen gezeigt, etwas lernen und sich selbst organisieren zu wollen. Auf Grundlage dieser Ausschreibung wurden 12 Personen ausgewählt.



Auch das anonymisierte Bewerbungsverfahren wird im Personalamt im nächsten Jahr in einer Testphase durchgeführt werden. Bei der anschließenden Evaluation wird zu prüfen sein, ob die Bewerbungen zugenommen haben, stagnieren, oder rückläufig sind. Die Möglichkeit einer Online-Bewerbung besteht derzeit noch nicht, hier wurde von allen Teilnehmer/innen noch Nachholbedarf gesehen.

Die Karten-Abfrage und Priorisierung der Wünsche und Anregungen der Teilnehmer/innen ergab, dass am stärksten eine Öffnung bezüglich der Qualifizierungen gewünscht wird, sodass Quereinstiege möglich werden.

Es wurde u. a. auch erkennbar, dass teilweise die Kommunikation und Informationsweitergabe zwischen den MSO und der Verwaltung verbessert werden muss. Viele MSO wussten beispielsweise nicht, dass es so vielfältige Berufsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung gibt. Außerdem bewerben sich noch zu wenig Migrant/innen bei der Stadt, was teilweise auch daran liegt, dass die MSO über die Ausschreibungen nicht Bescheid wussten oder diese nicht weitergeleitet hatten.



¹ In Art 33 Abs. 2 GG heißt es: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

WORKSHOP 3

Das neue Integrationsgesetz – Die wichtigsten Neuerungen sowie Tipps zur praktischen Anwendung für die Arbeit der Migrant/ innen-selbstorganisationen

Referentin	Dr. Barbara Weiser, Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.
Moderation	Dilek Karabudak, Rechtsanwältin
Protokollantin	Regina Classen

Das neue Integrationsgesetz wurde von Frau Dr. Barbara Weiser vorgestellt.² Nach einer Erläuterung wichtiger Begriffe ging die Referentin insbesondere auf das Asylverfahren, den Arbeitsmarktzugang, die Wohnsitzregelung sowie die Möglichkeiten zur Erlangung einer Niederlassungserlaubnis (unbefristetes Aufenthaltsrecht) ein. In der Diskussion mit den Teilnehmenden wurden die Spielräume der Kommune ausgelotet. Wünsche und Forderungen der Teilnehmenden wurden thematisiert.



Allgemeines

Durch das Integrationsgesetz werden verschiedene Gesetze wie das Asylgesetz, das Aufenthaltsgesetz und einige Sozialgesetzbücher geändert.

Es wurden die Begriffe „Menschen mit Migrationshintergrund“ und „Ausländer/innen“ geklärt. Ebenso wies die Referentin darauf hin, dass bei den Ausländer/innen zwei Gruppen unterschieden werden: Die Unionsbürger/innen und die Drittstaatsangehörigen. Dann ging sie auf mögliche Aufenthaltsgründe (Ausbildung und Erwerbstätigkeit; völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe; familiäre Gründe; besondere Aufenthaltsrechte) sowie die verschiedenen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige (Aufenthaltserteilnis, Niederlassungserlaubnis, Visum, Blaue Karte EU und Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU) ein.

Asylverfahren

Es wird nun nicht mehr direkt ein Asylantrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestellt, sondern zunächst ein Asylgesuch bei einer Behörde, woraufhin man einen Ankunftsbescheid erhält. Danach kann man einen Asylantrag beim BAMF stellen. Bei der Anhörung muss der/die Asylantragsteller/in die Vorverfolgung glaubhaft machen. Die Entscheidung kann verschieden ausfallen: Bei einer Asylanerkennung, Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft i. S. d. Genfer Flüchtlingskonvention, Anerkennung als subsidiär Schutzberechtigte sowie Feststellung von nationalen Abschiebeverboten erhält man eine Aufenthaltserlaubnis, allerdings mit jeweils anderen Rechten (z. B. hat ein subsidiär Schutzberechtigter kein Recht auf Familiennachzug). Der Antrag kann auch als unbegründet oder als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt werden.

