

Lokale Aktionspläne der Partner aus dem Projekt AMITIE CODE 2015-2018

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projekts AMITIE-CODE erstellt. Das Projekt wurde durch die Kommission der EU finanziert. Die Kommission kann in keiner Weise für den Inhalt dieses Dokuments verantwortlich gemacht werden. Es gibt allein die Meinungen der Autoren wieder.

V.i.S. d.P: H.Köln-Prisner

Inhaltsverzeichnis

- [Vorwort](#)
- [Einleitung](#)
- [Analyse von Schlüsselwörtern und -konzepten](#)
- [Bologna](#)
- [Hamburg](#)
- [Loures](#)
- [Riga](#)
- [Sevilla](#)
- [Toulouse](#)

VORWORT

Susanna Zaccaria, stellvertretende Bürgermeisterin, Bologna

Die Migration steht im Fokus der öffentlichen Debatte in Europa. Sichtbare Ursachen und Folgen der Migrationsbewegung wie Klimawandel, Menschenrechtsverletzungen, Kriege und demografische Veränderung in europäischen Städten fordern uns dazu auf, durch eine entwicklungspolitische Zusammenarbeit und, in späteren Phasen, durch humanitäre Hilfe tätig zu werden. Seit 2015 erfolgt in der Europäischen Union eine gemeinsame Planung der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, um das gemeinsame Vorgehen der Mitgliedsstaaten in diesem Bereich zu stärken und so effektiver und effizienter zu arbeiten, indem doppelte Interventionen in Drittländern vermieden werden. Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung spiegelt die Verbindung zwischen Entwicklung und Migration wider, da sie die Migration als potenziellen Wachstumstreiber für die Entwicklung sowohl in den Ursprungs- als auch in den Zielländern bestätigt. In diesem Rahmen spielt die Entwicklungszusammenarbeit eine zentrale Rolle beim Umgang mit den Herausforderungen und Möglichkeiten, die die aktuelle globale Situation mit sich bringt.

AMITIE CODE (Awareness on Migration, Development and Human Rights through local partnerships, Capitalizing On Development - Bewusstsein für Migration, Entwicklung und Menschenrechte durch lokale Partnerschaften, Profitieren von Entwicklung) ist ein von der Europäischen Union mitfinanziertes und von der Stadt Bologna koordiniertes Programm für die entwicklungspolitische Bildung. Es bindet öffentliche Einrichtungen, NROs und Universitäten in sechs europäischen Ländern (Deutschland, Italien, Lettland, Portugal, Spanien, und Frankreich), zwei Regionen (Emilia-Romagna, Andalusien), und acht Städten (Bologna, Hamburg, Reggio Emilia, Riga, Loures-Lissabon, Toulouse, Sevilla) ein, und hat sich das wichtige Ziel gesetzt, die Bürger im Allgemeinen und einige Schlüsselgruppen im Besonderen für Menschenrechte von Migranten zu sensibilisieren und auch noch einen Schritt weiter zu gehen: Das Projekt soll nicht nur sensibilisieren, informieren und bilden, sondern praktische und konkrete Spuren hinterlassen.

Während der 32-monatigen Projektumsetzung haben die Partner verschiedene Informations-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen implementiert: eine interaktive Web-Anwendung für die Entwicklungszusammenarbeit, eine Wanderausstellung mit öffentlichen Vorführungen von Filmen zum Thema Migration, eine Web-Serie über Menschenrechte von Migranten, ein internationaler Wettbewerb für von jungen Menschen produzierte Videos mit diesen Themen, Schulungen für Lehrer und Schullabore für Schüler. Neben Lehrern und Schülern waren Verwaltungsbeamte eine der Hauptzielgruppen des Projekts, da die Städte im Eingliederungsprozess von Migranten eine so wesentliche Rolle spielen: Städte erbringen Leistungen, liefern die Grundlage der Beteiligung am institutionellen Leben, ihre institutionelle Tätigkeit hat direkte Auswirkungen auf das Leben von einzelnen Menschen und Gemeinschaften. Ihre Hauptrolle als institutionelle Ebene, die am nächsten an der Bevölkerung arbeitet, wurde von den Vereinten Nationen sowohl in der Urban Agenda Habitat III als auch in den Sustainable Development Goals, wo Ziel 11 sich vollständig den Städten und dem Stadtleben widmet, bestätigt. In einem vom EU-Subsidiaritätsprinzip begünstigten Prozess wurde die Rolle der Kommunalverwaltungen im Laufe der letzten Jahrzehnte

in allen europäischen Ländern immer wichtiger, was auch für die Länder gilt, die traditionell von einer zentralisierteren und hierarchischen Struktur geprägt sind.

Für die Zielgruppe der Verwaltungsbeamten organisierten die Partner spezielle Kurse in den 6 Schwerpunktstädten (Loures, Sevilla, Toulouse, Bologna, Hamburg, und Riga), die Migration, Integration, Menschenrechte und Kooperation behandelten. Die Schulung stützte sich auf eine multidisziplinäre Herangehensweise und einen praxisorientierten Anwendungsbereich, da, wie bereits erwähnt, das Projekt AMITIE CODE konkrete, praktische Veränderungen liefern soll und dies wahrscheinlich einer der innovativsten Aspekte des Projekts ist. Es handelte sich dabei aber auch um eine instrumentelle, vorbereitende Maßnahme: Obwohl Bildung selbst ein wesentliches Mittel ist, um Veränderungen herbeizuführen (und bei Verwaltungsbeamten zeigte sich ein starker Bedarf stetiger Fortbildung), zielten die Schulungen von AMITIE CODE darauf ab, ein Richtliniendokument oder einen lokalen Aktionsplan (PD/LAP) hervorzubringen, um durch eine Beeinflussung der institutionellen Aktivitäten der Partnerstädte konkrete Veränderungen herbeizuführen.

Dass das Training, bei dem Verwaltungsbeamte zusammen mit Vertretern der Migrantengemeinschaft dazu aufgerufen waren, aktiv beizutragen, im Ergebnis ein PD oder einen LAP liefert, die nicht von politischen Entscheidungsträgern oder Rechtsexperten erstellt wurden, war für uns eine zentrale Eigenschaft dieser Dokumente: Sie stützen sich auf praktische Erfahrungen direkt an der Basis und legen den Schwerpunkt auf Themen, die sich in der täglichen Praxis öffentlicher Einrichtungen als kritisch erweisen. Sie identifizieren spezifische Probleme, die für Migrantengemeinschaften im lokalen Kontext relevant sind, und bieten potenzielle Mittel zur Intervention und Strategien zum Umgang mit diesen Problemen.

Einleitung

Professor Gustavo Gozzi, Universität von Bologna

AMITIE CODE (Awareness on Migration, Development and Human Rights through local partnerships, **C**apitalizing **O**n **D**evelopment) ist ein europäisches Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, zu verstehen, wie öffentliche Einrichtungen und die europäischen Gesellschaften mit den riesigen Migrationsströmen umgehen können, die eine Herausforderung für die kulturelle Identität und die Zukunft der Europäischen Union darstellen.

Es handelt sich um ein von der EU mitfinanziertes Projekt zur entwicklungspolitischen Bildung und globalen Bürgerschaft im Rahmen des Development Cooperation Instrument, dem Programm zur Bekämpfung von Armut und zur Förderung einer fairen und nachhaltigen Entwicklung in Europa.

Herzstück des Projekts AMITIE CODE ist das Bewusstsein für den Zusammenhang von Migration, Menschenrechten, und Entwicklung. Behauptet man eine Verbindung zwischen Entwicklung und Migration zieht das die Notwendigkeit nach sich, die Ursachen für Migration und die Grenzen von Entwicklungsprogrammen zu analysieren. Hunger, Dürre, Klimaveränderungen, und Krieg stellen auch die Entwicklungsprogramme und sogar genau so das Konzept der Entwicklung in Frage.

Dieses Konzept wurde nach dem Zweiten Weltkrieg in die internationale Debatte eingeführt, um das wirtschaftliche und soziale Wachstum von Ländern zu begünstigen, die sich vormals unter Kolonialherrschaft befunden hatten. Viele Stimmen weisen aber auf die Zweideutigkeiten dieses Konzepts hin, das gleichzeitig den Fortbestand der früheren wirtschaftlichen kolonialen Gesetzgebung unterstreicht. Für das Projekt AMITIE CODE war eine kritische Prüfung des Entwicklungskonzepts also unerlässlich, insbesondere die Einführung des Gedankens der *menschlichen Entwicklung*, das heißt der vollständigen Verwirklichung der Fähigkeiten eines Menschen durch das Recht auf ein langes und gesundes Leben, Bildung, und Teilnahme am Leben unserer Demokratien. Und dieses Konzept der menschlichen Entwicklung ist die grundlegende Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung - nicht nur in Drittweltländern, sondern auch in unseren fortschrittlichen europäischen Ländern.

In dieser Hinsicht und in engem Zusammenhang mit dieser Idee der menschlichen Entwicklung, schlägt AMITIE CODE das Konzept der *Co-Entwicklung* vor, das Migranten als *transnationale Akteure* darstellt, die, ausgehend von einer vollständigen und erfolgreichen Integration in unsere europäischen Gemeinschaften, zur Entwicklung des Aufnahmelandes und ihres eigenen Herkunftslandes beitragen können.

Dieser Gedanke der Co-Entwicklung wird seit den Abschlusserklärungen des Tampere European Council 1999 klar verkündet und die Beziehung zwischen Migration und Entwicklung ist auch in anderen Dokumenten der EU nachzulesen, beispielsweise in dem aktuelleren Schriftstück der Europäischen Kommission vom 18. November 2011 mit dem Title *The Global Approach to Migration and Mobility* (GAMM), in dem die vierte Säule der europäischen Strategie in Bezug auf die Migration die Notwendigkeit erklärt, „die *Entwicklungswirkung* von Migration und Mobilität zu maximieren“. Wir müssen jedoch feststellen, dass diese Proklamationen europäischer Politik noch nicht umgesetzt wurden. In dieser Hinsicht können wir sagen, dass AMITIE CODE klar dazu beiträgt, für die Schwierigkeiten und Defizite der europäischen Politik in Bezug auf Migration zu sensibilisieren.

Im Projekt AMITIE CODE wird die Verknüpfung zwischen Migration und Entwicklung entsprechend dem *menschenrechtsbasierten Ansatz* betrachtet, bei dem Migranten nicht nur als Arbeitskräfte dargestellt werden, sondern im Gegenteil auch die ganze Komplexität und Vielfalt der Identität der Migranten berücksichtigt wird: die Besonderheiten ihrer kulturellen Identität, ihrer Geschichte, ihrer familiären Bindungen, ihrer Verbindung zum Herkunftsland. Der menschenrechtsbasierte Ansatz wurde im Projekt AMITIE CODE also auf Basis von zwei Säulen erfasst: menschliche Entwicklung von Migranten und Respekt und Schutz ihrer kulturellen Rechte.

Diese Perspektive betrifft direkt das Problem der *Integration* von Migranten in unsere lokalen Gemeinden durch die Strategien von Behörden vor Ort. Tatsächlich ist dies das Hauptziel von AMITIE CODE: Die Ausrichtung auf die Überprüfung und Empfehlung von Integrationsstrategien in der administrativen, gesellschaftlichen und kulturellen Realität der Aufnahmegesellschaften der sechs Partnerländer (Frankreich, Deutschland, Italien, Lettland, Portugal, Spanien). Das Projekt AMITIE CODE zählt 14 Partner aus diesen Ländern - nicht nur Kommunalbehörden, sondern auch Vereinigungen und Universitäten - die als institutionelle und gesellschaftliche Akteure einen direkteren Kontakt zu den Veränderungen haben, die durch die Migrationsströme im Rahmen der Wirtschaftskrise und im Zusammenhang mit der Wandlung des sozialen Zusammenhalts ausgelöst werden, und auch stärker davon betroffen sind.

