

## **Anlage I : Bestandsaufnahme der Arbeit an den Schwerpunkten aus 2008**

### **I. Schwerpunkte der ersten Fortschreibung des Hammer Integrationskonzeptes ab 2008 (Vgl. Vorlage Nr. 1958/08):**

1. Fortschreibung der Sprachfördermaßnahmen und Orientierungshilfen
2. Förderung der frühkindlichen, vorschulischen und schulischen Erziehung und Bildung (PLAN B)
3. Förderung der Ausbildungsbeteiligung und Abbau von Zugangsbarrieren für Jugendliche in Ausbildung und Beruf
4. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Querschnittsaufgabe
5. Angebote für ältere Migranten/innen und deren Familienangehörige sowie allgemeine Gesundheitsförderung
6. Stadtteilarbeit und bürgerschaftliches Engagement von und für Migranten
7. Förderung der kulturellen Beteiligung und des interkulturellen Dialogs als Bestandteil der Umsetzung des Handlungskonzepts „Interkultur“
8. Abbau von Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen
9. Controlling und Evaluation

**Im Folgenden werden beispielhaft Arbeitsergebnisse in den o.g. Handlungsfeldern ohne Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt, da die Erfassung sämtlicher Maßnahmen der am „Netzwerk Integration“ beteiligten Ämter, Institute, Verbände, Migrantenorganisationen, etc. nicht möglich ist.**

**Der große Umfang dieser Maßnahmen ist aber auch ein Indiz dafür, dass die Zielrichtung der ersten Fortschreibung, nämlich Integration als Querschnittsaufgabe der gesamten Stadtgesellschaft und nicht nur einzelner besonderer Einrichtungen zu implementieren immer besser umgesetzt werden konnte.**

### **II. Bisherige Bilanz/Ergebnisse/Perspektiven:**

#### **1. Fortschreibung der Sprachfördermaßnahmen und Orientierungshilfen**

##### 1.1 Modularisierte, niedrighschwellige Orientierungs- und Sprechlernkurse

Im Zeitraum von 2008 – 2013 wurden im gesamten Stadtgebiet mehr als 60 niedrighschwellige Orientierungs- und Sprachlernkurse durchgeführt. Die Kurse fanden und finden dezentral in Stadtteilbüros und Treffpunkten, in KITAs, Familienzentren und Schulen, in Einrichtungen der Sozialberatung und Jugendhilfe sowie in den Räumen von Migrantenorganisationen statt und werden nach wie vor stark nachgefragt. Mehr als 10 verschiedene Träger zeichnen für die erfolgreiche Durchführung der Kurse verantwortlich. An insgesamt 63 Kursen nahmen 770 Erwachsene unterschiedlicher Herkunft bei mehr als 10 verschiedenen Trägern teil

Für diese - den inzwischen auf max. mögliche 900 Std. angewachsenen Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgeschaltete - Einheiten mit jeweils 100 Std. werden jährlich ca. 20.000,- € kommunaler Mittel aufgewendet und es nehmen pro Jahr ca. 300 Personen daran teil.

Damit die Absolventinnen und Absolventen der beiden Module beim Warten auf einen geeigneten BAMF-Kurs die erworbenen Deutschkenntnisse nicht verlieren und sich weiterhin um ihren Integrationsprozess bemühen wurden Deutsch-Gesprächskreise eingeführt, die

themen- bzw. sachbezogene Informationen vermitteln und die Lern- und Dialogfähigkeit fördern. Hier stellen sich auch regelmäßig die Beratungseinrichtungen für Migranten (AWO/DRK) sowie die Träger der BAMF-Kurse vor.

In zunehmendem Umfang wird auch für diese Module die Förderung von Kinderbetreuung erforderlich, da dies über ehrenamtliches Engagement nicht immer möglich ist.

## 1.2 Programmbereich Deutsch als Fremdsprache

Im Bereich Deutsch als Fremdsprache entwickelten sich die Teilnehmerzahlen wie folgt:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>TN pro Jahr</b>	1455	1279	882	995	1001	1127	1200
<b>B1-Niveau</b>	217	175	134	198	189	233	330
<b>B2/C1-Niveau</b>	86	94	43	77	122	136	150
<b>Prüfungen</b>	208	155	95	221	223	286	

Die Zahlen in 2014 sind auf der Grundlage der vorhandenen Zahlen in I/2014 geschätzt.

Dass in 2014 die Zahlen stark ansteigen basiert auf der Tatsache, dass alle Kurse bis auf die Höchstgrenze überlaufen sind und ebenso die Anzahl der Prüfungen zugenommen hat.

Anteilmäßig ist eine Zunahme an der Teilnahme von höherqualifizierten Kurse zu verzeichnen, sowohl im B1-Bereich als auch im B2/C1-Bereich. Immer mehr Menschen sind motiviert, international anerkannte Qualifikationen abzulegen. Entsprechend ist auch die Anzahl der abgelegten Prüfungen signifikant gestiegen.

## 1.3 Begrüßungstage

Das Konzept der in Kooperation mit den Trägern der Migrationsberatung und dem Integrationsrat durchzuführenden Begrüßungstage für Neuzuwanderer wird z.Zt. einer Revision unterzogen, um diese noch effizienter zu machen und sie den Bedürfnissen sich aktuell ändernder Zuwanderergruppen anzupassen.

Insgesamt wurden seit 2008 jährlich 2 – 3 Begrüßungstage mit jeweils 30 – 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Eine besondere Herausforderung ergibt sich dabei durch die Vielfalt der vertretenen Zuwanderergruppen. Begrüßungstage mit Zuwanderern aus mehr als 10 Herkunftsländern waren und sind keine Seltenheit.

In der jüngsten Vergangenheit und aktuell haben sich Begrüßungstage für Zuwanderer aus Südosteuropa als besonders erfolgreich erwiesen, da hier unmittelbare persönliche Kontakte zwischen Zuwanderern und den Beratungsdiensten hergestellt und das Vertrauen der Zuwanderer in die Verwaltung und öffentliche Einrichtungen gewonnen werden konnte.