² Der Vortrag kann abgerufen werden unter www.muenster.de/stadt/zuwanderung

Die Glaubhaftmachung der Vorverfolgung war ein Diskussionsschwerpunkt. Dazu wurden Tipps für die praktische Arbeit gegeben: Man soll detailliert berichten, da eine Nachreichung schwierig ist. Allerdings soll man nicht dramatisieren, da man sich dabei in Widersprüche verwickelt. Von seinem Recht auf Rückübersetzung soll man auf jeden Fall Gebrauch machen (auch wenn der/die Entscheider/in auf einen Verzicht drängt), da bei einer Übersetzung Fehler entstehen können. Außerdem soll man wenn möglich eine Begleitung mitnehmen. Es ist wichtig, dass man das Protokoll liest, damit man ggf. Fehlendes nachreichen oder vermeintliche Widersprüche aufklären kann.

Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass einzelne Verwaltungsgerichte, darunter Münster, entschieden haben, dass Syrer als Flüchtlinge i. S. d. Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt werden müssen. Geschieht dies nicht, hat man die Möglichkeit innerhalb der gesetzten Frist zu klagen.

Arbeitsmarktzugang

Für die Ausübung einer Beschäftigung ist eine Berechtigung erforderlich. Diese wird in einer Nebenbestimmung im Aufenthaltspapier vermerkt. Zu unterscheiden ist dabei „Erwerbstätigkeit gestattet“ und „Beschäftigung gestattet“. Während Erstere nicht nur eine Beschäftigung, sondern auch eine selbstständige Erwerbstätigkeit ermöglicht, erlaubt Letztere nur eine Beschäftigung. Außerdem gibt es die Nebenbestimmung „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“. Dies bedeutet, dass man zuerst eine konkrete Arbeitsstelle benötigt, für welche man dann eine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt, die i. d. R. den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiterleitet. Dort werden die Beschäftigungsbedingungen geprüft. Hier erfolgte durch das Integrationsgesetz eine Verbesserung für die Flüchtlinge: Es findet keine Vorrangprüfung mehr statt. Der Vorteil hierbei ist, dass das Ergebnis voraussehbar ist: Wenn die Arbeitsbedingungen korrekt sind, wird die Erlaubnis erteilt. Der Nachteil ist die Zeit, die das Verfahren beansprucht. Allerdings muss die Ergebnismitteilung der Bundesagentur für Arbeit an die Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Für die Ausländerbehörde liegen allerdings keine Fristen vor.



Zudem erleichtert das Integrationsgesetz den Zugang zum Arbeitsmarkt dadurch, dass man nun einen Anspruch auf Duldung (für die Dauer der Ausbildung) hat, wenn man eine mindestens zweijährige Ausbildung beginnt. Bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Übernahme in den Betrieb hat man einen Rechtsanspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis. Wird man vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen, erhält man

eine Duldung für sechs Monate für die Suche nach einer entsprechenden Arbeitsstelle. Diese Regelung erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt, da der Ausbildungsbetrieb so Planungssicherheit erhält.

Wohnsitzregelung

Eine weitere Änderung durch das Integrationsgesetz betrifft die Wohnsitzregelung. Flüchtlinge müssen nun für drei Jahre in dem Bundesland bleiben, dem sie nach ihrer Ankunft zugewiesen wurden. Auch eine Wohnsitzauflage auf eine Stadt ist möglich. Ausgenommen von der Wohnsitzregelung sind Flüchtlinge, die eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren oder eine Arbeitsstelle mit mindestens 15 Wochenstunden und einem Einkommen von mindestens 712 Euro haben.

Niederlassungserlaubnis

Eine deutliche Erschwerung erfolgte durch das Integrationsgesetz bei der Möglichkeit zur unbefristeten Aufenthaltserlaubnis. Während früher Flüchtlinge i. S. d. Genfer Flüchtlingskonvention nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis erhielten, bestehen nun weitere Auflagen. Entweder man hat bereits seit fünf Jahren eine Aufenthaltserlaubnis und sichert seinen Lebensunterhalt überwiegend selbst und besitzt Deutschkenntnisse mindestens vom Niveau A2 GER oder man hat seit drei Jahren eine Aufenthaltserlaubnis und sichert seinen Lebensunterhalt weit überwiegend selbst und besitzt Deutschkenntnisse mindestens vom Niveau C1 GER.