Wie der Resolution 296 (2010) des Kongresses der Gemeinden und Regionen des Europarates zu entnehmen ist, „spielen Europas kommunale und regionale Körperschaften auch bei der tagtäglichen Anwendung der grundlegenden Werte der Demokratie und der Menschenrechte eine Schlüsselrolle“, indem sie „einen gleichwertigen Zugang zu öffentlichen Angeboten für alle Bürger und Nicht-Bürger“ garantieren, „frei von Diskriminierung, während sie gleichzeitig sicherstellen, dass soziale Rechte gewahrt werden“¹.

Die Frage der Integration durch Bildung, Information, und Schulung von Lehrern und Verwaltungsbeamten ist also der grundlegende Zweck und die Hauptaufgabe aller Partner des Projekts AMITIE CODE.

„Heute - das können wir dem Aktionsplan für die Integration von Drittstaatsangehörigen der Europäischen Kommission (2016) entnehmen - leben 20 Millionen Nicht-EU-Bürger in der EU, was 4% ihrer Gesamtbevölkerung entspricht². Die Mobilität des Menschen, in verschiedenen Ausprägungen und aus unterschiedlichen Gründen, wird ein inhärentes Merkmal des 21. Jahrhunderts bleiben, sowohl für Europa als auch im Rest der Welt. Das bedeutet, dass die EU sich nicht nur verstärkt mit der Bewältigung von Migrationsströmen auseinandersetzen muss, sondern auch mit Integrationsstrategien für Drittstaatsangehörige“³.

Ungeachtet der von europäischen Ländern und insbesondere kommunalen Einrichtungen unternommenen Anstrengungen jedoch, geht es Drittstaatsangehörigen in der EU im Hinblick auf Beschäftigung, Bildung und soziale Inklusion weiterhin schlechter als EU-Bürgern⁴.

1 KONGRESS DER GEMEINDEN UND REGIONEN

Resolution 296 (2010) überarbeitet. Rolle lokaler und regionaler Körperschaften bei der Verwirklichung von Menschenrechten

2 Siehe: Eurostat (2015).

3 Dieser Aktionsplan befasst sich mit der Integration von Migranten, einschließlich Flüchtlingen, die Bürger von Nicht-EU-Ländern sind und sich legal in der EU aufhalten. Er betrifft keine Bürger von EU-Mitgliedsstaaten, die einen Migrationshintergrund aus einem Drittland durch ihre Eltern oder Großeltern aufweisen, oder EU-Bürger, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausgeübt haben, sowie deren Familienmitglieder.

4 Siehe Eurostat-Daten: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_overview and OECD/European Union (2015), Indicators of Immigration Integration 2015 – Settling In: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of->

Die Europäische Migrationsagenda⁵ betonte jedoch die Notwendigkeit effektiver Integrationsstrategien für Drittstaatsbürger, weil „heute Ressourcen und Energie in Integrationsstrategien zu investieren dazu beitragen wird, Europa langfristig zu einer Gesellschaft zu machen, die erfolgreicher ist, mehr Zusammenhalt und eine bessere Inklusion erzielt“⁶.

Leider deuten zahlreiche Untersuchungen darauf hin, dass Drittstaatsangehörige im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, und beim Zugriff auf angemessenen Wohnraum stets auf Barrieren stoßen⁷. Ihr Armutsrisiko und das Risiko sozialer Ausgrenzung ist im Vergleich zu Bürgern der Aufnahmeländer höher, sogar wenn sie erwerbstätig sind. Es besteht aber ganz klar das Risiko, dass die Kosten der Nicht-Integration sich als höher erweisen werden als die Kosten für die Investition in Integrationsstrategien. Tatsächlich „ist die Integration von Drittstaatsangehörigen ein wesentlicher Bestandteil der Bemühungen der Modernisierung und des Aufbaus inklusiver Strategien für Gesellschaft, Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit und Gleichstellung und muss dies auch sein, um für alle sinnvolle Möglichkeiten zu bieten, an der Gesellschaft und Wirtschaft teilzuhaben“⁸.

Die EU wurde auf Grundwerten wie Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechten aufgebaut. Die Grundrechtecharta der EU proklamiert zahlreiche Rechte, die kritisch für die Integrationsstrategien sind, insbesondere die Meinungs- und Religionsfreiheit und das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung, die zu den grundsätzlichen Voraussetzungen für das Leben und die Beteiligung in der Aufnahmegesellschaft zählen⁹.

Diese theoretischen Annahmen liegen den in allen Partnerländern umgesetzten Schulungskursen für Lehrer und Verwaltungsbeamte zu Grunde. Wie Abdelmalek Sayad bestätigt, ist Migration eine „gesellschaftliche globale Tatsache“, die in einem multidisziplinären Ansatz interpretiert werden muss: rechtlich, wirtschaftlich, politisch, psychologisch, anthropologisch, demografisch, historisch. Dieses komplexe Paradigma repräsentiert die Perspektive der von den Partnern in ihren eigenen Ländern entsprechend den Besonderheiten ihrer nationalen Verhältnisse und Traditionen implementierten Schulungskurse. Der Zweck jedoch - also die Analyse der aktuellen spezifischen Integrationsstrategien und die Empfehlung erforderlicher Maßnahmen für die Integration von Migranten - sind in allen Ländern gleich.

Die unterschiedliche Struktur der Umsetzung der Schulungskurse spiegelt die spezifischen Methoden und verschiedenen Ebenen wider, die in den Integrationsstrategien der Partnerländer durchlebt werden.

Man kann denken, dass die Wahrnehmung dieser Unterschiede ein wichtiges Ergebnis für das Verständnis der Komplexität der Migrantenintegration in der gesamten EU und ein Fundament für

Immigrant-Integration-2015.pdf.

5 Siehe: COM(2015)240 endgültige Version vom 13.5.2012.

6 KOMMUNIKATION DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS, UND DAS KOMITEE DER REGIONEN
Aktionsplan für die Integration von Drittstaatsangehörigen, COM (2016) 377 endgültige Version, S. 2.

7 Im Jahr 2015 lag die Beschäftigungsquote bei Drittstaatsangehörigen 12,4 PP unter der bei Bürgern der Aufnahmeländer, wobei die Quote insbesondere bei Frauen besonders niedrig ist.

8 COM (2016) 377 endgültige Version, Zit., S. 4.

9 *Ebenda*, S. 5.

die Überlegungen darstellt, das Niveau der Inklusion von Migranten in Europa zunehmend zu homogenisieren.

In dieser Hinsicht liefern uns die von den Projektpartnern geschaffenen lokalen Aktionspläne einige Schlüsselpunkte, die man als Ergebnisse einer Erhebung betrachten kann. Alle lokalen Pläne zeigen einige thematische Bereiche auf: Nichtdiskriminierung, Wohlergehen und Zugang zu Leistungen, Kommunikation, Beteiligung, und Schulung von Beamten.

Die Pläne weisen jedem Bereich spezifische Ziele zu, die wiederum in ein Maßnahmenpaket übersetzt werden.

Wesentlich ist der Bereich der Nichtdiskriminierung, dem die Pläne eine besondere Bedeutung zu erkennen. Tatsächlich wird das Recht auf Nichtdiskriminierung in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in Art. 2 sowie in anderen wichtigen internationalen Pakten und Konventionen, wie der Europäischen Menschenrechtskonvention (Art. 14) und der Charta der Grundrechte der EU (Art. 21) nachdrücklich erklärt. Das Recht auf Nichtdiskriminierung, das als gleiche Behandlung von Individuen in ähnlichen Situationen, aber auch als spezifische Behandlung zum Schutz verschiedener kultureller Identitäten konzipiert ist, ist die wesentliche Voraussetzung für die Realisierung einer inklusiven multikulturellen Gesellschaft.

Die Komplexität des Rechts auf Nichtdiskriminierung beruht auf der Tatsache, dass es sowohl die Förderung gemeinsamer Werte als auch den Respekt vor kultureller Diversität voraussetzt.

Die Perspektive der Nichtdiskriminierung stellt die essenzielle kulturelle Grundlage dar, um im Bereich sozialer Leistungen Ziele festzulegen und Maßnahmenpakete zu stellen.

Vieles sind Ziele, die in Bezug zu verschiedenen Bereichen stehen und mit den unterschiedlichen Lösungen übereinstimmen, die Partner zur Schaffung einer inklusiveren Gesellschaft gefunden haben.

Manche Ziele sind allen Plänen gemeinsam: beispielsweise die Förderung des Respekts für Diversität, die Verbesserung der Beteiligung, und die Begünstigung des Dialogs zwischen allen am Integrationsprozess von Migranten beteiligten Akteuren.

Die Maßnahmen, die sich aus all diesen Zielen ableiten und sie bestimmen, demonstrieren den Umfang und die Vielfalt von Lösungen, die in verschiedenen nationalen Kontexten implementiert werden können, um spezifische Wege zum Schutz der Rechte der Migranten zu finden. In Spanien gibt es mit FAMSI beispielsweise ein Netzwerk lokaler Gemeinden und anderer Körperschaften, das Richtlinien für lokale Aktionspläne der verschiedenen Gemeinden herausgegeben hat. In Hamburg wurden die Aktivitäten von AMITIE CODE in begrenztem Umfang in den lokalen Aktionsplan der Stadt Hamburg integriert, usw.

Einige Maßnahmen sind darauf gerichtet, Migranten den Zugang zu medizinischer Grundversorgung zu garantieren und ihre differenzierte medizinische Behandlung sicherzustellen. Zugang zu Bildung ist eine andere grundlegende Maßnahme, sowie die Schaffung von Bedingungen, die eine angemessene Unterkunft gewährleisten.

Alle Pläne zeigen, wie wichtig es ist, auf verschiedenen Wegen interkulturelle Momente zu realisieren (beispielsweise indem das Teilen kultureller Bräuche und Traditionen gefördert wird).

Die Aktivitäten der lokalen Pläne müssen aus Sicht einer Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt werden und sollten vorzugsweise mittels geeigneter Indikatoren überwacht werden, um zu bewerten, in welchem Umfang eine Integration erzielt wurde.

Die Vielzahl und Mannigfaltigkeit dieser Aktivitäten bestimmt der lokale Kontext, dessen Herzstück im Hinblick auf die Schaffung einer multikulturellen und inklusiven Gesellschaft das Projekt AMITIE CODE darstellt.

Um dieses Ergebnis zu erreichen stellt die Schulung von Verwaltungsbeamten und Lehrern die wesentliche Grundlage dar, um den Herausforderungen zu begegnen, die Migranten in europäischen Ländern bedeuten.

Hoffen wir, dass die von den Partnern des Projekts AMITIE CODE erstellten Pläne dazu beitragen können, ein Beispiel für die Integration von Migranten zu liefern, das als Modell dienen und von allen Ländern der EU übernommen werden kann!

Analyse von Schlüsselwörtern und -konzepten

Allgemeine Analyse

Aus der *Analyse von Schlüsselwörtern und -konzepten* der sechs lokalen Aktionspläne (LAP) ergeben sich wesentliche Übereinstimmungen und Unterschiede. Insgesamt stimmen die Dokumente vollständig mit den Zielen des Projekts überein und stellen Menschenrechte und soziale Rechte, Integration und Nichtdiskriminierung mit klarem Augenmerk auf Migranten und neue Bürger in den Mittelpunkt. Jeder LAP legt eine Reihe von Aktionen dar, die konkret wirken und durch öffentliche Leistungen und neue Herangehensweisen im öffentlichen Raum bereit für die Umsetzung auf lokaler Ebene sind.

Innerhalb dieses gemeinsamen Rahmens zeigen sich in den Plänen auch kulturelle Unterschiede und verschiedene lokale Ansätze. So betont Bologna beispielsweise das Konzept des „Wohlergehens“, Hamburg die „Nachhaltigkeit“, Loures und Sevilla die Dimension der „Gemeinschaft“, Riga die rechtlichen Aspekte und Toulouse die kulturelle Verbindung. Interessanterweise erweisen Schulungen und Fortbildung sich als übergreifende Notwendigkeit und als Priorität für alle.