## 2. Förderung der frühkindlichen, vorschulischen und schulischen Erziehung und Bildung (PLAN B)

### 2.1 „Rucksack- Kita“ und „Griffbereit“ (2008 – 2013)

Die seit Jahren erfolgreichen Programme „Griffbereit“ und „Rucksack“ verbinden erfolgreich bilinguale Sprachförderung und Elternschule für Eltern und Kleinkinder bzw. Kinder im KITA-Alter.

Jahr	Rucksack Türkisch - Deutsch e Gruppen	Rucksack Russisc h- Deutsch e Gruppen	Rucksack Bosnisc h- Deutsch e Gruppen	Griffbere it Türkisch - Deutsch e Gruppen	Griffbere it Russisch - Deutsch e Gruppen	Rucksack Insgesa mt Anzahl	Griffberei t Insgesa mt Anzahl	Gesamtza hl erreichter Mütter und Kinder im Kita-Jahr
2008/09	17	3	-----	4	-----	217 Mütter 227 Kinder	35 Mütter 39 Kinder	252 Mütter 266 Kinder
2009/10	17	3	-----	5	-----	256 Mütter 267 Kinder	52 Mütter 56 Kinder	308 Mütter 323 Kinder
2010/11	17	3	1	6	2	266 Mütter 276 Kinder	82 Mütter 78 Kinder	348 Mütter 354 Kinder
2011/12	16	3	1	5	1	197 Mütter 212 Kinder	62 Mütter 62 Kinder	255 Mütter 274 Kinder
2012/201 3	18	4	1	2	1	201 Mütter 212 Kinder	41 Mütter 41 Kinder	242 Mütter 253 Kinder

Im Durchführungszeitraum gab es 128 Rucksack- bzw. Griffbereitgruppen an denen 1.470 Kinder und 1.405 Mütter teilgenommen haben.

Auch wenn die Teilnehmerzahlen in den letzten beiden Jahren stagnieren bedeutet dies angesichts der demografischen Entwicklung (weniger Geburten), dass der Anteil derer Kinder und Mütter, die teilnehmen gemessen an der Gesamtzahl aller Kinder und Mütter zunimmt.

Gerade für Müttern, die aus unterschiedlichen Gründen keine Chancen hatten gute Bildungsabschlüsse zu erzielen geben die Projekte die Möglichkeit nicht nur die Kinder optimal zu fördern sondern eröffnen ihnen selbst neue Perspektiven zur Weiterbildung und evtl. (Wieder-) Eintritt in Beschäftigung.

Auch die weitere sprachliche Differenzierung (bosnisch) ist zu begrüßen und wird zukünftig weiter zunehmen (aktuelle Zuwanderung).

## 2.2 STARK-Projekte

Die im Rahmen des Modellprojektes STARK durchgeführte frühkindliche Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen im Westen und im Stadtteil Herringen konnte bereits in 2010 deutliche Erfolge verbuchen. Dies auch deshalb weil gleichzeitig mit der Förderung der Kinder auch die Mütter und Väter durch gezielte Sprach- und Integrationsfördermaßnahmen aktiv beteiligt wurden.

Im Grundschulbereich konnte ebenfalls nachgewiesen werden, dass in Schulen mit sehr hohem Anteil an Schülern mit Migrationshintergrund der Anteil der Wechsler zum Gymnasium auf das durchschnittliche Niveau angehoben werden kann, wenn entsprechende Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler und begleitend für deren Eltern eingerichtet werden - dies war über viele Jahre bezweifelt worden.

## 2.3 KeKiz

Inzwischen wurde mit dem durch das Land geförderten Modellprojekt KeKiz, das dem kommunalen Projekt PLAN B folgte, die Präventionsarbeit konsequent in der Stadt umgesetzt und ihre Wirksamkeit im Rahmen einer ersten Zwischenbilanz im Januar 2014 nachgewiesen.

Da Kekiz insbesondere auch die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen aus bildungsfernen Familien mit Migrationshintergrund im Blick hat und deren Anzahl durch die jüngsten Zuzüge aus Südosteuropa angestiegen ist, sind alle Stellen in Hamm, die Integrationsförderung leisten, ganz besonders sensibilisiert, diese Kinder unmittelbar in die Förderung einzubeziehen.

## 2.4 Sprachförderung für Kinder und Jugendliche an Schulen

Seit der Einführung der verbindlichen Sprachstandfeststellung zwei Jahre vor der Einschulung (Delfin 4) liegt die Zahl der Kinder mit einem festgestellten Sprachförderbedarf regelmäßig bei rd. 30%. Der weitaus größte Teil dieser Kinder besucht eine Kindertageseinrichtung und wird dort sprachlich gefördert. Nur einige wenige Kinder mit Sprachförderbedarf besuchen keine Kindertageseinrichtung und werden im Rahmen eines vorschulischen Sprachförderkurs in einem Familienzentrum gefördert.

Den Schulen stehen über den regulären Unterrichtsbedarf hinausgehende sog. Integrationsstellen (Lehrerstellen) zur Verfügung, um die Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern. Diese Integrationsstellen werden zur Förderung sowohl von bereits seit längerer Zeit hier lebenden als auch neu zugezogenen Kindern und Jugendlichen verwandt. Die Stellen werden von der Schulaufsicht insbesondere an Schulen in Wohngebieten mit einem hohen Anteil von Menschen in wirtschaftlichen und sozialen Problemlagen zugewiesen. Sie werden für zusätzliche Lern- und Unterrichtszeit auf der Grundlage der von den einzelnen Schulen erarbeiteten Integrationskonzepten verwendet.