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

Kurz wurde auch auf unbegleitete minderjährige Flüchtlinge eingegangen. Diese werden bis zu ihrem 18. Lebensjahr geduldet. Sie können aber auch einen Asylantrag stellen. Dafür benötigen sie einen Vormund. Die Vormundschaft übernimmt i. d. R. das Jugendamt, sie kann aber auch von einem Anwalt, einem Berufsvormund oder einer/einem (entsprechend geschulten) Ehrenamtlichen übernommen werden.

Wünsche und Forderungen

- Es wird mehr Personal benötigt – sowohl in der Ausländerbehörde als auch bei den Sozialarbeiter/innen. Für die sozialarbeiterische Betreuung der Flüchtlinge wurde ein Betreuungsschlüssel von 1:25 vorgeschlagen.
- Bei der Ausländerbehörde und dem Jobcenter sollten die Mitarbeiter/innen mehrsprachig sein, gerne auch Muttersprachler. Mindestens sollten sie jedoch Englisch sprechen. Wünschenswert wären auch arabischsprachige Mitarbeiter/innen, da sehr viele Flüchtlinge aus den arabischen Ländern kommen.
- Antragsformulare sollten auf verschiedenen Sprachen, mindestens in den zehn gängigsten, vorhanden sein. Dies wäre nicht nur eine Vereinfachung für die Antragstellenden, sondern auch eine Entlastung für die Mitarbeiter/innen der Ämter.
- Vorgeschlagen wurde auch, dass die MSO einen Raum im Ausländeramt erhalten, wo sie als Ansprechpartner/innen direkt vor Ort zur Verfügung stehen.
- Dolmetscher/innen sollten in der Nähe der Ämter zur Verfügung stehen.
- Da bei der Ausländerbehörde oftmals niemand ans Telefon geht, wurde vorgeschlagen, eine Hotline einzurichten.
- Die Rahmenbedingungen in der Ausländerbehörde sollten verbessert werden. Es sollte dort geordneter ablaufen, eine Beschilderung in verschiedenen Sprachen angebracht werden sowie der Wartebereich verbessert werden.
- Es könnten Ehrenamtliche eingesetzt werden, allerdings sollten ihnen zumindest Fahrtkosten ersetzt werden.
- Insgesamt ist ein gutes Einwanderungsgesetz notwendig sowie eine Vereinfachung der Gesetze.

PLENUM

Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops

Die unterschiedliche Arbeitsweisen der Workshops spiegelte sich in der Präsentation ihrer Arbeitsgruppe im Plenum wider. Klärende Fragen und kurze Statements aus dem Plenum bereicherten die Abschlussrunde der diesjährigen Tagung.



Workshop 1

Die Moderatorin fasste den Verlauf und die Ergebnisse der ersten Arbeitsgruppe zusammen.

Workshop 2

Der Vortrag des Amtsleiters des Personal- und Organisationsamtes prägte den zweiten Workshop und dessen Vorstellung im Plenum.



Workshop 3

Verlauf sowie Forderungen der Arbeitsgruppe wurden von der Moderatorin vorgetragen.

Die Referentin hatte im Plenum nochmals Gelegenheit, Fragen zu klären.

Der Gesamtmoderator, der sich ein Bild von allen drei Workshops verschafft hatte, rundete das Plenum und die Tagung mit einem zusammenfassenden Resümee ab.

RESÜMEE DER TAGUNG UNDAUSBLICK

Tino Boubaris, Gesamtmoderation

Ich habe zu Beginn der Tagung gesagt, dass wir bei der interkulturellen Öffnung der Kommunen endlich „aus dem Quark kommen“ müssen. Das bezieht sich auf die Situation überall in Deutschland. Die Tagung hat gezeigt, dass in Münster bereits vielversprechende Ansätze auf den Weg gebracht wurden, die weiter entwickelt und verstetigt werden müssen.

Für diese Verstetigung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Kommune ist ein regelmäßiger Austausch zwischen den MSO und Verwaltung notwendig, nicht erst beim nächsten MSO-Tag. Einzelne Verabredungen wie runde Tische zu Fachthemen wurden in den Workshops bereits angestoßen.

