



BESCHLUSSVORLAGE

Fachamt/Antragsteller/in

Datum

Drucksachen-Nr.: - AZ:

Koordinationsbüro für Sozialplanung, Jugendförderung und Projektmanagement	12.07.2013	1562/13 - I/351
--	------------	-----------------

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Top	Abst. Ergebnis
Magistrat	30.09.2013		
Sozial-, Jugend- und Sportausschuss	28.10.2013		
Kultur-, Freizeit- und Partnerschaftsausschuss	28.10.2013		
Finanz- und Wirtschaftsausschuss			
Stadtverordnetenversammlung			

Betreff:

**Integriertes Handlungskonzept zur Integration von Menschen mit
Migrationshintergrund in der Stadt Wetzlar**

Anlage/n:

Handlungskonzept

Beschluss:

Auf der Grundlage des beigefügten Konzepts soll die Integrationsarbeit der Stadt Wetzlar weiterentwickelt werden.

Wetzlar, den 10.09.2013

Dette
Oberbürgermeister

Begründung:

Wetzlar hat sich gemeinsam mit 17 anderen Kommunen im Jahr 2009 beim Land Hessen als Standort für die „Modellregion Integration“ beworben und unter anderem mit Wiesbaden und Kassel den Zuschlag erhalten.

Parallel dazu beschloss der Magistrat der Stadt Wetzlar die Erarbeitung eines integrierten Handlungskonzeptes für die zukünftige Gestaltung eines Integrationsmanagements für Kinder und Familien mit Migrationshintergrund. Damit verfügt Wetzlar nun zum ersten Mal über eine klare Definition von Zielen und Handlungsansätzen in der Integrationspolitik. Dieses Handlungskonzept ist nicht am „grünen Tisch“ entstanden sondern das Ergebnis intensiver Erörterungen aller an der Integrationsförderung beteiligten Ämter und Institutionen sowie den Vertretern der Bürgergesellschaft und der Migrantenorganisationen. Forum dafür waren die innerhalb der „Modellregion Integration“ durchgeführten Integrationsworkshops und die Schwerpunktsetzung in zentralen Handlungsfeldern. Daraus entstanden Arbeitskreise: „Sprache und Bildung im Elementar und Primarbereich“, „Berufliche Integration und Wirtschaft“, „soziale und kulturelle Integration“, „Sport und zivilgesellschaftliches Engagement“. Für diese Handlungsfelder wurden Schwerpunkte beschrieben, Integrationsziele formuliert und Modellprojekte durchgeführt sowie kurz-, mittel und langfristige Handlungsempfehlungen formuliert.

In Folge der wirtschaftlichen Entwicklung und Globalisierung sowie der demografischen Entwicklung der Gesellschaft wird die gelungene Integration von zugewanderten Familien eine zentrale Herausforderung für eine zukunftsfähige und moderne Entwicklung der Stadt sein.

Der soziale und gesellschaftliche Zusammenhalt in der Kommune ist zu stärken. Dies gelingt nur, wenn ein Miteinander von Menschen verschiedener Nationen, Generationen und Kulturen gelebt wird und die Menschen sich mit ihrer Heimatstadt identifizieren.

„Vor Ort“ werden die Erfolge, aber auch die Probleme, die mit der Migration einhergehen, erfahrbar. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hängen zwar nicht von den Städten ab und die Steuerung der Zuwanderung sowie die Ausgestaltung der Bildungs- und Beschäftigungspolitik liegen in der Verantwortung des Bundes und der Länder. Doch haben Kommunen Spielräume, was die Gestaltung der eigenen Aufgaben und

Dienstleistungen betrifft, was den Ausbau von Netzwerken und die Kooperationen mit den verschiedenen Verbänden, Vereinen und aktiven Einwohnerinnen und Einwohnern angeht. Integration ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Die damit entstehenden veränderten Aufgabenstellungen und Herausforderungen für die kommunale Verwaltung, sowohl in der Erbringung der öffentlichen Dienstleistung als auch in der eigenen Personalentwicklung, sind ein Teil des Organisationsentwicklungsprozesses bei der Stadt, um Integration als Querschnittsaufgabe zu gestalten und zu etablieren.

Ziel des Prozesses ist es, die wesentlichen Aspekte von Integration und Einwanderung in allen Diensten und Angeboten zu verankern und durch gezielte organisatorische Maßnahmen zu unterstützen, um **Integration als Querschnittsaufgabe**, als Integrationsmanagement in der Verwaltung zu gestalten.

Gleichzeitig sind Abläufe und Wege so einzurichten, dass Zugangsbarrieren auch für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte abgebaut werden, um einen gleichberechtigten Zugang aller Einwohnerinnen und Einwohner zu den Dienstleistungen der Stadt zu gewährleisten. Dies setzt eine interkulturelle Orientierung voraus.

Der daraus resultierende Veränderungsprozess in der Personal- und Organisationsentwicklung greift die schon heute durch die verschiedenen Herkunftskulturen im Personalbestand der Stadt vorhandenen Kompetenzen auf und bietet Fortbildungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfalt wird zukünftig noch stärker in der Personalgewinnung und Personalentwicklung ihren Niederschlag finden.

Ein bewusster Umgang mit kultureller Verschiedenheit in einer Kommune bildet für die Gesellschaft und für die Verwaltung eine bedeutsame Ressource und nutzt die mit der Vielfältigkeit verbundenen Möglichkeiten als Chance und wichtigen Standortfaktor für die weitere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. (Beitritt der Stadt zur Charta der Vielfalt in 2012)

Gleichzeitig muss der kommunale Integrationsprozess im Forum eines breiten Dialogs angelegt sein, um das vielfältige zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadt mit

einzubinden und die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitgestaltung des öffentlichen Lebens und der lokalen Entscheidungsprozesse zu ermöglichen. Der Stadt kommt dabei die Rolle der Moderation zu. Sie wird die Aufgabe übernehmen, die vielfältigen Prozesse der sozialen Integration von zugewanderten Familien zu fördern und zwischen den Akteuren in den jeweiligen Politikfeldern, der Verwaltungen, der Zivilgesellschaft und den Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu vermitteln.

Dieser Bericht beschreibt die Zielsetzung sowie Ausgangslage, dokumentiert den Prozessverlauf und führt in den formulierten Handlungsempfehlungen Vorschläge zur Gestaltung des weiteren Weges aus und soll auch in Zukunft bedarfsgerecht weiter entwickelt werden und immer wieder hinsichtlich seiner Zieldefinition und Zielerreichung überprüft werden.