Insgesamt stehen den Grundschulen 22,1 Lehrerstellen zur Verfügung, von denen wiederum 5,6 Stellen speziell für die sprachliche und soziale Integration der sog. Seiteneinsteiger verwendet werden. Beispielhaft werden die folgenden Unterstützungsmaßnahmen im Primarbereich durchgeführt:

- Intensivkurse Deutsch für Seiteneinsteiger ohne deutsche Sprachkenntnisse (äußere Differenzierung)
- Individuelle Sprachförderung im Rahmen des Regelunterrichtes (innere Differenzierung)
- Teamteaching
- Einsatz von spezifischen Materialien für Deutsch als Zweitsprache (DaZ)
- Entwicklung und Einsatz von Beobachtungsbögen zur Sprachstandsfeststellung
- Elternarbeit im Rahmen der Bildung von Erziehungspartnerschaften (Elterncafé, Beratung usw.)
- Projekte zum interkulturellen Verständnis und Abbau von Fremdenfeindlichkeit

Für die Hauptschulen stehen insgesamt 14,1 Lehrerstellen (davon 8,2 Stellen für die sprachliche und soziale Integration der sog. Seiteneinsteiger) zur Verfügung. Beispielhaft werden die folgenden Unterstützungsmaßnahmen im Hauptschulbereich durchgeführt:

- Bildung von Auffang-/Vorbereitungsklassen an der Erlenbachschule, der Anne-Frank-Schule und der Karlschule
- Verschiedene differenzierende Sprachförderkurse (ABC-Kurs, Crash-Kurs) an der Karlschule
- „WILD“-Klasse für bildungsungewohnte schulpflichtige Jugendliche an der Karlschule

Bei der sprachlichen Integration von Seiteneinsteigern in die Schule findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum statt, die zukünftig noch weiter intensiviert werden soll. Alle Seiteneinsteiger werden zukünftig beim Zuzug aus dem Ausland ausdrücklich auf das Beratungsangebot des Kommunalen Integrationszentrums hingewiesen. Dort werden die Eltern dann über die Wahl der Schullaufbahn beraten und auf die Förderangebote hingewiesen.

## 2.5 Elternschule

Auch der Hammer Elternschule - eine inzwischen etablierte und erfolgreiche Institution - haben sich inzwischen 2 Migrantenselbstorganisationen angeschlossen und führen eigenständige Fördermaßnahmen für Kinder und Familien durch.

Mittelfristig wird deshalb insbesondere die Qualifizierung, Beratung und Begleitung der Fachkräfte in den Erziehungs- und Bildungsinstitutionen für den Erfolg entscheidend sein. Dabei ist - wie im Gesetzentwurf für das neue Kinderbildungsgesetz vorgesehen - die individuell ausgerichtete und in den KITA-Alltag strukturell integrierte Förderung immer erfolgreicher als einzelne Sonderfördermaßnahmen durch einzelne, speziell geschulte Fachkräfte.

## **3. Förderung der Ausbildungsbeteiligung und Abbau von Zugangsbarrieren für Jugendliche in Ausbildung und Beruf**

### 3.1 Landesprogramm „Jugend in Arbeit plus“

Jugendliche, junge Erwachsene und Eltern werden über bestehende Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, Voraussetzungen, Anforderungen und administrative Wege informiert und operativ durch bilinguale Angebote begleitet. Ein Info- und Betreuungsbüro wurde eingerichtet und es werden feste Sprechzeiten kommuniziert und veröffentlicht.

Das Programm "Jugend in Arbeit plus" unterstützt in Hamm arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte unter 25 Jahren auf ihrem Weg ins Berufsleben. Kern des Programms ist die berufliche Integration junger Menschen mit Unterstützungsbedarf.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen fördert die Beratung und Vermittlung mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds.

### 3.2 „Gemeinsam Vielfalt fördern“

Ziel ist das Aufzeigen von Ausbildungsmöglichkeiten in Hamm und Umgebung, durch gezielte Informationsweitergabe. Dies kann nur durch punktgenaue Weitergabe von Kernsachverhalten erfolgen. Da sehr viele Migranten in Ballungszentren sehr gruppenspezifisch organisiert sind, ist zumeist eine persönliche Informationsweitergabe effektiver als Inserate in deutschsprachigen Zeitungen oder Zeitschriften. Hier sollen speziell und persönlich genutzte Informationswege und -kanäle u. a. der Eltern aufgegriffen werden, um diese in ihrem unterstützenden Handeln bei der Suche nach Ausbildungsplätzen für ihre Kinder zu stärken.

Über die bestehenden Netzwerke des Kommunalen Integrationszentrums Hamm (Schulen, Integrationrat, muslimische Kulturvereine, Migrantenselbstorganisationen) werden Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte akquiriert.

Das Ausbildungszentrum der Bauindustrie Hamm nutzt die bestehenden Netzwerke zu den Bauindustriellen Firmen um die Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte in die gewünschte betriebliche Ausbildung zu vermitteln, wobei sich die Vermittlung nicht auf die Bauberufe beschränkt. Über die Bauindustrie hinausgehend verfügt das Ausbildungszentrum über umfangreiche regionale und überregionale Netzwerke, deren Anknüpfungspunkte sich für die Partner als optimal erweisen. Die Netzwerke werden somit nachhaltig ausgebaut und im Sinne der jungen Menschen zielführend eingesetzt.

Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und durch Mittel des ESF-Fonds gefördert.