Wichtig ist die Unterstützung durch die Koordinierungsstelle und das Kommunale Integrationszentrum als Bindeglied zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern. Diese sehe ich zugleich auch als Transparenzstellen, die für die Durchlässigkeit von Informationen zwischen MSO und Verwaltung mit verantwortlich sind. Dazu zählt auch eine zeitnahe Veröffentlichung der Ergebnisse dieses Tages der MSO.

Münster ist einer der größten und forschungsstärksten Hochschulstandorte in Deutschland. Die externe Unterstützung und Begleitung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung der Kommune können durch die Hochschulen mit Begleitforschung und Wissenstransfer geleistet werden. Auch die Wohlfahrtsverbände und Träger der Erwachsenenbildung können durch Fortbildungen für alle Akteure im Öffnungsprozess zu dessen Gelingen beitragen.

Nicht zuletzt ist die Unterstützung der interkulturellen Öffnung der Kommune durch die MSO von zentraler Bedeutung, allerdings nicht in der Form von Forderungen und Appellen - stattdessen sind konkrete Vorschläge an die Verwaltung hilfreich und zielführend.

Es wurde während der Tagung mehrfach darauf hingewiesen, dass in den nächsten Jahren 1000 Stellen in der Stadtverwaltung neu zu besetzen sein werden. Um den Stellenbewerber/innen mit Migrationsvorgeschichte gute Teilhabechancen zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass angekündigte Maßnahmen wie z. B. anonymisierte Bewerbungsverfahren schnellstmöglich umgesetzt werden. Ebenso wichtig ist es, dass bei gleicher Qualifikation der Zugang zu allen Positionen auf allen Ebenen ermöglicht wird.

Ich bedanke mich:

- bei der Koordinierungsstelle für Interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Münster und dem Integrationsrat Münster für die Vorbereitung der Tagung,
- bei der WWU Weiterbildung gGmbH und bei allen hilfreichen Unterstützer/innen für die gelungene Durchführung,
- bei allen Teilnehmer/innen der Tagung für die gute Mitarbeit in den Workshops und
- bei den Referent/innen und Moderator/innen der Workshops, die die Ergebnisse der Tagung herausgearbeitet und dokumentiert haben.



Zu guter Letzt bitte ich Herrn Dr. Georgios Tsakalidis, Integrationsratsmitglied, im Namen aller hier Anwesenden einen Gruß an Spyros Marinos³ auszurichten. Er wäre heute gerne dabei gewesen; es war ihm aber aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich. Wir alle wissen, was Herr Marinos für die interkulturelle Entwicklung der Stadt Münster geleistet hat - und was hätte er nicht alles zu dieser Tagung beitragen können!



³ Der langjährige Vorsitzende des Integrationsbeirates der Stadt Münster ist am 13.01.2017 verstorben.

Anhang

ANMELDEFORMULAR*

Bitte melden Sie sich mit diesem Formular bis Montag, 31.10.2016 per Fax oder E-Mail an:

Ximena Meza Correa-Flock
meza-correa-flock@stadt-muenster.de
Fax: +49 (0) 251-492-7788

- Mein Verein/meine Organisation nimmt an der Tagung am 10. November 2016 mit ___ Person/en teil.
- Mein Verein/meine Organisation wird an folgenden Arbeitsgruppen teilnehmen:
- AG 1 „Optimierung der Arbeitsprozesse im Bereich Dienstleistung: Kooperation von Verwaltung und Migrant/innenselbstorganisationen“
 - AG 2 „Der Blick in die Praxis: Personalmanagement in der Verwaltung“
 - AG 3 „Das neue Integrationsgesetz – Die wichtigsten Neuerungen sowie Tipps zur praktischen Anwendung für die Arbeit der Migrant/innenselbstorganisationen“

* Die Teilnahme ist kostenlos.

Organisation

Ansprechperson

Straße und Hausnummer

Postleitzahl und Ort

Telefon und Fax

E-Mail-Adresse

Datum, Unterschrift

VERANSTALTUNGSORT

Westfälische Wilhelms-Universität
WWU Weiterbildung gemeinnützige GmbH
Königsstraße 47
48143 Münster



Anreise mit dem Auto: Von der A43 / Weseler Straße (B219) über den Ludgerplatz (Kreisverkehr) in die Ludgerstraße und dann schräg links Richtung Münster Arkaden auf der Königsstraße halten. Ihr Fahrzeug können Sie gegenüber des Kettlerschen Hofes in der Tiefgarage der Münster Arkaden parken.



