

Fachtagung

Empowerment und Partizipation von Migrantinnen und Migranten in Bayern Kommunale Integrationsprozesse nachhaltig gestalten

19. März 2011 im Schloss Ansbach

Eine Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns (AGABY) und des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern (LBE) in Kooperation mit der Regierung von Mittelfranken

**EMPOWERMENT
&
PARTIZIPATION**

Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und der Beteiligung von Migrantenorganisationen in Bayern

www.partizipation-in-bayern.de

BERICHTERSTATTUNG

AG 2:

Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte – Ihre Rolle, Funktion und Bedeutung für die kommunale Integrationspolitik und Integrationsarbeit in Bayern

Input: Cumali Naz, Ausländerbeirat der Stadt München

Moderation: Claudia Guter, Ausländerbeirat der Stadt München

Berichterstattung: Victoria Müller, Mitarbeiterin Projekt „Empowerment & Partizipation“

I. Zentrale Inhalte des Inputs

- 1. Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte sind kein Ersatz für ein fehlendes kommunales Wahlrecht für Nicht-EU-Ausländer, sondern eine Ergänzung einer ganzheitlichen kommunalen Integrationspolitik.**
- 2. Viele Städte und Gemeinden haben die Notwendigkeit erkannt, bestimmte Bevölkerungsgruppen einzubinden, da deren Interessen einer unabhängigen Vertretung bedürfen.**
- 3. Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte übernehmen Querschnittsaufgaben der kommunalen Integrationspolitik und sind für alle Themen zuständig:**
 - Interessenvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund
 - Beratung von Politik und Verwaltung in allen migrations- und integrationspolitischen Fragen, Beratung der Bevölkerung
 - aktive Integrationsförderung (Vernetzung und Austausch mit Migrantenvereinen und -initiativen)
 - Sensibilisierung für Belange der Menschen mit Migrationshintergrund
 - Vermittlerfunktion
 - Antidiskriminierungsarbeit
 - Öffentlichkeitsarbeit, z.B. durch Stellungnahmen zu aktuellen Themen
- 4. Mögliche Themen, Ziele und Leitlinien der Beiratsarbeit am Beispiel München:**
 - Politische Partizipation, z.B. in Bezirksausschüssen
 - Einbürgerung / doppelte Staatsbürgerschaft
 - Förderung der Antidiskriminierungsarbeit
 - Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
 - Zusammenarbeit mit relevanten Ämtern, z.B. Planungsreferat, Abteilungen des Sozialreferates, Ausländeramt
 - Förderung von Selbsthilfeinitiativen, z.B. Zusammenarbeit mit dem Selbsthilfebeirat v.a. im Bereich Gesundheit
 - Bildungspolitik, z.B. Forderung nach strukturellen Reformen sowie konkrete Vorschläge für Verbesserungen vor Ort, Beirat als Ansprechpartner für Schulen, Übergangmanagement an Schnittstellen der Bildungsbiographie (z.B. Projekt AKTIV)
 - Frühkindliche Förderung (z.B. Projekt HIPPY, ein gezieltes Förderprogramm, mit dem jedes Jahr über 200 Familien erreicht werden)
 - Wohnen und Stadtentwicklung: Beirat als Ansprechpartner für die Gestaltung einer ausgewogenen Stadtteilstruktur

- Gesundheit
- Sport (z.B. der Sport-Integrations-Preis)
- Dialog der Religionen

5. Herausforderungen für die Beiratsarbeit:

- Geringe Machtbefugnisse: Nicht alle Beiräte haben im Stadt- bzw. Gemeinderat ein Rede- und Antragsrecht, in den meisten Fällen müssen sie lediglich in den Fragen, die die Themen Integration und Migration betreffen, angehört werden; diese Beratung kann jedoch nur dann wirksam sein, wenn sie ernst genommen wird.
- Verzahnung mit der kommunalpolitischen Struktur am Beispiel München: die Beschlüsse des Beirates werden über den Oberbürgermeister an die städtischen Referate weitergeleitet, was jedoch immer wieder dazu führt, dass Anträge des Beirates blockiert werden und gar nicht erst im Stadtrat eingebracht werden.
- Geringe Wahlbeteiligung: Mobilisierung ist schwierig für die Wahl eines beratenden Gremiums, wenn der Beirat mehr Macht hätte, würden auch mehr Menschen zu Wahl gehen
- Gewinnung von kompetenten und engagierten Mitgliedern

II. Empfehlungen

1. Rechtliche Grundlagen für einen arbeitsfähigen Beirat: Satzung und/oder Geschäftsordnung

2. Gesicherte finanzielle und personelle Ausstattung der Geschäftsstelle

Beispiel München:

- gut ausgestattete Geschäftsstelle: 3 Vollzeit- und 3 Teilzeitstellen
- Antidiskriminierungsstelle: 2 Vollzeitstelle
- eigener Zuschussetat in Höhe von 120.000 € p.a.:
→ dieser Etat stärkt insbesondere auch die Stellung des Beirates bei den Vereinen
→ pro Jahr gehen ca. 120 Anträge ein, pro Verein wird einmalig pro Jahr ein Zuschuss in Höhe von max. 1.500 € gewährt
- Sitzungsgelder:
→ Vollversammlungen: 51 € pro Mitglied
→ Ausschusssitzung: 26 € pro Mitglied
- Aufwandsentschädigungen pro Monat: 506 € für die/den Vorsitzende/n, 176 € für die/den stv. Vorsitzende/n, 77 € für die Vorsitzenden der Ausschüsse
- Verdienstaufschlag beim Arbeitgeber wird übernommen

3. Verzahnung mit den kommunalpolitischen Strukturen:

Die Arbeit des Beirates soll dort ankommen, wo sie gesehen und wahrgenommen wird und wo Entscheidungen getroffen werden.

4. Kompetenzen der Beirätsmitglieder stärken:

Die Mitglieder der Beiräte müssen durch Fortbildungen unterstützt werden, z.B. durch bedarfsgerechte Fortbildungsangebote, da kompetente Beiratsmitglieder mehr wirksame Impulse für die kommunale Integrationspolitik und -arbeit geben können.

5. Öffnung der Verwaltung für Vorschläge und Initiativen der Beiräte

Beispiel München:

Der Beirat setzte sich schon lange für eine Erhöhung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung München ein, ohne Erfolg. Nachdem in der Verwaltung die Stelle des Personalverantwortlichen neu besetzt wurde, stieß der Beirat mit seinem Anliegen auf Interesse bei dem neuen Stelleninhaber. Ziel war es, die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren besser zu berücksichtigen. Die LMU München wurde für ein entsprechendes Gutachten eingebunden. So wurde etwa die Mehrsprachigkeit als wichtige Qualifikation berücksichtigt und insgesamt hat sich der Ablauf der Bewerbungsgespräche verbessert. Die Personalverwaltung hat gemeinsam mit dem Beirat in den Migrant communities Werbung für eine Beschäftigung in der Stadtverwaltung gemacht. Die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund hat sich daraufhin von 4 auf 19% erhöht.