Im Jahr 2013 erzielten die Projekte „Gemeinsam Vielfalt fördern“ und „Jugend in Arbeit plus“ folgende Ergebnisse:

		<b>Mit Eltern</b>	<b>Ohne Eltern</b>
<b>Direkte Einzel-Beratungen</b>	<b>650</b>	290	360
Im Kommunalem Integrationszentrum	200	40	160
Hausbesuche	10	10	0
Telefon	210	50	160
Muslimische Kulturvereine (Gruppen)	230	190	40
<b>Indirekte Kontaktaufnahmen</b>			
Projekt-Flyer	>150		
Medien [TV, Zeitung] (geschätzt)	>4.000		
	<b>Gesamt</b>	<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>
<b>Vermittlung</b>	<b>36</b>	29	7
<b>Vermittlung in Ausbildung</b>	20	19	1
<b>Vermittlung in EQJ</b>	6	6	0
<b>Vermittlung in Arbeit</b>	10	4	6
Mit Migrationshintergrund / ohne Migrationshintergrund	29/7	24/5	5/2
<b>Erreichung von</b>	<b>52</b>		

<b>Multiplikatoren/Multiplikator Innen</b>			
Muslimische Kulturvereine (Ditib, IGMG)	12		
Stadtverwaltungen	8		
Konsulate	2		
Arbeitgeberverbände	2		
Organisationen	18		
Schulen	10		

Durch eine weiterhin gezielte Durchführung bilingualer Informationsveranstaltungen in Moschee- und Kulturvereinen, in Sportvereinen sowie in den Räumlichkeiten des Kommunalen Integrationszentrum, wurden im Jahr 2013 mehr als 900 Personen in Hamm und Umgebung informiert.

#### **4. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Querschnittsaufgabe**

##### 4.1 Relevanz der interkulturellen Öffnung für die Verwaltung

Als Querschnittsaufgabe der Gesamtverwaltung sind von allen Ämtern, Instituten und Einrichtungen ihre Produkte und Dienstleistungen darauf hin zu prüfen, ob sie den Bedürfnissen, Interessen und mitgebrachten Voraussetzungen, etc. der Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund entsprechen und von diesen genau so einfach wie von Einheimischen in Anspruch genommen werden können. Aufgrund der zunehmend schnelleren Veränderung der Bevölkerungsstruktur entwickelt sich diese Aufgabe vom Projektcharakter zu einer laufenden Daueraufgabe für nahezu alle Bereiche der Verwaltung weiter.

In der Konsequenz müssen die erforderlichen und geeigneten inhaltlichen, arbeitsorganisatorischen und personellen Maßnahmen ständig angepasst werden, um die Integration der Migranten im Sinne der Kundenorientierung im jeweiligen Bereich/Amt/Institut nachhaltig zu verbessern. Interkulturalität versteht sich dabei als eine von mehreren Facetten von Diversität bzw. Vielfalt und soll die Kundenorientierung der Verwaltung weiter professionalisieren.

Neben der Veränderung von organisatorisch-technischen Möglichkeiten und allgemeinen Rahmenbedingungen stehen dabei insbesondere Maßnahmen im Vordergrund, die die interkulturelle Kompetenz des städtischen Personals erhöhen.

Das Bürgeramt für Migration und Integration mit dem integrierten Kommunalen Integrationszentrum kann dabei als Kompetenzzentrum gemeinsam mit der Integrationsagentur und den Fachdiensten der Verbände die Ämter und Institute bei diesem Prozess beraten, unterstützen und begleiten.

In den vergangenen Jahren wurde im diesem Zusammenhang festgestellt, dass die interkulturelle Öffnung nicht nur allein über einzelne Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen kann, sondern vielmehr ein ganzheitlicher Prozess aus Organisations- und Personalentwicklung ist.

Im Folgenden werden am Beispiel der Bürgerämter verschiedene Handlungsoptionen beschrieben, die exemplarisch erprobt wurden und werden. Entwickelt wurden diese in einem gemeinsamen Projekt mit Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW und der Stadt Hamm.

In einer nicht-repräsentativen Befragung von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund wurde zunächst festgestellt, dass bereits mehr als 94% der Antwortenden mit der Bearbeitung ihres Anliegens in den Bürgerämtern zufrieden waren. Als

weitere Maßnahmen zur Verbesserung eines „interkulturellen“ Kundenservice wurde von der Projektgruppe insbesondere ein mehrsprachiges Verwaltungswörterbuch mit häufig verwendeten Verwaltungsbegriffen als Übersetzungshilfe, ein interkultureller Kalender sowie ein Qualifizierungskonzept zur Interkulturellen Kompetenz für die Bürgerämter entworfen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird derzeit von einem Doktoranden wissenschaftlich begleitet. Mit der vollständigen Implementierung ist im Laufe des Jahres 2014 zu rechnen.

Ferner ist perspektivisch eine Begrüßungsbroschüre für Neubürgerinnen und Neubürger mit Migrationshintergrund angedacht. Die Übertragung dieses Konzeptes auf andere Verwaltungsbereiche wird in diesem Zusammenhang geprüft.

Weitere Bausteine der operativen Personalentwicklung und –gewinnung zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung werden nachfolgend skizziert.

Zum Teil wurden diese in einem interkommunalen Projekt mit den Städten Münster und Bielefeld entwickelt<sup>1</sup>.

#### 4.2 Mehrsprachigkeit

Obwohl Deutsch die offizielle Verwaltungs- und auch wesentliche Verständigungssprache ist und bleiben wird, wird Mehrsprachigkeit als eine Dimension einer erhöhten Kundenorientierung verstanden. Insofern soll der Fremdsprachenerwerb des Personals zukünftig intensiver gefördert werden. Dabei steht nicht eine rechts- und verhandlungssichere Gesprächsführung im Vordergrund. Vielmehr soll eine rudimentäre Verständigung in schwierigen Gesprächssituationen ermöglicht werden, um Verwaltungsabläufe im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu beschleunigen und gleichzeitig ein Willkommenssignal und Wertschätzung für die Unterschiedlichkeit Bevölkerung sein. Der Fremdsprachenerwerb soll auf freiwilliger Basis wesentlich in den Sprachen türkisch, russisch, polnisch und englisch stattfinden. Die Verwaltung erarbeitet hierzu ein entsprechendes Konzept, was auch den Einsatz von mehrsprachigen Beschäftigten innerhalb der Verwaltung im Bedarfsfall regeln soll.