STADT MÜNSTER



Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten



TAG DER MIGRANTEN-SELBSTORGANISATIONEN

Donnerstag, 10. November 2016
15.45 – 20 Uhr im Heereman'schen Hof



HERZLICH WILLKOMMEN! BIENVENUE! KHOSH AMADID! BEN-VINDOS! HOŞ GELDİNİZ WELCOME! DOBRO POJALOWAT! AHLAN WSHLAN! BIENVENIDOS!

Eine Vielfalt an Migrant/innenselbstorganisationen (MSO), Glaubensgemeinschaften und interkulturell ausgerichteten Vereinen gestalten das Leben in Münster mit und spielen so in unserer Stadt eine unverzichtbare Rolle.

Eines der Leitziele des Migrationsleitbildes der Stadt Münster ist die Stärkung und Unterstützung der Integrationsarbeit ehrenamtlicher Initiativen. Aus diesem Anspruch heraus wurde 2009 der Tag der MSO ins Leben gerufen, welcher nun bereits zum achten Mal stattfindet. Meine Wertschätzung gilt den Organisationen, die diesen MSO-Tag mitgestaltet haben.

Ein weiteres Ziel des Migrationsleitbildes ist die interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltung. Die diesjährige Tagung befasst sich nun gezielt mit diesem Thema. Es geht um die Möglichkeiten, die Schwierigkeiten und Lösungsstrategien auf diesem Themengebiet.

Mein Dank geht an Herrn Wolfgang Heuer, Beigeordneter, der den Einführungsvortrag hält. Bei zwei der sich anschließenden Workshops geht es v.a. um Austausch und Vernetzung zwischen den Teilnehmenden, bei dem dritten v.a. um Informationen zu den Änderungen durch das neue Integrationsgesetz.

Ich freue mich auf Ihre Teilnahme!

Jochen Köhnke
Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten

PROGRAMM

15.45 Uhr: Ankommen

16.00 Uhr: Eröffnung

- Jochen Köhnke (Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten)
- Grußworte: Bürgermeisterin Karin Reismann, Dr. Ömer Lütfü Yavuz (Vorsitzender des Integrationsrates der Stadt Münster)
- Gesamtmoderation: Tino Boubaris (Projektmanager und Bildungsreferent im Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.)

16.15 – 17.00 Uhr: Einführungsvortrag

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung Personalentwicklung und -planung
- Referent: Beigeordneter Wolfgang Heuer

17.00 – 17.15 Uhr: Pause

17.15 – 19.15 Uhr: Parallele Workshops

Workshop 1: Optimierung der Arbeitsprozesse im Bereich Dienstleistung: Kooperation von Verwaltung und Migrant/innenselbstorganisationen
Moderation: Türkân Heinrich (Projektkoordinatorin)

Workshop 2: Der Blick in die Praxis: Personalmanagement in der Verwaltung

Referent: Michael Willamowski (Amtsleitung Personal- und Organisationsamt)
Moderation: Mario Grawe (Kommunales Integrationszentrum)

Workshop 3: Das neue Integrationsgesetz –

Die wichtigsten Neuerungen sowie Tipps zur praktischen Anwendung für die Arbeit der Migrant/innenselbstorganisationen
Referentin: Dr. Barbara Weiser (Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.)
Moderation: Dilek Karabudak (Rechtsanwältin)

18.15 – 19.00 Uhr: Plenum

- Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops
- Offene Abschlussrunde

19.00 – 20.00 Uhr: Resümee der Tagung und Ausblick

20.00 Uhr: Ende der Veranstaltung

Ansprechpartnerin

Stadt Münster
Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten
Ximena Meza Correa-Flock
Tel.: +49 (0) 251-492-7058
Fax: +49 (0) 251-492-7788
meza-correa-flock@stadt-muenster.de
Stadthaus 2
Ludgerplatz 2–4
48127 Münster
www.muenster.de/stadt/zuwanderung