Im Folgenden finden Sie eine Matrix der 10 im LAP verwendeten Schlüsselwörter.

Schlüsselwörter

Bologna	Hamburg	Loures	Riga	Sevilla	Toulouse
Recht(e) (40)	Entwicklung (29)	Migrant(en) (41)	Status (83)	Sozial (30)	Rechte (22)
Beteiligung (23)	Schulung (26)	Gemeinde(n) (31)	Person(en) (105)	Gemeinde (21)	Migranten (16)
Schulung (16)	Integration (17)	Bevölkerung (16)	Lettland (64)	Prinzipien (17)	Kulturell (15)
Leistungen (15)	Bildung (14)	Leistungen (14)	Alternative (57)	Strategien (16)	Diversität (11)
Bürger (13)	Nachhaltigkeit/ (14)	Schulung (13)	Neuankömmlinge (53)	Diversität (15)	Zugang (10)
Wohlergehen (13)	Nachhaltig (14)	Sozial (13)	Wohnsitz (49)	Kontext (15)	Sozial (9)
Europäisch (13)	Integration (13)	Kommunikation (12)	Sozial (39)	Inklusion (13)	Leistungen (8)
Ausländisch (13)	Öffentlich (12)	Integration (11)	Genehmigung (35)	Integration (12)	Diskriminierung (7)
Sozial (13)	Kooperation (10)	Öffentlich (11)	Flüchtlinge (33)	Wirtschaftlich (12)	Kommunalbehörden (6)
Öffentlich (13)	Verinigungen /NRO (18)	Migration (10)	Asylsuchende (33)	Öffentlich (11)	Gesellschaft (5)
	Unterschiedlich (9)	Interkulturell (9)			



www.amitiecode.eu



Local Action Plans des Projekts AMITIE Code, 2017
“Migration, Development, Human Rights”

Bologna

Bolognas LAP setzt den Schwerpunkt auf drei Hauptziele: Wohlergehen, Nichtdiskriminierung, und Beteiligung. Es gibt auch ein bereichsübergreifendes Ziel: die Förderung der Integration von Strategien der drei Bereiche, und allgemein das Thema Menschenrechte und Möglichkeit ihrer Ausübung, insbesondere durch neue Bürger. Der LAP enthält auch Hinweise für die Umsetzung, so wie beispielsweise die Bildung eines Lenkungsgremiums.

Das Hauptaugenmerk des Plans liegt auf den Leistungen, die die Kommunalbehörden im öffentlichen Bereich erbringen. Spezielle bereichsübergreifende Aufmerksamkeit kommt dabei den Rechten neuer Bürger in Bezug auf Beteiligung, Zugang zu Leistungen und sozialen Raum zu. Abschließend erhielten Schulungsprogramme in allen Bereichen große Aufmerksamkeit.

Hamburg

Hamburgs LAP präsentiert sein Integrationskonzept mit besonderem Augenmerk auf zivilgesellschaftliche Organisationen. Außerdem, wie ebenfalls im LAP dargestellt, „charakterisieren zwei Elemente dieses Konzept in hohem Maße: die Einbindung einschlägiger Experten in seine Entstehung sowie der Ansatz, den Integrationsprozess transparent und auf Basis spezifischer Ziele sowie gültiger und verständlicher Indikatoren und Daten messbar zu gestalten, und die Erfüllung der Ziele stetig zu überprüfen.“

„Entwicklung“, „Nachhaltigkeit“ und „Integration“ sind Schlüsselkonzepte dieses Plans, während Bildung und Schulungen zentrale Ansätze zum Erreichen dieser Ziele darstellen.

Loures

Das allgemeine Ziel dieses LAP ist die Förderung eines Prozesses zur Einbeziehung von Migranten in lokale Gemeinden durch eine enge Zusammenarbeit mit jedem von ihnen. Für das potenzielle Erreichen dieses Ziels werden drei Schwerpunkte angeführt: Nichtdiskriminierung, Schulung und Bewusstsein, soziale Leistungen und Strukturen.

Das Schlüsselkonzept des Plans liegt in den Migranten-Gemeinde-Achsen: Integration und interkulturelle Ergebnisse sind von dieser Beziehung abhängig. Zusätzlich listet der LAP eine vielfältige Reihe von Interessenvertretern auf, die in die Implementierung auf Basis dieser Verkettung involviert sein werden.

Riga

Rigas LAP ist eine detaillierte Analyse in Bezug auf Richtlinien und bewährte Verfahrensweisen bei öffentlichen Aufgaben. Er diskutiert bestimmte Aspekte des täglichen Lebens der oft als „Neuankömmlinge“ definierten Migranten, von der Unterbringung bis zur sozialen Unterstützung. Außerdem liegt ein Schwerpunkt auf den rechtlichen Aspekten und Normen, jedoch eher auf nationaler als auf kommunaler Ebene. Beispielsweise werden Flüchtlinge und Asylbewerber oft im Hinblick auf rechtliche Verfahren, Rechte und Bedürfnisse betrachtet.

Sevilla

Die Partner in Sevilla liefern ein strategisches Dokument, das sich auf Menschenrechte und Nichtdiskriminierung konzentriert. Hervorgehoben werden diese Ziele: Förderung einer verbesserten Kommunalpolitik in den Bereichen Migration, Zusammenarbeit, Menschenrechte;

Verbesserung der Koordination, gegenseitiger Verständigung und der Einheitlichkeit zwischen den Strategien und Initiativen von Kommunalbehörden; und eine aktive Einbeziehung der Minderheitengemeinschaften und Diaspora in die Integrationsstrategien.

In dem Dokument wird oft der Aspekt „Gemeinschaft“ betont, sowie die Bedeutung der Beachtung spezifischer Kontexte.

Toulouse

Der für Toulouse vorgelegte LAP ist prägnant, präsentiert aber klare Prinzipien und mögliche Maßnahmen. Die sechs Bereiche des Dokuments sind folgenden Inhalten gewidmet: Schutz und Förderung von Rechten und Pflichten der Migranten (einschließlich Bildung im Bereich Menschenrechte), Zugang zu Leistungen und Sicherstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit, Beteiligung an der Zivilgesellschaft, kulturelle Diversität als Quelle des Austausch und des Dialogs, Förderung von Toleranz und Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus, Begünstigung von sozialem Zusammenhalt und einem gemeinsamen Zugehörigkeitsgefühl.

Herzstück dieses LAP sind also die Rechte von Migranten, und interessanterweise greifen die Autoren neben der Nichtdiskriminierung auch auf das Konzept der „Toleranz“ zurück.

Bologna

Kommunaler Aktionsplan für neue Bürgerrechte mit Menschenrechtsansatz

Der Aktionsplan und sein Kontext

Der kommunale Aktionsplan für neue Bürgerrechte mit Menschenrechtsansatz ist das Ergebnis des Partizipationsprozesses, der im Rahmen eines Schulungskurses des europäischen Projekts AMITIE CODE konzipiert und entwickelt wurde. Der Kurs, organisiert von der Universität Bologna (CIRSFID - "Guido Fasso - Augusto Gaudenzi" Interdisciplinary Centre for Research in Law History, Philosophy and Sociology of Law and IT Law of the University of Bologna), hatte mehr als 30 im öffentlichen Dienst beschäftigte Teilnehmer, hauptsächlich tätig bei der Stadt Bologna, aber auch aus der Emilia-Romagna Region, AUSL, der Großstadt, ASP Stadt Bologna, und anderen Gemeinden der Großstadtregion. Das Dokument wurde mit dem Ratsmitglied Susanna Zaccaria diskutiert, die für Stadtteile, Gleichberechtigung und Geschlechterunterschiede, LGBT-Rechte, den Kampf gegen Diskriminierung, und Rechte von neuen Bürgern verantwortlich ist, und am ... durch die Leitverordnung des Stadtrats von Bologna anerkannt.

Der Aktionsplan erstreckt sich über vier Jahre (2017-2021) und ist in drei Bereiche unterteilt: Wohlergehen, Beteiligung, und Nichtdiskriminierung. Für jeden Bereich wurden ein bis drei Ziele festgelegt, und für jedes Ziel zwei bis fünf Maßnahmen, um die Ziele in Pläne und operative Verfahren zu übersetzen, und zusätzlich wurde noch ein bereichsübergreifendes Ziel hinzugefügt. Obwohl der Plan für die gesamte Bevölkerung bestimmt ist und man davon ausgeht, dass die breite Öffentlichkeit einen Nutzen daraus ziehen kann, wurde während seiner Erstellung ein besonderes Augenmerk auf neue Bürger, Migranten und Migrantengemeinschaften gelegt, die Hauptziel des Projekts AMITIE CODE sind, da sie bei der Verwirklichung ihrer Rechte besonderen Schwierigkeiten gegenüberstehen.

Im Zuge der Effektivität und Nachhaltigkeit des Aktionsplans wird er innerhalb eines vom Büro für Rechte und neue Bürger organisierten Partizipationsprogrammes, zu dem auch andere Einrichtungen und Interessenvertreter aus der Umgebung geladen werden, diskutiert und eingegliedert werden. Nach der Leitverordnung und vor der endgültigen Genehmigung wird er in mehrere Sprachen übersetzt, mit anderen öffentlichen Verwaltungen in der Umgebung, der Universität Bologna, Organisationen der Migrantengemeinschaften, Arbeitgebern, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und anderen Interessenvertretern, die an einer Teilnahme interessiert sind, diskutiert und geteilt.

Bereichsübergreifendes Ziel - Bereich Integration und Schaffung eines Lenkungsgremiums

Bereichsübergreifendes Ziel des Aktionsplans ist die Förderung der Integration von Strategien der drei Bereiche, und allgemein das Thema Menschenrechte und Möglichkeit ihrer Ausübung, insbesondere durch neue Bürger. Als konkrete Maßnahme, um dieses Ziel zu erreichen, wird der Aufbau eines Lenkungsgremiums empfohlen, das für die Koordination, Gestaltung, Implementierung und Überwachung von Aufgaben zuständig ist, und sich aus den Leitern der Sektoren unter Führung des Büros „Rights and New Citizens“ zusammensetzt. Für die Implementierung kann eine Arbeitsgruppe gegründet werden, die die Erfahrungen des europäischen Projekts AMITIE CODE berücksichtigt, und die ersten Teilnehmer könnten

Kursbesucher sein, eine Öffnung für andere Teilnehmer, einschließlich anderer Organisationen, wäre aber ebenfalls möglich. Ziel ist die Bildung einer bereichsübergreifenden und mehrstufigen Führungsgruppe für Menschenrechtsangelegenheiten. Abschließend muss der Aktionsplan im Hinblick auf diese Methode unter Verwendung der Checklisten des *Toolkit for Equality*, einem von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte empfohlenen und während der Schulung vorgestellten Dokuments, implementiert werden.

BEREICH 1 - WOHLERGEHEN

Das Wohlergehen von Einzelpersonen und Gemeinschaften ist von zahlreichen Faktoren und Aspekten abhängig und stellt einen dynamischen Zustand dar, der sich im Laufe der Zeit entwickelt und verändert. Ausgehend von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UDHR) ist das Recht auf Gesundheit eines der grundlegenden Rechte, das allen Menschen gewährleistet werden muss. Wohlergehen ist tatsächlich ganzheitlich zu verstehen, als Wohlergehen der Individuen und der Gemeinschaft, mit Blick auf psychologische, gesundheitliche und soziale Aspekte (UDHR, Art. 25), wie von der Weltgesundheitsorganisation definiert (WHO, 1948).

Die primären europäischen Hinweise im Bereich Wohlergehen finden sich im Recht auf Gesundheit und Wohlergehen der Europäischen Menschenrechtskonvention (ECHR, Art. 2, 3, 8), in der Europäischen Sozialcharta (Art. 3, 7, 11), im Vertrag über die Europäische Union (EU-Vertrag, Art. 3, Abs. 1, 9) und auf nationaler Ebene in Art. 32 der italienischen Verfassung.