Bereits jetzt unterstützen mehrsprachige Beschäftigte bei kleineren Übersetzungs- und/oder Dolmetscheraufgaben und verdeutlichen sehr plastisch den Mehrwert von Mehrsprachigkeit. Eine weitergehende zentrale Erhebung eines Migrationshintergrunds der Beschäftigten von zentraler Stelle aus ist nicht bzw. nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich und scheidet damit für Controllingzwecke aus<sup>2</sup>.

Das Angebot der Telefonzentrale im Bereich der telefonischen Annahme von Kundenanfragen durch fremdsprachige Kunden eine Begrüßung und Menüführung in der jeweiligen Muttersprache, wird ebenfalls weiter angeboten. Ohne die deutsche Bezeichnung zu kennen, werden die Anrufer automatisiert zur zuständigen Sachbearbeitung vermittelt.

#### 4.3 Interkulturelle Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten soll über die bestehenden Maßnahmen hinaus zukünftig wesentlich stärker entwickelt werden. Je nach Umfang und Intensität des interkulturellen Kontakts ist dabei von unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfen innerhalb der verschiedenen Verwaltungsbereiche auszugehen. Daher wurden und werden eigenständige Seminare zum Aufbau interkultureller Kompetenz z.B. in der Stadtbücherei oder im Kommunalen JobCenter im Rahmen eines XENOS-Projektes durchgeführt.

---

<sup>1</sup> Dieses Projekt wurde vom Land NRW aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales gefördert.

<sup>2</sup> Bericht der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration zu den Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund aus dem Jahr 2012



Führungskräfte werden in besonderer Art und Weise über den Mehrwert der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und dessen Umsetzungsstrategien informiert.

#### 4.4 Nachwuchskräftegewinnung und –auswahl

Im Bereich der Nachwuchskräftegewinnung für Ausbildungsplätze in der Verwaltung und der Feuerwehr wurde das Konzept der Personalgewinnung und -auswahl in den letzten Jahren weiterentwickelt. So wird mit mehrsprachigen Werbeslogans auf die Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht, um die Zielgruppe der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nicht zu vergessen und diese besonders anzusprechen.

Dazu werden auch Informationsveranstaltungen in Jugendzentren, Moscheen, Schulen etc. angeboten. Mit Unterstützung des Amtes für Soziale Integration und des Goethe-Instituts wurden im vergangenen Jahr zudem mehrere Vorsitzende von Migrantenorganisationen als Multiplikatoren über die Ausbildungsangebote der Stadt informiert. Ferner werden mehrsprachige Informationsbroschüren zu den Ausbildungsberufen im Verwaltungsbereich für Eltern mit Migrationshintergrund angeboten.

Die Elemente der Personalauswahl sind auch vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) strikt kulturneutral ausgerichtet und reflektieren daher z.B. gleichzeitig sowohl auf den deutschen, europäischen und internationalen Kulturhintergrund.

Entsprechend der vorgestellten Zielsetzung der Maßnahmen bei der Nachwuchskräftegewinnung und -auswahl ist eine Beteiligung aller Migrantengruppen am städtischen Personal eine wünschenswerte Perspektive, sofern die Verwaltungsleistung und die interkulturelle Handlungsfähigkeit hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Inzwischen beträgt der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund - aufgrund freiwilliger Angaben - rund 20%.

Nicht zuletzt auch um die Haltung der Verwaltung zur Interkulturalität zu verdeutlichen, wurde in der Arbeitszeit-Dienstvereinbarung eine Regelung getroffen, wonach unter Berücksichtigung dienstlicher Belange Beschäftigte nicht-christlicher Religionen zu deren Ausübung an bestimmten Feiertagen wie z.B. dem Ramadanfest bevorzugt Zeitausgleich in Anspruch nehmen können.

Das gemeinsam mit den Städten Münster und Bielefeld durchgeführte Projekt zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung konzentrierte sich in Hamm insbesondere auf die Gewinnung und Förderung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund. Dazu wurden geeignete Medien und Methoden zur gezielten Ansprache von Jugendlichen und deren Familien entwickelt. Diese werden inzwischen mit großem Erfolg durchgeführt und der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund konnte erheblich gesteigert werden.

Auch die gegenseitigen Hospitationen von Auszubildenden in den Partnerstädten und das Angebot sprachlicher Fortbildung sowie zum Diversity Management in der Ausbildung, insbesondere für die Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes, haben zu einer zukunftsweisenden Personalpolitik der Verwaltung beigetragen.

Das Cultural Mainstreaming für alle Produkte und Dienstleistungen der Verwaltung ist inzwischen in allen Bereichen der Verwaltung eine Aufgabe, die im Rahmen des herrschenden Kostendrucks und der Personalausstattung gut voran kommt.

Mittelfristig wird es jetzt darauf angekommen, das Erreichte durch die strukturelle Implementation von Diversity-Kompetenz insbesondere auf der Ebene der Führungskräfte zu sichern und weiter auszubauen.

#### **5. Angebote für ältere Migranten/innen und deren Familienangehörige sowie allgemeine Gesundheitsförderung**

## 5.1 Angebote für ältere Migranten/innen und deren Familienangehörige

Für Personen mit Migrationshintergrund gibt es in der Stadt Hamm spezielle Angebote zur Entlastung und Unterstützung. So werden neben der Heranführung von Senioren mit Zuwanderungsgeschichte an die Einrichtungen (z.B. Altenhilfe/Pflegeberatung) insbesondere Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie Gesundheit im Alter und Pflege angeboten.

Mit einem Besuchs- und Begleitdienst für Senioren mit Migrationshintergrund und der Durchführung gemeinsamer Aktivitäten in Kooperation mit Einrichtungen der Altenhilfe und Familienzentren für ältere Migranten (Tagesfahrten, multikulturelles Seniorenfrühstücke etc.), werden wesentliche unterstützende und entlastende Angebote vorgehalten.