Ziel dieses Gebietes ist das Streben nach dem Wohlergehen aller Bürger durch den Einsatz von Leistungen, die in der Nähe und zugänglich sein müssen.

Notwendige und grundlegende Voraussetzung für die Verfolgung dieser Ziele ist das organisatorische Wohlergehen der kommunalen Bediensteten. Entsprechend sind dies Ziele und Maßnahmen, mit denen sich zumindest teilweise die Unternehmenskultur der Kommunalverwaltung befassen muss.

ZIEL 1 - Verbesserung der Beziehung zwischen Bürgern, insbesondere Migranten, und auf die Bürger konzentrierten Diensten sowie Verbesserung des Arbeitsklimas

Maßnahme I - Schulung von Personal des Presseamts (URP - Ufficio Relazioni con il Pubblico) und der Büros für Menschenrechte, Immigration und Multikulturalismus

Die Art und Weise, wie die Beziehung zwischen Bürgern und öffentlichen Betreibern entwickelt wird, kann sich entscheidend auf das Wohlergehen der Bevölkerung auswirken. Aus diesem Grund muss die Belegschaft durch angemessene Schulungen im Bereich Immigration und insbesondere in Bezug auf Menschenrechte und multikulturelle Kommunikation unterstützt werden. Diese Punkte bilden das Fundament für weiter fortgeschrittene Maßnahmen zur Eliminierung von diskriminierenden oder respektlosen Verhaltensweisen, sowohl ausdrücklichen als auch implizierten. Stadtteile können Startorte für erste experimentelle Schulungen sein, basierend auf einer Herangehensweise, die über eine Klassifizierung nach Zielpublikum hinausgeht und die Bürger als menschliche Wesen anspricht. Die Schulung der Belegschaft ist deshalb von grundlegender Bedeutung, da sie eine notwendige Voraussetzung darstellt, um die Aufnahme und Integration von Gemeinschaften und Menschen ungeachtet ihrer Herkunft zu erreichen - zusätzlich zu einer verbesserten Beziehung zur Öffentlichkeit.

In diesem Sinne ist das Konzept der „multikulturellen Kommunikation“ die Umsetzung eines Ansatzes, der auf Menschenrechten durch Respekt für kulturelle Identitäten und der Gewährleistung „menschlicher Entwicklung“, d.h. physischer, psychologischer und sozialer Fähigkeit, insbesondere bei Migranten, basiert. Das Konzept des Wohlergehens - somit verstanden als körperliches, psychisches und soziales Wohlergehen - impliziert notwendigerweise eine präzise Koordination soziologischer und gesundheitlicher Leistungen im Kontext einer globalen Vision des Wohlergehens.

Maßnahme II - Aktualisierung des Verhaltenskodex der Stadt Bologna im Hinblick auf Verantwortlichkeiten von Betreibern bezüglich Anfragen von Personen mit Migrationshintergrund

Der Verhaltenskodex bedarf einer Aktualisierung mit spezifischen Verhaltensrichtlinien für Betreiber in Bezug auf Bürger mit Migrationshintergrund. Diese Maßnahme muss von einer Aktualisierung der Vorschriften über die allgemeine Organisation von Büros und Leistungen und durch gezielte Beurteilungen der Belegschaft begleitet werden. Ziel ist die Festlegung präziser Typen von Anfragen, auf die der Betreiber eine angemessene Antwort geben können muss, wobei er unter bestimmten Umständen sogar erforderliche Informationen von anderen kommunalen Büros einholt, indem er persönlich die Initiative ergreift und seine entsprechende Schulung in die Tat umsetzt.

Maßnahme III - Bereitstellung von Informationsplattformen und bereichsübergreifenden Datenbanken, die den Betreibern einen Überblick über die Situation der Person und/oder Familie verschaffen

Fortsetzung der Entwicklung einer technologischen Infrastruktur in Richtung einer *plattformübergreifenden EDV* zur Weitergabe von Informationen der Behörde zwischen Betreibern und Bürgern. Ziel ist es, durch Integration von Datenbanken und Organisationsmodellen den Zugriff auf Dienste zu ermöglichen, wobei Sicherheit und Vertraulichkeit von Informationen sowie der Schutz und die Autonomie jedes Dienstes gewährleistet sind.

Die Maßnahme soll den Zugriff der Bürger auf Leistungen vereinfachen und dabei möglichst wenige Informationen benötigen, Doppelungen vermeiden, und ein IT-Management verwenden, das alle Informationen über die Person anzeigt.

ZIEL 2 - Verbesserung der Beziehung zwischen Leistungsträgern in der Absicht, das organisatorische und betriebliche Wohlergehen zu steigern

Maßnahme I - Schaffung eines Netzwerks aus Betreibern und Leistungen

Die Schaffung eines internen, institutionsübergreifenden, und interdisziplinären Netzwerks zwischen Leistungsträgern zum Austausch von Informationen, Wissen und bewährten Verfahrensweisen, mit dem Ziel, den äußerlichen Prozess flüssiger zu gestalten.

Maßnahme II - Förderung des beruflichen und bildenden Austauschs, auch mit dem Schwerpunkt, sich um diejenigen zu kümmern, die sich um andere kümmern

Anbieter von Unterstützungsleistungen in direktem Kontakt mit der Öffentlichkeit, die zuhören und sich um diejenigen kümmern, die sich um andere kümmern, und dabei das Bewusstsein für ihre Rolle stärken. Diese Unterstützung kann durch professionelle Sitzungen und Trainingseinheiten

erfolgen, oder auch durch das Hinzuziehen von Experten für Organisationen und die Förderung von Orten und Zeiten, an denen gemeinsame Zeit verbracht werden kann, einschließlich außerberuflichen Aktivitäten (Unternehmenskantinen, Tagesstätte, Fitnessraum, etc.).

BEREICH 2 - NICHTDISKRIMINIERUNG

Diskriminierung lässt sich mittels zwei Makro-Kategorien definieren: direkte und indirekte Diskriminierung. Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder Identität schlechter behandelt wird verglichen damit, wie jemand anderer in einer ähnlichen Situation behandelt wurde oder werden würde. Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Einteilung, ein Kriterium, ein Vorgehen, Handeln, eine Vereinbarung oder ein Verhalten, welche scheinbar neutral sind, Personen einer bestimmten Gruppe oder Identität in eine im Vergleich zu anderen Menschen benachteiligte Position bringt. Indirekte Diskriminierung ist die Art, von der Institutionen am stärksten betroffen sind.

Das Recht auf Nichtdiskriminierung ist in erster Linie in der UDHR (Art. 2) und in Konventionen zu spezifischer Diskriminierung wie der Internationalen Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (1965) verankert. Auf europäischer Ebene finden sich die wesentlichen Bezugnahmen in der ECHR (Art. 14), dem EU-Vertrag (Art. 2, 3) und in der EU-Grundrechtecharta (Art. 21), während sich auf nationaler Ebene Referenzen in den ersten Artikeln der italienischen Verfassung (Art. 2, 3 und Art. 8 und 19 zur Bekenntnisfreiheit) finden.

Nichtdiskriminierung gilt auch für die vollständige Ausübung der Religionsfreiheit - die das Recht auf die Gewissensfreiheit und die Bekenntnisfreiheit beinhaltet - und ist ein wesentlicher Bestandteil der Minderheitenrechte, die von Art. 27 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte von 1966 erklärt werden. Der Artikel erlaubt, „gemeinsam mit Angehörigen ihrer Gruppe ihr eigenes kulturelles Leben zu pflegen, ihre eigene Religion zu bekennen und auszuüben, oder sich ihrer eigenen Sprache zu bedienen“ und ist damit ein grundlegendes Recht des menschenrechtsbasierten Ansatzes.

Die Maßnahmen des ersten Ziels, die auf die Eliminierung aller diskriminierenden Barrieren gerichtet sind, müssen der Reihe nach umgesetzt werden. Im Gegensatz dazu richten sich die Maßnahmen des zweiten Ziels einerseits auf die Unterstützung, Überwachung und Bewertung der Implementierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung, und andererseits auf eine Verbreitung dieser Kultur.

ZIEL 1 - ELIMINIERUNG ALLER IN KOMMUNALEN REGELUNGEN UND DIENSTEN BESTEHENDEN DISKRIMINIERENDEN BARRIEREN

Maßnahme I - Prüfung diskriminierender Barrieren in kommunalen Verordnungen und Regelungen

Die Prüfung ist unter Einbeziehung von Interessenvertretern und Sachverständigen durchzuführen und konzentriert sich auf Barrierefreiheit, indem jegliche regulatorischen, kommunikativen, architektonischen, und IT-diskriminierenden Barrieren sowie diejenigen, die in den Verfahren und den Ermessensentscheidungen der Gemeinde vorhanden sind, identifiziert werden. Ebenfalls in die Umsetzung involviert sind der Bürgerbeauftragte, der Beauftragte für die persönliche Freiheit von Privatpersonen, der Beauftragte für Kinder und Jugendliche, und der

Gleichstellungsbeauftragte, und die Maßnahme wird vom regionalen Antidiskriminierungszentrum der Region Emilia-Romagna und insbesondere durch deren Kommunalnetz (welches, wie im Folgenden dargelegt, ebenfalls entsprechend gestärkt werden muss) in Synergie mit den Projekten von FAMI (Stiftung für Asyl, Migration und Integration), deren Schwerpunkt auf dem Thema der institutionellen Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund liegt, umgesetzt.

Maßnahme II - Organisatorischer Durchführbarkeitsplan für die Eliminierung von Barrieren

Der rein operative Plan richtet sich auf die Eliminierung jeglicher durch die Untersuchung in der vorhergehenden Maßnahme identifizierten Barrieren durch Koordination, Programmierung, Implementierung, und Überwachung. Der Plan legt Prioritäten für die Eliminierung von diskriminierenden Barrieren anhand der Relevanz, der Kosten, der Zeit und der Sektoren/Dienste fest.

Außerdem werden Richtlinien und Checklisten bestimmt, um zukünftig auch die unbeabsichtigte Übernahme diskriminierender Handlungen oder Maßnahmen zu verhindern.

Maßnahme III - Verpflichtende Schulungen der Belegschaft zur Nichtdiskriminierung mit interkulturellem Schwerpunkt zur Verbesserung kultureller Kompetenzen

Basierend auf den Ergebnissen der Überwachung (Maßnahme I), muss die Schulung der Belegschaft der Stadt Bologna neben einer Herangehensweise, die darauf basiert, interkulturelle Kommunikation zu ermöglichen und die kulturellen Kompetenzen zu stärken (Einführung von Elementen der Ethnopschoanalyse und Bewältigung mit multikulturellen Mitteln), auch spezifische Bereiche hinsichtlich Prävention von Diskriminierung und die entsprechenden Gegenmaßnahmen umfassen.

Besondere Beachtung während der Planung der Schulung finden die bereichs- und sektorübergreifenden Aspekte sowie die Teilnahme von Führungskräften, und ein Schwerpunkt liegt auf Teamwork und kooperativen Strategien; spezielle Schulungskurse werden den organisatorischen Aspekten von Arbeits- und Personalmanagement gewidmet, mit besonderer Bezugnahme auf Mitarbeiter in schwierigen Situationen und die Verbesserung von Fähigkeiten.

Maßnahme IV - Stärkung interkultureller Vermittlungsleistungen

Eine Stärkung interkultureller Vermittlungsleistungen verbessert die Dialogfähigkeit von Institutionen gegenüber allen Bürgern und macht ihre Dienste zugänglicher. Bei zukünftigen organisatorischen Entscheidungen in den Bereichen Auskunft und Kommunikation muss darauf deshalb besonders geachtet werden, indem spezifische Verfahren und Ressourcen für die Übernahme dieser Leistungen identifiziert werden. Im Laufe der Zeit wird die Belegschaft also dahingehend geschult, effektiv auf Bedürfnisse einzugehen, die Kompetenz vorhandener Experten wird verbessert, sie werden weiter qualifiziert, und die für eine Vermittlungstätigkeit erforderliche Zeit wird reduziert.