Zudem wird sowohl die Initiierung und Bildung von Senioren- und Selbsthilfegruppen für Menschen mit Migrationshintergrund als auch die Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote durch die Träger und Einrichtungen der Seniorenarbeit und Altenhilfe unterstützt:

### ➤ Besuchs und Begleitdienst für Senioren mit MH

Gewinnung von Ehrenamtlichen für den Besuchs und Begleitdienst für Senioren mit MH und Planung von dazugehörigen Schulungen und dessen Begleitung. Zwei Schulungen zu verschiedenen Themen haben bereits stattgefunden und ca 40 Seniorenbegleiter mit MH (Türkisch, Russisch, Marokkanisch, Philippinisch usw.) wurden geschult

### ➤ Begleitung und Betreuung der ehrenamtlich tätigen Seniorenbegleiter

### ➤ Durchführung von Infoveranstaltungen zur versch. Themen wie Gesundheit und Pflege ( Demenz etc.) Hier wurden zuletzt zwei Veranstaltungen zum Thema Depression ( in Türkischer und deutscher Sprache) durchgeführt

### ➤ Gemeinsame Aktivitäten mit der Altenhilfe/Familienzentren für ältere Migranten: Tagesfahrten, multikulturelles Seniorenfrühstücke etc.

### ➤ Initiierung, Organisationshilfe, Unterstützung und Betreuung bei der Bildung von Seniorengruppen, z.B. AGSM (Arbeitsgemeinschaft der Senioren mit MH) Diese Gruppe trifft sich jeden 1 Mittwoch im Monat

### ➤ Begleitung und Unterstützung von Einrichtungen und Institutionen die sich interkulturell öffnen und zielgruppenspezifische Angebote entwickeln wollen

### ➤ Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Demenzbegleitung in Kooperation mit den Grünen Damen Hamm

## 5.2 Einsatz der MIMI-Gesundheitslotsen

Neben den Integrationslotsen wurden durch Beteiligung der Stadt Hamm am Gesundheitsprojekt „MiMi“ (Mit Migranten für Migranten – Interkulturelle Gesundheit Deutschland) unter Federführung des Gesundheitsamtes in drei Schulungen 2006, 2009 und 2013 Menschen mit Migrationshintergrund und 7 verschiedenen Sprachen als Gesundheitsmediatoren/innen ausgebildet. Die Mediatoren/innen führten und führen eigenständig Info-Veranstaltungen zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung bei

der Zielgruppe durch. In den 4 Jahren von 2009 bis 2013 wurden insgesamt 148 Info-Veranstaltungen durchgeführt.

Das Projekt wurde vom Ethno-Medizinischen Zentrum in Hannover entwickelt und bundesweit durchgeführt.

Die Hammer Gesundheitsmediatorinnen und -mediatoren können von Vereinen und Institutionen für Veranstaltungen zu verschiedenen gesundheitsbezogenen Themen beim Gesundheitsamt angefragt werden.

## **6. Stadtteilarbeit und bürgerschaftliches Engagement von und für Migranten**

### 6.1 Stadtteilarbeit im Rahmen des Programms „Soziale Stadt NRW – Hammer-Westen“

Mit dem Stadtteilbüro an den Standorten „Wilhelmstraße und Friesenstraße“ sind wichtige Anlaufstellen im Stadtteil entstanden, die auch für Migrantinnen und Migranten eine „feste Adresse“ geworden sind. Gerade vor den Hintergrund der steigenden Anzahl an Zuwanderern aus Südosteuropa sind diese Angebote von großer Bedeutung.

Migrantenselbstorganisationen nehmen an der Stadtteilarbeit teil. Sie sind im Stadtteilkomitee Hammer-Westen vertreten, welches über die im Rahmen der Städtebauförderung bereitgestellten Mittel des „Aktionsfonds“ entscheidet. Menschen, Organisationen und Träger im Stadtteil können hier bis zu 2.000,- € für Aktionen beantragen, die dem Stadtteil zugutekommen. Im Rahmen dieser Förderung wurden Kurse zur Hausaufgabenbetreuung und Seminare zur Vermittlung interkultureller Kompetenz gefördert.

### 6.2 Einrichtung weiterer Treffpunkte

Durch die Förderung der Einrichtung weiterer Treffpunkte des DRK in der Herringer Heide und in Hamm-Heessen-Dasbeck konnten in noch größerem Umfang als bisher die erfolgreichen Beratungs-, Integrations- und Dialogförderangebote an die Zielgruppen in den jeweiligen Quartieren herangetragen werden.

Die Treffpunkte bieten weiterhin verschiedene Angebote. (Frauen-) Frühstücksrunden mit wechselnden Infoangeboten bieten die Möglichkeit, sich in lockerer Atmosphäre bedarfsgerecht zu verschiedenen Themen zu informieren. MiMi-Lotsinnen erläutern Gesundheitsthemen wie z.B. die Bedeutung regelmäßiger Vorsorgetermine oder Hilfen beim Umgang mit besonderen Belastungen. In gemischten PC-, Näh- oder Kreativkursen lernen die Teilnehmer nicht nur das Erstellen von Bewerbungen mit Hilfe des Computers, das Flickern von Kinderbekleidung oder das Gestalten von Einladungskarten, sondern sie kommen in Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kulturen. Die deutsche Rentnerin erfährt von ihrer türkischen Sitznachbarin, wie sie denn bestimmte Feste feiert und die Aussiedlerin aus Russland sitzt neben einer Tamilin an der Nähmaschine und beide geben sich gegenseitig (auf deutsch!) Tipps für die Gestaltung einer Schürze. Alle Teilnehmer machen praktische Erfahrungen mit Vielfalt und erleben, dass die „Fremden“ eigentlich ganz normale Leute mit ganz normalen Problemen sind.