ZIEL 2 - VERBREITUNG DER KULTUR DER VERSCHIEDENHEIT

Maßnahme I - Bewertung der Leistung von Führungskräften in Bezug auf Nichtdiskriminierung

Die Maßnahme will durch Einbindung von Instrumenten zur Bewertung von Führungskräften ein System der Evaluierung durch die Belegschaft einführen und dafür sorgen, dass die Arbeit von Führungskräften auch im Hinblick auf ihren Umgang mit dem Thema der Diskriminierung bewertet wird, beginnend mit der Ermöglichung der Eliminierung identifizierter Diskriminierung und/oder der Schulung von Mitarbeitern.

Maßnahme II - Veranstaltung für Kommunikation und Sensibilisierung für Antidiskriminierung

Durch die Maßnahme sollen wirkungsvolle Antidiskriminierungsverfahren eingeführt und Bewusstsein für vorhandene Verfahren geschaffen werden. Während der Veranstaltungen des Großstadtnetzwerks zur Sensibilisierung für Antidiskriminierung wird an einem bestimmten Tag (jährlicher internationaler Tag gegen Rassendiskriminierung am 21. März oder Weltflüchtlingstag am 20. Juni) eine Veranstaltung organisiert, um Informationen über die Maßnahmen weiterzugeben, die ergriffen wurden, um jegliche in kommunalen Regelungen und Diensten vorhandenen diskriminierenden Barrieren zu beseitigen und die Kultur der Verschiedenheit zu verbreiten.

Maßnahme III - Stärkung des Knotenpunktes

Diese Maßnahme zielt auf eine Stärkung (auch in Bezug auf Kommunikation und Sichtbarkeit) und die Institutionalisierung des Knotenpunktes des städtischen Antidiskriminierungsnetzwerks ab (bis heute noch nicht vollständig neu definiert im Licht organisatorischer und institutioneller Veränderungen, wie der Transformation der Provinz Bologna in die Großstadt Bologna, und die Übertragung von Pflichten vom ASP Personal Services Office der Stadt Bologna auf die Stadt Bologna). Beginnend mit der frühzeitigen Neudefinition von Pflichten und zugewiesenen Ressourcen und der Identifizierung der Rollen, in die die institutionellen Parteien involviert sind (Gemeinde, ASP Stadt Bologna, Großstadt Bologna), wird es möglich sein, seine Rolle zu stärken und eine Beteiligung des Knotenpunktes mit seiner eigenen Identität und Autorität an den regelmäßigen Maßnahmen und Projekten des regionalen Antidiskriminierungsnetzwerks sowie an der Aktivierung neuer Maßnahmen zu ermöglichen.

ZIEL 3 - FÖRDERUNG UND SCHUTZ VON RELIGIONSFREIHEIT IN EINEM PLURALISTISCHEN KONTEXT

Maßnahme I - Erfassung der Bedürfnisse von Religionsgemeinschaften in Bezug auf die Pflichten der Körperschaft und die von ihr erbrachten Leistungen

Zusammen mit religiösen Gemeinschaften in der Stadt wird abgeklärt, ob Situationen bestehen, die diskriminieren oder dem freien Ausdruck der religiösen Identität im Wege stehen.

Maßnahme II - Definition eines Protokolls mit der islamischen Gemeinschaft und Stadtteilen für die Öffnung von Gebetsräumen

Der Islam ist die einzige Religion, mit der der italienische Staat keine Vereinbarung entsprechend Artikel 8 der italienischen Verfassung unterzeichnet hat. Da es in der Gegend von Bologna zahlreiche Gemeinschaften aus mehrheitlich muslimischen Ländern gibt, ist es erforderlich, deren effektiven Zugang zur Religionsfreiheit zu prüfen, noch mehr dort, wo die Öffnung und die Rolle

der Gebetsräume der islamischen Gemeinschaft bereits zu Missverständnissen zwischen Regierung und Vertretern der islamischen Gemeinschaft oder zwischen ihnen und der Öffentlichkeit geführt haben.

Das Protokoll hat zum Ziel, direkt vor Ort mehr Verständnis zu schaffen, entweder durch Beratung und Begleitung bei den zu befolgenden Verfahren, die denjenigen Gemeinschaften angeboten wird, die einen Ort für das Gebet eröffnen möchten (beispielsweise die Satzung der betroffenen Vereinigungen oder die Inhalte von Vereinbarungen zwischen Vereinigung und Gemeinde), und durch angemessene Vorbereitung der Umgebung, damit diese einen Gebetsort willkommen heißt (beispielsweise durch von der für den Stadtteil zuständigen städtischen Behörden geförderte Gespräche und gegebenenfalls die Vermittlung bei Konflikten). Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, bestimmte, in der Einleitung zu diesem Themengebiet erwähnte Kriterien und rechtliche Hinweise zu verbreiten.

BEREICH 3 - BETEILIGUNG

Das Recht auf Beteiligung ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Art. 20, 21) verankert und auf europäischer Ebene wird mehrfach darauf Bezug genommen (z. B. Vertrag über die Europäische Union - Titel II „Bestimmungen über die demokratischen Grundsätze“ Art. 9 - 12 und EU Grundrechtecharte, Art. 39 - 44), sowie auch in der italienischen Verfassung (Art. 4, 17, 18, 48 - 54). Zusätzlich übernahm der Europarat 1992 das „Übereinkommen über die Beteiligung von Ausländern am kommunalen und öffentlichen Leben“, das in drei Kapitel unterteilt ist: Das erste bestätigt die Meinungsfreiheit, die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit von ausländischen Einwohnern, unabhängig von ihrer Nationalität; das zweite befasst sich mit der Frage der Repräsentation und Beteiligung von Ausländern, dem Aufbau beratender Organe und der Übernahme von Methoden, um ausländischen Einwohnern die Äußerung in der Kommunalpolitik zu ermöglichen; das dritte bestätigt das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle Ausländer, die seit mindestens fünf Jahren legal in einem der Mitgliedsstaaten wohnhaft sind. Italien hat das Übereinkommen 1994 ratifiziert, jedoch nicht das dritte Kapitel über das Wahlrecht in Kommunalwahlen, dessen Übernahme optional war und das in jedem Fall zu einem späteren Zeitpunkt noch genehmigt werden kann.

Das Recht auf Beteiligung richtet sich streng nach den zivilen, politischen und sozialen Bürgerrechten. Die Rechte der zivilen Staatsbürgerschaft basieren auf der Garantie der Individualrechte. Die Rechte der sozialen Staatsbürgerschaft bieten ein Mindestmaß an Fürsorge und wirtschaftlicher Sicherheit, bis hin zu dem Recht auf ein Leben entsprechend den vorherrschenden gesellschaftlichen Standards. Die primär in die Sicherung dieser Rechte involvierten Institutionen sind das Schulbildungssystem und das Sozialwesen. Die Rechte der politischen Staatsbürgerschaft bezeichnen das Recht der Beteiligung und der Verwaltung politischer Macht.

Der Bereich der Beteiligung hat zwei Makroziele. Das erste richtet sich auf die Förderung einer gesteigerten administrativen und politischen Beteiligung aller Einwohner eines Gebiets, mit besonderem Blick auf neue Bürger und Migranten. Die Maßnahmen dieses Ziels favorisieren oft einen Prozess des wachsenden Bewusstseins politischer Entscheidungsträger und der öffentlichen Meinung. Das zweite Ziel richtet sich auf die Unterstützung der Integration und die Förderung

formeller und informeller Beteiligung, auch auf Arten, die nicht in traditionelle Muster passen, sowie auf den Einsatz „positiver Maßnahmen“, wo diese erforderlich sind, um eine substantielle Gleichstellung beim Zugang zu Rechten zu fördern, wie vom Allgemeinen Kommentar zu Art. 18 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, der das Recht auf Nichtdiskriminierung schützt, vorausgesetzt.

ZIEL 1 - BETEILIGUNG IN IHREN VERSCHIEDENEN FORMEN IN DER LOKALEN UMGEBUNG UND IM LEBEN DER MENSCHEN ERKENNEN, ERMÖGLICHEN, FÖRDERN

Maßnahme I - Feststellung der Anforderungen und der Praktiken der Beteiligung mittels einer „Untersuchungs-Aktion“.

Die Maßnahme beabsichtigt, durch partizipative Forschung die Anforderungen für die Beteiligung sowie bereits in der Gegend bestehende Praktiken zu entschlüsseln, und auf Basis der Forschungsergebnisse die Bereiche und Orte der sozialen, bildungsbezogenen, kulturellen, religiösen, und politischen Beteiligung sowie diesbezügliche Unterstützung zu definieren.

Maßnahme II - Identifizieren aktueller oder potenzieller Bereiche für die Nutzung als Versammlungsort und kostenfreie Bereitstellung

Der Gedanke ist das Vorantreiben einer Vision, in der öffentlicher Raum dem Ausüben von Bürgerrechten und -pflichten, der Information und dem politischen Handeln dient, und charakterisiert wird durch eine gemeinschaftliche gesellschaftliche Nutzung, die gleichzeitig eine gemeinsame und freie Nutzung ist, um die öffentliche Präsenz der verschiedenen Vereinigungen und Gemeinschaften zu ermöglichen, was auch religiöse Gemeinschaften beinhaltet. Durch die Maßnahme sollen weitere Bereiche für Versammlungen geschaffen werden, um eine aktive Beteiligung zu fördern, auch durch eine Begutachtung noch nicht genutzter Räumlichkeiten. Viele Räumlichkeiten, die einer Stadtverwaltung zur Verfügung stehen, können als Umgebung für eine breitere Beteiligung genutzt werden. Beispiele dafür sind Räumlichkeiten, die bereits von Vereinigungen genutzt werden, jedoch nur zu bestimmten Zeiten. Diese können geteilt werden, oder die Stadtverwaltung könnte von der Mafia konfiszierte Immobilien für die öffentliche Nutzung zur Verfügung stellen.

Maßnahme III - Schaffung einer Reihe an Diensten für die Familien von Kindern, die in der Region Bologna Tagesstätten oder Schulen besuchen.

Die Maßnahme soll bewährte Verfahren, die bereits in anderen Bildungs- und Schulumgebungen in der Region Bologna getestet wurden, wie beispielsweise die vom RiESco Centre und insbesondere von CDLEI (Documentation Centre Laboratory for an Intercultural Education) der Stadt Bologna geförderten Verfahren, erweitern und verbreiten, und Möglichkeiten für die Fortbildung und die formlose Zusammenkunft von Familien schaffen. Diese Aktivitäten versuchen, ausländische Eltern einzubeziehen, insbesondere Mütter, die im Allgemeinen größere Probleme mit sozialer Isolation, Kommunikationsschwierigkeiten und in Bezug auf Leistungen haben, und denen oft der Zugang zu Möglichkeiten fehlt, um in ihrer näheren Umgebung Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen, so dass sie über wenig Erfahrung mit gesellschaftlicher Beteiligung verfügen.

Durch diese Maßnahme werden in jeder Nachbarschaft Bildungsmöglichkeiten und Aktivitäten gestartet, einschließlich Dialog und Austausch, die darauf ausgelegt sind, das alltäglichen Bedürfnis nach Sprachkommunikation zu befriedigen, über das Bildungs- und Schulsystem zu informieren, und in Bezug auf kulturelle, bildungstechnische und soziale Möglichkeiten in der Umgebung zu beraten.

Partner bei der Einführung dieser Maßnahmen sind die lokalen Bibliotheken, und die Durchführung erfolgt auch in anderen Sprachen, nicht nur zum Zwecke der Übersetzung, aber auch im Hinblick auf den Erhalt der Herkunftssprache und -kultur sowie den Dialog und das gegenseitige Verständnis von Erziehungsstilen.

Maßnahme IV - Förderung des Zugriffs von Ausländern auf Mittel der Beteiligung und aktiven Bürgerschaft der Stadt Bologna

Durch diese Maßnahme soll die Kluft der Beteiligung zwischen italienischen und ausländischen Staatsbürgern im sozialen und kulturellen Bereich verkleinert werden, indem die substanzielle Beteiligung der ausländischen Bürger gefördert wird. Ziel ist ein Experimentieren mit verschiedenen Formen der Beteiligung, die Unterschiede anerkennen und Diversität belohnen, indem das Konzept der „positiven Diskriminierung“ zum Einsatz kommt. Es gibt zwei Schwerpunktbereiche: zum einen eine zeitgerechte und gezielte Kommunikation mit Gemeinschaftsverbänden oder Vereinigungen von Bürgern ausländischer Herkunft - durch das M. Zonarelli Intercultural Centre - in Bezug auf Instrumente der Beteiligung und die Förderung durch Angebote, Mitteilungen oder andere Wege der Beteiligung, sowohl durch die Verwendung von Fremdsprachen als auch durch Hilfe und Schulung; zum anderen die Einbeziehung eines Anreizsystems bei den Angeboten, Mitteilungen und allgemeiner bei den Instrumenten der Beteiligung, mit Angabe von Gewährungskriterien für Anträge oder Projekte, die die aktive Beteiligung der ausländischen Bevölkerung fördern.

ZIEL 2 - FÖRDERUNG DES RECHTS AUF BETEILIGUNG IM VERWALTUNGSLEBEN DER STADT UND DES WAHLRECHTS VON AUSLÄNDERN AUF KOMMUNALEBENE.

Maßnahme 0 - Meetings zur Koordination und Diskussion zwischen den Ämtern für New Rights and Citizenship, Active Citizenship und Civic Imagination/Urban Centre

Wie von Artikel 3 der Gemeindeordnung vorgesehen, soll das Kapitel „Öffentliche Beteiligung und Recht auf Information“ auch für ortsansässige Bürger mit einem Mindestalter von 16 Jahren und für Ausländer und Staatenlose, die in der Gemeinde wohnhaft sind oder dort ihrer beruflichen oder schulischen Hauptbeschäftigung nachgehen, gelten. Um die effektive Beteiligung von Ausländern in der lokalen Umgebung zu fördern, müssen Möglichkeiten zur Koordination und zum Dialog zwischen Ämtern, die für Beteiligung, Rechte, und Stadtteile zuständig sind, sichergestellt werden, insbesondere während der Reform der Stadtteile.

Maßnahme I - Analyse von Erfahrungen italienischer Behörden, die das Wahlrecht in den vergangenen 20 Jahren auf Ausländer ausgeweitet haben, und Förderung koordinierter Aktionen auf nationaler Ebene

Ausgehend von der Analyse empfohlener Änderungen der Gemeindeordnungen im Hinblick auf die Ausweitung des Wahlrechts in Kommunalwahlen auf Ausländer, wird die Aufstellung eines Beratungsgremiums aus Experten mit Vertretern von ANCI und anderen Interessenvertretern (z. B. Kommunalbehörden, Union italienischer Provinzen, Vereinigungen) angeregt, um eine Empfehlung für die Änderung der Regelungen zu definieren, die Ausländern die Beteiligung an Kommunalwahlen ermöglicht. Diese Empfehlung wird anschließend den zuständigen Kommunalbehörden übermittelt, damit diese sie in einer koordinierten Aktion bewilligen, so dass alle im selben kurzen Zeitraum und auf nationaler Ebene anhand derselben Kriterien vorgehen - im Wesentlichen eine Art „Gemeindeordnungstag“ einschließlich einer Kommunikationskampagne. Die Hauptinnovation der empfohlenen Aktion ist die Koordination der Initiative auf nationaler Ebene, sowohl im Hinblick auf den Inhalt der Empfehlung als auch hinsichtlich des Timings für die Umsetzung. In den vergangenen Jahren haben viele Kommunalbehörden - unabhängig, zu verschiedenen Zeiten und auf verschiedene Arten - bereits ähnliche Änderungen abgesegnet, die nicht die gewünschten Ergebnisse lieferten. Eine koordinierte Aktion auf nationaler Ebene verspricht eine größere Chance, das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

Maßnahme II - Diskussion und Austausch mit anderen europäischen Städten und/oder anderen EU-Ländern, die das Wahlrecht auf Ausländer ausgedehnt haben

In einigen europäischen Ländern erstreckt sich das Wahlrecht in Kommunalwahlen auch auf Personen, die dort wohnhaft sind, aber nicht die nationale Staatsbürgerschaft innehaben. Diese Maßnahme soll die Diskussion und den Dialog mit Kommunalbehörden anregen, die bereits Erfahrungen mit diesen Praktiken haben, beispielsweise im Rahmen eines zweitägigen Seminars. Ausgangspunkt der Diskussion sind die während der ersten Maßnahme erzielten Ergebnisse, und Zielgruppe sind hauptsächlich Stadtverordnete und Mitglieder des italienischen und europäischen Parlaments, mit dem Ziel, die Regierung dazu zu bringen, das Straßburger Übereinkommen von 1992 umzusetzen, oder das Parlament zu einer gesetzgeberischen Maßnahme zu bewegen.

Maßnahme III - Kommunikations- und Empfehlungsprozess für Maßnahmen mit öffentlichen Entscheidungsträgern

Ziel dieser Maßnahme ist die Kommunikation der in den ersten beiden Maßnahmen dieses Ziels erreichten Ergebnisse in verschiedenen Formen (digital, persönlich, bilaterale Treffen, etc.), einschließlich zusätzlicher, von der Stadt Bologna bereitgestellter oder entwickelter Informationen. Die Kommunikationsformen werden ausgehend der Ergebnisse der ersten beiden Maßnahmen festgelegt.

Loures

Lokaler Aktionsplan

Einleitung

Die Rolle der Kommunalbehörden in der Global Citizenship Education erfährt zusammen mit ihren Aktivitäten zur Sensibilisierung wachsende Anerkennung. Als politische Akteure müssen diese Organisationen über die vollständigen Kapazitäten zur Ausbildung spezifischer Fähigkeiten in allen für die Entwicklung relevanten Bereichen verfügen. Das gilt für die Bereiche Bildung und Migration, deren Maßnahmen zu einer Veränderung auf politischer Ebene und einem Umdenken der Bürger beitragen müssen, was sich positiv auf die Politik auf nationaler Ebene auswirken kann.

Exakt dies ist der Anwendungsbereich von AMITIE CODE, einem von der Europäischen Kommission finanzierten Global Citizenship Education-Projekt auf dem Gebiet der informellen Bildung mit 14 Partnern aus sechs EU-Mitgliedsstaaten.

AMITIE CODE zielt darauf ab, die Migration-Entwicklungs-Achse der Sensibilisierung unter Rückgriff auf einen Menschenrechtsansatz in die Praxis umsetzen.

Im Rahmen des Projekts wurde die Fortbildung „Migration, Menschenrechte und Entwicklung - Strategien für Inklusion und soziale Gerechtigkeit“ angeboten, die sich an Staatsbedienstete richtete und von 21 Teilnehmern besucht wurde, meist Mitarbeitern der Gemeinde Loures (Verbund der Gesundheitszentren, Lehranstaltenverbund von Apelação, Bildungsministerium Abteilung für soziale Maßnahmen in Schulen, die Dienste des Sozialsystems, von CLAI, der Abteilung für Gleichstellung und Staatsbürgerschaft, des integrierten Leistungs- und Sozialnetzwerks, des sozialen Interventionsteams, der Bibliotheken-Abteilung und der Kulturabteilung sowie des Büros der Präsidentschaftsunterstützung), jedoch auch der Gemeinde Ourém. Aus der Fortbildung ging das vorliegende Dokument hervor.

Dieses aus einem partizipativem Prozess entstandene Dokument ist dazu bestimmt, über einen Zeitraum von drei Jahren, von 2017 bis 2020 umgesetzt zu werden, und ist in drei Bereiche unterteilt: Nichtdiskriminierung, Fortbildung und Sensibilisierung sowie Dienste und soziale Strukturen. Innerhalb jedes dieser Bereiche wird ein Maßnahmenpaket für die jeweiligen konkreten Ziele vorgelegt.

Von diesem Dokument soll zwar jeder Einwohner und die gesamte ansässige und hier arbeitende Bevölkerung profitieren, besonderer Augenmerk liegt aber auf der Verbesserung der Lebensumstände neuer Bürger in Migrantengemeinschaften, die oft große Schwierigkeiten beim Zugriff auf Leistungen und, allgemeiner gesprochen, bei der Verwirklichung ihrer Grundrechte haben.

Oben genannte Ziele definieren präzise, was wir mit diesem Dokument zu erreichen beabsichtigen, wobei die Integration von Migranten in die portugiesische Gesellschaft die Basis der gesamten in der Fortbildung entwickelten Arbeit und ihrer Formalisierung ist.

Die spezifischen Ziele werden im Einklang mit den in der Fortbildung meistdiskutierten Themenbereichen dargelegt - beispielsweise Probleme verschiedener Einrichtung bei der zwischeninstitutionellen Artikulation und Kommunikationsschwierigkeiten, die häufig zwischen

Fachleuten und Migranten auftreten und ein großes Hindernis für die Integration darstellen. Die Schaffung von Kommunikationsstrukturen ist daher ein vorrangiges Ziel und muss in diese Erklärung einbezogen werden.

Betont werden muss auch die Wichtigkeit des gemeinsamen Erlebens von Kultur und Religion durch die Migranten, die lokale Bevölkerung, und die verschiedenen Gemeinschaften als Faktor der Integration. Auch hier ist es von zentraler Bedeutung, dass Behörden sich beteiligen. Benötigt werden daher Richtlinien und Voraussetzungen, die eine Implementierung von Maßnahmen zur Förderung eines solchen gemeinsamen Erlebens unterstützen.

Im Rahmen dieser neu entstehenden Herausforderung wird ein strategisches Dokument gebraucht, das eine Zusammenarbeit aller involvierten Organisationen zum Aufbau einer gerechten und inklusiven Gesellschaft für alle ermöglicht.

Abschließend beabsichtigt das Dokument „Kommunaler Plan für die Integration von Immigranten“ in der Stadt Loures mit einer Laufzeit von drei Jahren und einer Gültigkeit bis Dezember 2017 eine bessere Integration von Immigranten, indem es die Artikulation von Bemühungen zwischen der Gemeinde und den lokalen und nationalen Institutionen beim Aufbau inklusiver Gemeinschaften ermöglicht. Jetzt, wo der Plan von 2014-2017 sich seinem Ende nähert, wird dringend empfohlen, die bei der Inklusion von Migranten begonnene Arbeit fortzusetzen. Die dargelegten Maßnahmen werden als wesentlicher Beitrag zur Schaffung des nachfolgenden, von der Stadt Loures entworfenen Integrationsplans betrachtet. Daher muss erwähnt werden, dass eine Integration der in diesem Dokument erwähnten Maßnahmen in vorgenannten Immigrationsplan, dessen erste Generation sich im Evaluationsprozess befindet und für den Zeitraum von 2018 bis 2020 als neuer Plan ausgearbeitet werden soll, beabsichtigt ist.

Ziele

Zweck des abgehaltenen Kurses war es, die Hauptunterschiede zu verstehen, die lokale Gemeinschaften von Migrantengemeinschaften trennen, und Wege zu finden, diese Grenzen zu verwischen, und so die lokalen Gegebenheiten für Migration, Kooperation und Menschenrechte durch effektive Strategien zu verbessern, ohne dabei in rein administrative und vereinfachende Annahmen zu verfallen. Daher ist es von zentraler Bedeutung, für bessere gegenseitige Kenntnis, Kooperation und Einheitlichkeit von Strategien und Initiativen der Kommunalbehörden zu sorgen. Während dieser Periode der Reflexion, in die verschiedene, in der Arbeitsgruppe vertretene lokale Organisationen involviert waren, wurde wie bereits vermutet deutlich, dass es erforderlich ist, die Migranten im gesamten Prozess der Intervention und Veränderung aktiv einzuschalten.