Im Rahmen der Treffpunktarbeit werden viele der ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und –lotsen eingesetzt und begleitet. Sie helfen bei Gesprächen in der Kita oder Schule, begleiten zu Anmeldungen

und/oder Behördengängen, erledigen kleinere Ausfüllhilfen, stellen Kontakte zu weiteren Beratungseinrichtungen her oder helfen in den Treffpunkten bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen oder bei der Gruppenarbeit.

Auch der zwischenzeitlich erfolgte verstärkte Einsatz von Stadtteilkoordinatoren bzw. Präventionskoordinatoren im Rahmen von KeKiz wirkt sich unmittelbar positiv auf die Zielgruppennähe, Qualität und Vernetzung der Angebote aus.

Die Einrichtung einer weiteren Stadtteilgruppe im Rahmen des interreligiösen Dialogs und die Gründung von interkulturellen Initiativen und Vereinen machen deutlich, dass durch das ehrenamtliche Engagement von immer mehr Mitbürgerinnen und Mitbürger die zivilgesellschaftliche Verantwortung gestärkt und die positive Entwicklung von Quartieren und Stadtteilen ein Anliegen aller Bevölkerungsgruppen ist.

Fast alle Ehrenamtlichen erwarten, dass sie sich bei Rückfragen an hauptamtliche Ansprechpartner wenden können und dass sie dort auch weitergehende Infos bekommen. Außerdem sind Ehrenamtliche dankbar für gelegentliche Austauschmöglichkeiten mit anderen Ehren- und auch Hauptamtlichen und erwarten natürlich auch eine Anerkennung ihrer Arbeit. Bei einer steigenden Zahl von Ehrenamtlichen bedeutet das aber auch, dass mehr zeitliche Kapazitäten für die Begleitung der Ehrenamtler durch hauptamtlichen Ansprechpartner zur Verfügung stehen muss.

Migrantenselbstorganisationen sollten sich noch stärker an der dezentralen Netzwerkarbeit beteiligen und ihre Ideen und Aktionsvorschläge in den entsprechenden Treffpunkten einbringen.

## **7. Förderung der kulturellen Beteiligung und des interkulturellen Dialogs als Bestandteil der Umsetzung des Handlungskonzepts „Interkultur“**

### 7.1 Ort der interreligiösen Begegnung im Lippepark

Auf der Basis des Entwicklungskonzeptes „Im Westen was Neues“ erfolgt seit 2009 die Transformation der Bergbaufolgelandschaften im Hammer Westen in einen –später Lippepark Hamm benannten - Landschaftspark mit frei zugänglichen Angeboten für Freizeit, Sport und Erholung. Hier entstand ein Stadtpark, in dem in einem umfassenden Beteiligungsprozess zahlreiche von der Bürgerschaft eingebrachte Projektideen realisiert wurden. Neben der Partizipation im Allgemeinen stand beim Projekt Lippepark vor allem die Stärkung des interkulturellen und interreligiösen Dialogs und der Kooperation im Fokus. Am Ende eines über zwei Jahre konsequent fortgeführten Prozesses stand der gebaute und gemeinsam eingeweihte „Ort der interreligiösen Begegnung“ im Lippepark Hamm Schacht Franz.

Die Idee für die Planung und den Bau dieses Ortes wurde durch den „christlich-islamischen Gesprächskreis Herringen/Pelkum“ an den Bürgerbeirat „Lippepark Hamm“ herangetragen. Der Bürgerbeirat begleitet die Planungen rund um das Gelände des ehemaligen Schachtes Franz und die umliegenden Halden. Diese ursprüngliche Projektidee wurde gemeinsam mit Vertretern der hinduistischen Gemeinde Hamm-Uentrop, der Jüdischen Kultusgemeinde Groß-Dortmund und der Deutschen Buddhistischen Union überarbeitet und unter Moderation und künstlerischer Beratung des Bildhauers Michael Düchting zu einem Modell eines Begegnungsortes aller fünf Weltreligionen fortentwickelt. Der Ort der interreligiösen Begegnung ist also tatsächlich ein Ort, den Frauen und Männer aus den Gemeinden der Weltreligionen hier vor Ort initiiert, aktiv gestaltet und erarbeitet haben. Dabei wurde vielfach diskutiert und gerungen, um unterschiedliche Glaubensvorstellungen und Weltanschauungen

unter ein „gemeinsames Dach“ zu bringen. Am Ende hat die Zusammenarbeit im Laufe eines Jahres das Zusammengehörigkeitsgefühl der Akteure sowie das Bewusstsein für Unterschiede und Gemeinsamkeiten gestärkt. So könnte der Begegnungsort nun tatsächlich zu einem „Anstoß für den Glauben“ werden, zumindest aber zu einem Ort der Besinnlichkeit.

Kern des Begegnungsortes ist ein Platz, in dessen Mitte fünf Stehpulte im Kreis angeordnet sind. Auf den Oberflächen der Pulte sind jeweils ein Symbol einer Weltreligion und eine Kernaussage ihrer Lehre zu finden. Diese „Mitte“ dient als Ort des Austausches und des Gesprächs. Der Zugang zum Platz kann durch eines der fünf Stahltore erfolgen, die jeweils das Symbol einer Weltreligion tragen. Die Tore versinnbildlichen die verschiedenen Zugänge der Religionen zum Glauben, zu Gott und zum Leben. Daneben kann der Platz aber auch betreten werden, ohne eines der Tore zu durchschreiten. Die unter allen fünf Toren verlaufende stählerne Basis verdeutlicht die Gemeinsamkeit aller Religionsgemeinschaften im Glauben an Gott bzw. eine höhere Macht. Mit einer gemeinsamen Einweihungs- und Segnungsfeier wurde der Ort den Menschen übergeben. Er kann für religiöse Rituale, aber auch für stille Einkehr und Meditation genutzt werden. Dabei ist er immer auch öffentlicher Bestandteil des Parks und zugleich Symbol für die kulturelle und religiöse Vielfalt im Hammer Westen.