Im Umgang mit den Herausforderungen, die Migration und insbesondere die weitverbreitete Ungleichheit im Hinblick auf Fähigkeiten und Möglichkeiten an uns stellt, wird eine vollständige Inkorporation von Entwicklung und Menschenrechten als zentral angesehen.

Zusätzlich zu der erforderlichen Inkorporation der in den offiziellen Erklärungen und Dokumenten dargelegten Prinzipien ist es wichtig, dass wir uns der vollständigen Auswirkungen von Migration auf Entwicklung und Menschenrechte im Ganzen bewusst sind.

Die Erforderlichkeit, diese Themen auf koordinierte und integrierte Weise anzugehen, stellt Menschen und die Gemeinschaft ins Zentrum jeglicher Aktion oder Reaktion, unabhängig davon, ob sie Staatsbürger oder Migranten sind.

Deshalb ist es notwendig, sich für eine effektive Veränderung der Art und Weise, wie Migration, Entwicklung und Menschenrechte betrachtet werden und ihnen entsprechend gehandelt wird, einzusetzen.

Allgemeines Ziel

Das allgemeine Ziel dieses Schriftstücks ist die Förderung eines Prozesses zur Einbeziehung von Migranten in lokale Gemeinden durch eine enge Zusammenarbeit mit jedem von ihnen.

Spezifische Ziele

Die spezifischen Ziele des vorliegenden Dokuments sind:

- Die Entwicklung von Kommunikationsstrukturen für einen interinstitutionellen Dialog aller in den Integrationsprozess von Migranten involvierten Akteure;
- Die Schaffung der Voraussetzungen für gemeinsames Erleben von Kultur und Religion zwischen Migranten, lokalen Organisationen, und der Gemeinde;
- Die Stärkung und Sensibilisierung der Immigrantengemeinschaften und der einheimischen Bevölkerung angesichts der Herausforderungen der Migration und der Integration.

Vorteile

Ein Dokument wie dieses erweckt die Aufmerksamkeit der Behörden, die direkten Einfluss auf die Inklusion von Migranten nehmen können, um Arbeitsabläufe zum Vorteil der jeweiligen Betroffenen, ihrer Gemeinden und des Landes, in dem sie integriert sind, basierend auf den allgemeinen Prinzipien der Toleranz und des Respekts für die Würde des Menschen zu optimieren. Die Integrationsbedürfnisse sind implizit in der Verteidigung der Menschenrechte verankert, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgehalten sind, woraus sich die Notwendigkeit wirtschaftlicher, sozialer und demografischer Vorteile für die lokale und zugewanderte Bevölkerung ergibt. Der Kampf gegen Armut, Menschenhandel und Schleusung muss entsprechend verschärft werden, da dies die häufigsten Folgen einer restriktiven Migrationspolitik sind.

Prinzipien

Das gesamte Dokument basiert auf den in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgehaltenen Menschenrechten, die eine holistische und humanistische Herangehensweise beim Umgang mit Migration und Entwicklung unterstützen. Dieses Statement basiert daher auf den grundlegenden Prinzipien von Nichtdiskriminierung, Respekt für Diversität und Menschenwürde, was notwendigerweise Religionsfreiheit, Zugang zu Bildung und das Recht auf Arbeit mit sich bringt.

Verantwortungen

Dieses Dokument wendet sich an ein breites Spektrum öffentlicher und privater Stellen auf nationaler und kommunaler Ebene mit unterschiedlichen Missionen und Zielen, um dafür zu

sorgen, dass sie zusammenarbeiten und verantwortlich, abgestimmt und inklusiv handeln und dabei bestehende Lücken oder Fehler im Integrationsprozess aller Gemeinden beseitigen, namentlich:

- Kommunalbehörden;
- Gesundheitszentren;
- Hochkommissariat für Migration (ACM);
- Institut für Beschäftigung und Berufsbildung;
- Institut für soziale Sicherheit;
- Ministerium für interne Verwaltung;
- Öffentliche Sicherheitskräfte (PSP);
- Republikanische Nationalgarde (GNR);
- Ausländer- und Grenzbehörde (SEF);
- Kulturministerium;
- Bildungsministerium;
- Immigrantenverbände;
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände;
- Portugiesischer Flüchtlingsrat (CPR);
- Andere NROs;
- Botschaften und Konsulate;
- Kirchen und religiöse Institutionen.

Nichtdiskriminierung

Das Prinzip der Nichtdiskriminierung soll sicherstellen, dass jeder Mensch auf gerechter und fairer Basis Zugang zu den in einer Gesellschaft verfügbaren Möglichkeiten hat. Im Wesentlichen setzt das voraus, dass Menschen in vergleichbaren Situationen gleich und nicht auf Grund bestimmter körperlicher Merkmale oder ideologischer Entscheidungen anders behandelt werden.

Durch oben genannte Initiativen sollen in der Gesellschaft vorhandene Unterschiede im Hinblick auf den Zugang zu Leistungen, Strukturen und Möglichkeiten überbrückt werden, insbesondere in Bezug auf Migranten. Ziel ist es, Voraussetzungen für mehr Wohlergehen in der Allgemeinbevölkerung zu schaffen, wobei der Fokus auf Aspekten im Zusammenhang mit der Nähe und Zugänglichkeit von Leistungen liegt.

Wie Bürger und Staatsbedienstete miteinander umgehen, kann sich entscheidend auf ihr Wohlbefinden auswirken. Die Beziehung zwischen Migrantengemeinschaften und Behörden wird manchmal durch diskriminierende Einstellungen sowie Sprachbarrieren kontaminiert, weil es dadurch schwierig wird, die für das Gemeinschaftsleben der Migranten wichtigen Themen zu erfassen und zu verstehen. Unwissen über den „anderen“ verstärkt Stereotypen und Vorurteile, die dann wiederum zu diskriminierenden Einstellungen führen, die auf einer Linie mit rassistischen und fremdenfeindlichen Gefühlen und Handlungen liegen. Gute Kommunikation ist einer der wesentlichsten und dringendsten Aspekte im Umgang mit solchen Einstellungen, um zu ermöglichen, dass Migranten und die einheimische Bevölkerung wichtige Probleme verstehen und die Kommunikation zwischen Migranten und öffentlichen Einrichtungen zu enthärten. Ebenso

wichtig ist es, Informationen über jede einzelne Gemeinschaft weiterzugeben, um so ein besseres Verständnis für den „anderen“ zu ermöglichen.

Maßnahme I - Schaffung einer Vermittlungszentrale für Schlichter / Vermittler, die Migranten zu Diensten begleiten

Sprachliche und kulturelle Schwierigkeiten behindern die Integration und Inklusion der Immigrantengemeinschaften in die einheimische Bevölkerung. Es ist unerlässlich, die Kommunikation zwischen Behörden und Migrantengemeinschaften zu ermöglichen. Die Vermittlungszentrale greift auf die Hilfe von Immigrantensorganisationen sowie auf die Unterstützung der Stadt Loures zurück und wird die bereits angebotenen Vermittlungsleistungen ergänzen.

Maßnahme II - Einsatz von IKT und digitalen Mitteln als Möglichkeit des Zugangs zu Informationen / Kommunikationsplattformen

Ziel ist es, den Zugang von Migrantengemeinschaften zu Informationen, Kommunikation und Wissen durch öffentliche Computer und Internetverbindungen, insbesondere in Bibliotheken und Begegnungsstätten, zu verbessern. Dies wird das bereits verfügbare Angebot durch öffentliche Stellen noch erweitern.

Maßnahme III - Zugang zu Biobibliographien internationaler Autoren

Der einheimischen Bevölkerung und den Migranten wird Zugang zu Information und Wissen gewährt, so dass sie ihren Horizont erweitern können und die Möglichkeit haben, etwas über die Schriftsteller und die internationalen Werke dieser Länder zu erfahren und so ihr Wissensspektrum hinsichtlich der restlichen Welt zu erweitern. Folgeveranstaltungen werden vom Netzwerk der Schulbibliotheken koordiniert.

Maßnahme IV - Zugang von Migranten zu primärer und differenzierter Gesundheitsversorgung

Ziel ist eine Sensibilisierung des Gesundheitsministeriums, um innerhalb der zuständigen Stellen den Zugang von Migranten zu primärer und differenzierter Gesundheitsversorgung zu fördern. Diese Maßnahmen sollen vorbeugen, unterstützen, und die hygienischen Verhältnisse der einheimischen Bevölkerung und insbesondere in den Migrantengemeinschaften verbessern, um eine bessere und effizientere epidemiologische Überwachung und eine bessere Kontrolle ansteckender Krankheiten zu ermöglichen. Dazu gehört eine frühzeitige Intervention im Sinne einer psychosozialen Verletzlichkeit. Diese Maßnahme erstreckt sich auf alle Migranten auf portugiesischem Hoheitsgebiet, ebenso wie auf die Allgemeinbevölkerung, und soll unabhängig vom Zeitraum und der spezifischen Situation Zugang zu dringenden und notwendigen Beratungen, Untersuchungen, Behandlungen, Hilfe bei ansteckenden Krankheiten, Gesundheitsvorsorge für Mütter und Kinder, Fortpflanzungsmedizin sowie Impfungen entsprechend dem aktuellen Impfprogramm bieten. Das gilt auch für Minderjährige, die gemäß Gesetzesdekret 67/2004 vom 25. März in Portugal wohnhaft sind, und für Bürger in Situationen sozialer Ausgrenzung oder wirtschaftlichen Mangels, belegt von Sozialdiensten. (Nachbesserung des informativen Rundschreibens Nr. 12 / DQS / DMD vom 05/07/09, Generaldirektion für Gesundheit).

Maßnahme V - Übersetzung und Verbreitung von Informationsbroschüren des Gesundheitsministeriums in mehreren Sprachen

Die mehrsprachigen Broschüren werden in der Loures-Odivelas Health Centres Group (ACES VII) erhältlich sein und ermöglichen es Migranten, die nicht portugiesisch sprechen, die angebotenen Informationen zu verstehen. Das Angebot wird in den Sprachen verfügbar sein, die im Hinblick auf Besucher der Gesundheitszentren und Krankenhäuser als am relevantesten identifiziert wurden.

Maßnahme VI - Sensibilisierung für die Schaffung von Prozessen, die medizinischem Personal die Durchführung bestimmter Behandlungen, die Überweisung in Fachkliniken, und ergänzende diagnostische Tests bei Migranten in unregelmäßigen Ausgangssituationen ohne Kosten ermöglicht.

Um eine allgemeine Gesundheitsversorgung für Migranten, die auf Grund ihres Status und ihrer Situation womöglich vor der Nutzung solcher Dienste zurückschrecken, zu gewährleisten, soll Aufmerksamkeit für das Angebot von Gesundheitsversorgung geschaffen werden, die auch Bürger einbezieht, die nachweisen können, dass sie, obwohl sie sich nicht in stabilen Verhältnissen im Land aufhalten, auf die Analyse und Bewertung ihres Verfahrens durch die Behörden warten und sich in einer wirtschaftlichen Notlage befinden, so dass diese keine Patientenzuzahlungen entrichten müssen. Diese Bürger müssen von Sozialversicherung und Sozialdiensten bewertet werden, um ihre wirtschaftliche Notlage zu bestätigen, bis diese durch die Steuerbehörden über die Steuererklärung verifiziert werden kann.

Bildung und Bewusstsein

Befähigung ist eine Art von Training, das darauf abzielt, eine Person in einen Prozess der Fortbildung, Umschulung, und Verhaltensänderung zu dirigieren. Durch Fortbildung erlangt ein Mensch Proaktivität, Wissen über spezifische Bedürfnisse, sucht nach Lösungen und Alternativen, und wird sogar darauf vorbereitet, andere fortzubilden. Daher ist es wichtig, dass öffentliche Stellen über qualifizierte Fachleute verfügen, die für eine besser humanisierte Umgebung und folglich eine Reduzierung von Kosten und eine Straffung der Prozesse sorgen. Stellen mit geschulten Mitarbeitern sind effizienter und näher am Kunden, und davon profitieren Einheimische und Migranten, die Informationen auf effizienterem, einfacherem und menschlicherem Weg erhalten und sich so schneller und effektiver in die Aufnahmegesellschaft integrieren.