## 7.2 Interkulturelle Woche

Die interkulturelle Woche, die jedes Jahr bundesweit in der letzten Septemberwoche durchgeführt wird, hat sich in Hamm in den vergangenen Jahren zu einem inzwischen etablierten Veranstaltungs-Highlight entwickelt.

Unter Beteiligung eines breiten Spektrums von Migranten- und Kulturvereinen bzw. Initiativen und mit vielen verschiedenen Kultur- und Veranstaltungsformen präsentiert sich eindrucksvoll der ganze Reichtum der kulturellen Vielfalt in Hamm.

Durch das besondere Engagement interkultureller Initiativen (z.B. „Internationales Frauenfrühstück“) werden Dialog- und Begegnungsmöglichkeiten geboten, die die Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Religion zusammenbringen und die gemeinsame Identität als Bürgerinnen und Bürger der Stadt Hamm fördern.

## **8. Abbau von Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen**

Die Themen Mobbing, Ausgrenzung, Diskriminierung, Rassismus und Gewalt von Einzelnen oder Gruppen müssen in allen Institutionen und gesellschaftlichen Einrichtungen aber auch in Familie, Nachbarschaft und Quartier regelmäßig bearbeitet bzw. angesprochen werden.

Zentraler Ort für die Prävention sind KITAs, Schulen und alle weiteren Bildungseinrichtungen. Hier müssen die Persönlichkeitsentwicklung und das Sozialverhalten - besonders von Kindern, Jugendlichen und deren Eltern – gefördert bzw. gestärkt werden.

In einer breiten Bildungsoffensive sollen alle Fachkräften in den Bereichen Soziales, Erziehung, Schule, Bildung und Gesundheit regelmäßig und nachhaltig zum Thema informiert und fortgebildet werden.

### 8.1 „Schule ohne Rassismus/ Schule mit Courage“ (SOR-SMC)

„SOR-SMC“ ist ein in der Mitte der Neunziger Jahre ins Leben gerufenes, mittlerweile bundesweit etabliertes Projekt von und für Schülerinnen und Schüler.

Es bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing, Gewalt und insbesondere Rassismus wenden.

Hat sich eine Schule dazu entschlossen, eine SOR-SMC zu werden, bedarf es der eigenen Initiative der Schüler. Um die formale Voraussetzung zur Teilnahme am Projekt SOR-SMC zu erfüllen bzw. den Titel zu erwerben, müssen die Unterschriften von mindestens 70 Prozent aller direkten Angehörigen der Schule (Schüler, Lehrer, Sozialpädagogen, Sekretärinnen, Hausmeister, Reinigungskräfte, etc.) gesammelt werden.

Um den Zielen einer „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ gerecht zu werden, müssen sich Schule und Schüler zu der Selbstverpflichtung bekennen, sich dafür einzusetzen, dass es zu einer zentralen Aufgabe der Schule wird, nachhaltige und langfristige Projekte, Aktivitäten und Initiativen zu entwickeln, um Gewalt an der Schule, Diskriminierungen und insbesondere Rassismus zu überwinden und mindestens einmal pro Jahr ein Projekt zu diesen Themen durchzuführen.

Die Schüler erlernen so Schlüsselqualifikationen wie z.B. Sozialkompetenz und gesellschaftliche Partizipation für ihre Rolle als mündige Bürger.

Folgende Schulen sind bis heute in Hamm als „Schulen ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zertifiziert:

1. Konrad Adenauer Realschule
2. Hardenbergschule (Hauptschule), geschlossen am 31.07.2013
3. Märkisches Gymnasium
4. Martin Luther Schule (Hauptschule)
5. Elisabeth- Lüders Berufskolleg
6. Anne Frank Schule (Hauptschule)
7. Galilei Gymnasium
8. Friedensschule (Gesamtschule)

Die Regionalkoordination für die Schulen in Hamm, die sich bereits am Projekt beteiligen oder demnächst beteiligen wollen, liegt beim Kommunalen Integrationszentrum im Bürgeramt für Migration und Integration der Stadt Hamm.

## **9. Controlling und Evaluation**

Da nach wie vor die für eine vergleichende Statistik erforderliche gleiche Definition von „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund“ bundesweit nicht verbindlich gegeben ist, kann die Messung des Erfolges von Maßnahmen und Projekten zur Integrationsförderung nur eingeschränkt erfolgen.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat immerhin mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration“ am 14.02.2012 eine landesweit geltende Definition für den Personenkreis vorgenommen (§4, Abs. 1).

Ihre Umsetzung bzw. Anwendung in den verschiedenen Bereichen, insbesondere bei den zentralen Indikatoren wie Schulerfolg, Bildung, Ausbildung und Beschäftigung ist aber noch nicht erfolgt.

So wird z.B. in der NRW-Schulstatistik lediglich nach Schülern mit ausländischer Staatsangehörigkeit und mit Spätaussiedlerhintergrund differenziert.

Diese beiden Gruppen stellen aber z.B. in Hamm lediglich ca. 68% der Menschen mit Migrationshintergrund (MH).

Auch die Statistiken zur Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit durch die Bundesanstalt für Arbeiter erheben bisher nicht den Migrationshintergrund.

Die Erhebung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund stösst aber auch auf datenschutzrechtliche Probleme - so z.B. bei der Ermittlung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit MH in der Stadtverwaltung.

Hier - wie auch in anderen Fällen - kann man zwar mithilfe indirekter Methoden zu einer Schätzung der jeweiligen Zahlen kommen. Als Grundlage für ein seriöses Controlling reicht dies aber nicht.

Das erforderliche Monitoring für von der Stadt Hamm selbst durchgeführte bzw. geförderte Integrationsmaßnahmen und die damit einhergehende intensive Überprüfung der Mittelverwendung durch die verschiedenen Träger und Organisationen bleibt davon unberührt und ist selbstverständlicher Bestandteil aller eigenen Maßnahmen sowie aller Verträge und Kooperationsvereinbarungen mit externen Partnern.