Bei Einheimischen Bewusstsein für Immigranten und Migration zu schaffen, soll sie empfänglich dafür machen, ihre Einstellungen zu ändern. Ziel ist die Schaffung und Verinnerlichung neuen Wissens, das Reflexion und kritisches Denken zur Gewohnheit werden lassen kann, wodurch Bürger Erfahrungen und Problemen interkultureller Gesellschaften gegenüber offener werden.

Ziel: Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau der einheimischen Bevölkerung in Bezug auf Migration, interkulturelle Erfahrungen samt des Engagements für ein Handeln, das Veränderungen herbeiführt, basierend auf Gerechtigkeit, Gleichheit, und Solidarität, um Strategien zur Förderung der Inklusion zu entwickeln und umzusetzen

Maßnahme I - Erstellung und Verteilung eines „Integrationskalenders“

Dieser Kalender wird Aktivitäten beinhalten, die in abgestimmten und definierten Intervallen entwickelt werden, um die lokale Bevölkerung über die verschiedenen Kulturen der Einwanderer in der Gemeinschaft zu informieren. Dies sollte an öffentlichen, einfach zugänglichen Orten wie Bibliotheken, Museen, Kulturhäusern, Galerien, Gärten und Stadtparks, usw. stattfinden.

Maßnahme II - Förderung interkultureller Momente

Interkulturelle Momente werden in verschiedene Bereiche integriert, beispielsweise Musik und Gastronomie, um das gemeinsame Erleben kulinarischer und kultureller Bräuche und Traditionen zu fördern, wodurch mit fehlerhaften Informationen der einheimischen Bevölkerung über die Eigenarten verschiedener Völker und deren Traditionen aufgeräumt werden soll.

Maßnahme III - Information, Bewusstsein, und stetige Schulungen über Migration für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

Diese Maßnahmen richten sich insbesondere an Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen, Lehrer und Bildungsteams in Schulen, sowie alle Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Sie sollen Informationen über Migration und die verschiedenen, mit Interkulturalität verbundenen Probleme erhalten, um so die Stigmatisierung der Migration zu verringern. Diese Maßnahme verspricht eine verbesserte Kundenbetreuung.

Im Themengebiet Bildung sollen Lehrer und Mitarbeiter von Schulen im Umgang mit Migrantenfamilien und deren Problemen geschult und sensibilisiert werden. Durch Schulungsmaßnahmen erwerben die Teilnehmer interkulturelle und interreligiöse Fähigkeiten, die ihnen einen effektiveren Umgang mit Situationen, die Migranten als Schüler oder deren Familien involvieren, ermöglichen. So können sie gute Praktiken und das Wissen über Migration im bildungstechnischen Kontext stärken.

Maßnahme IV - Förderung von Schulclubs zu interkulturellen Themen

Die Gründung von Schulclubs, die Bewusstsein schaffen und die Arbeit an interkulturellen Themen fördern, ermöglicht Schülern den Erwerb von Wissen, durch das sie sich reflektiertes und kritisches Denken aneignen können, was sie offener für die Erfahrungen und Themen multikultureller Gesellschaften macht.

Maßnahme V - Sensibilisierungsmaßnahmen / Workshops für Eltern, Betreuer und Schüler

Die Schaffung dieser Sensibilisierungsmaßnahmen in Schulen soll bei Eltern, Betreuern und Schülern ein Bewusstsein für migrationsbezogene Themen und die Nachhaltigkeit einer interkulturellen Gesellschaft auf Basis des gesellschaftlichen Umgangs schaffen.

Ziel: Befähigung der Migranten durch Aneignung von Fertigkeiten, die eine bessere Eingliederung in den Arbeitsmarkt und eine bessere Aufnahme in die Lokalgemeinschaft ermöglichen

Maßnahme VI - Durchführung von Berufsbildungskursen für Migranten

Ziel ist es, Migranten zu befähigen, spezifische Fähigkeiten für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erwerben.

Maßnahme VII - Angebot von portugiesischen Sprachkursen für Migranten und Verbreitung diesbezüglicher Informationen

Informationen über Kurse, die sich auf Normen und Verwendungen der portugiesischen Sprache für Sprecher anderer Sprachen konzentrieren, werden weit verbreitet, insbesondere in den Reihen der Migranten, und diese Kurse werden für jedes Niveau angeboten. Sofern erforderlich, ist es möglich, diese Kurse an weiteren Orten, zusätzlich zu den bereits bestehenden, abzuhalten.

Sozialleistungen und -strukturen

Eine effektive Integration von Migranten in die Aufnahmegesellschaft hängt in großem Umfang vom erfolgreichen Handeln öffentlicher Stellen und sozialer Strukturen ab. Der Kunde vor Ort profitiert von einer effizienten Kommunikation und Artikulation zwischen diesen Stellen, und dies gilt insbesondere für Immigranten, denen die Mittel und die Unterstützung fehlen, um die zur Erreichung der Staatsbürgerschaft erforderlichen Verfahren durchzuführen. Kooperation und die Schaffung von Synergien zwischen verschiedenen Behörden erhöhen die Chancen auf das Wohlergehen der einheimischen Bevölkerung, insbesondere der Migranten.

Maßnahme I - Information über Arbeitsämter

Um lokale Arbeitsämter bei den Migranten bekannt zu machen, ist eine einfach zugängliche Plattform für Jobangebote und Organisationen, die nach Arbeitnehmern suchen, geplant.

Maßnahme II - Offenlegung von „Loures Anlagen“

Dieses kommunale Organ ist der einzige Gesprächspartner zwischen dem Investor und dem Rathaus. Es integriert Kabinette, die den Migranten durch den Prozess der Gründung eines Unternehmens geleiten können, indem sie Informationen und Hilfe anbieten.

Maßnahme III - Verbesserte Verbreitung von Informationen zu Stellenangeboten unter Migranten

Ziel: Verbesserung der intrakommunalen Artikulation und Kommunikation

Maßnahme I - Artikulation zwischen integrierten Leistungsträgern (Loures Municipal Concil und Sozialsystem) und dem Beschäftigungszentrum für einen Ausbau der Nähe zwischen Arbeitssuche und Eingliederung

Maßnahme II - Informationsaustausch zwischen Organisationen über Schulungsmaßnahmen

Zwischen Leistungsträgern ist eine bessere Kommunikation wünschenswert, damit alle verfügbaren Initiativen und Strukturen bekannt sind, wodurch Prozesse beschleunigt werden können. Ziel ist die Förderung einer vereinfachten und schnellen Kommunikation bestehender Trainingsmaßnahmen für die Fortbildung von Menschen, die nicht portugiesisch sprechen, sowie anderer Schulungsangebote für Migranten.

Maßnahme III - Optimierung der Artikulation zwischen Leistungsträgern

Ziel dieser Koordination ist es, externe sowie interne Antworten innerhalb der Sozialdienste und des Bürgeramtes zu fördern, in Zusammenarbeit mit dem Gemeinderat von Loures, der Hochkommission für Migration und soziale Sicherheit.

Hamburg

Die Hamburger Politik zu den Themen „Migration, Entwicklung und Menschenrechte“ ist wesentlich durch zwei Politikdokumente und -strukturen bestimmt: das Integrationskonzept und das Nachhaltigkeitkonzept.

1 Das Hamburger Integrationskonzept

Die Integration von Migrantinnen und Migranten hat in den vergangenen Jahrzehnten in Hamburg einen deutlich höheren Stellenwert eingenommen. Die Einrichtung einer Abteilung zur Koordinierung der Integration von Migranten (und Flüchtlingen) in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration kann als ein wichtiger Indikator dieses Prozesses betrachtet werden. Diese Abteilung koordiniert die laufende Entwicklung und Umsetzung des Hamburger Integrationskonzeptes mit dem Untertitel "Partizipation, interkulturelle Offenheit und sozialer Zusammenhalt" in enger Zusammenarbeit mit anderen Behörden, der Arbeitsamt und verschiedenen Nichtregierungsorganisationen (NRO).

Zentrale Ziele des Konzeptes sind die interkulturelle Öffnung (z.B. der öffentlichen Verwaltung) und der Abbau der strukturellen Diskriminierung. Integration ist danach als eine chancenbasierte und messbare Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu verstehen. Für viele der Ziele, vor allem im Bereich der interkulturellen Offenheit, wird von dem Konzept die Mehrheitsgesellschaft als verantwortlich betrachtet. Insofern wird Integration als eine gesamt-gesellschaftliche Aufgabe gesehen.

Das Konzept geht davon aus, dass viele Zugangsbarrieren im Wesentlichen auf die individuelle soziale Situation zurückzuführen sind und Personen mit und ohne Migrationshintergrund in gleicher Weise beeinflussen. Dennoch würde es immer noch migrationsspezifische Beteiligungshindernisse wie unzureichende Sprachkenntnisse geben, rechtliche Zugangsgrenzen, kulturelle und verständliche Barrieren sowie Diskriminierung und Vorurteile, die reduziert werden müssten. Die besonderen Situationen und Anliegen von Frauen und Mädchen seien zu berücksichtigen, denn eine Gleichstellung der Geschlechter werde ebenfalls angestrebt.

Zwei Elemente zeichnen dieses Konzept in hohem Maße aus: die Einbindung relevanter Experten in ihre Entstehung sowie die Herangehensweise, d.h. den Integrationsprozess transparent und messbar auf der Basis spezifischer Ziele sowie gültiger und nachvollziehbarer Indikatoren und Daten zu gestalten, inklusive einer kontinuierlichen Überprüfung der Zielerfüllung.

Alle nachfolgend aufgeführten Ziele wurden auf der Grundlage eines umfassenden Beteiligungsprozesses entwickelt: Während einer im April 2012 durchgeführten Veranstaltung haben die NRO sowie die externen Experten ihre Ansichten formuliert. Als die dringlichsten Aufgaben bezeichneten sie die interkulturelle Öffnung in den Bereichen Bildung, Arbeit und Ausbildung, der Hamburger Verwaltung und Gesundheit sowie die Verringerung der Diskriminierung, einschließlich Antidiskriminierungsberatung.

Der Hauptteil des Konzeptes gliedert sich in sieben Themenbereiche, die nach Auffassung des Hamburger Senates die wesentlichen Themen der Integration aufgreifen:

1. Einbürgerung und politische Partizipation,
2. Erziehung von Anfang an: frühkindliche Förderung, Sprachförderung und Bildung in Schulen, Sprachförderung für Erwachsene, Hochschulbildung, Weiterbildung, politische Bildung,
3. Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
4. Stärkung des Zusammenhalts: Medien-, Kinder- und Jugendarbeit, Seniorenarbeit, Sport, Kultur, Staatsbürgerschaft und Nachbarschaft, Beteiligung an der integrierten Stadtentwicklung,
5. Gesundheit, Rehabilitation, Pflege und soziale Sicherung,

6. Wohnungsversorgung,
7. Interkulturelle Öffnung und Abbau der Diskriminierung

Eine Reihe wichtiger Aspekte werden als Querschnittsthemen im Konzept und seiner Umsetzung berücksichtigt:

- Integrationsangebote für Flüchtlinge mit langfristiger Bleibeperspektive,
- Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellungspolitik,
- Förderung der Integration auf Bezirksebene,
- Berücksichtigung der Themen des Rahmenprogramms Integrierte Stadtentwicklung (RISE)
- Interkulturelle Öffnung sozialer Institutionen: Verbände und Migrantenorganisationen, Wohnungsbaugesellschaften, Stiftungen, Kultureinrichtungen, Kammern usw.

1.1 Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) – Wohlfahrtsverbände

An der Aktualisierung des Hamburger Integrationskonzepts hat auch die Hamburger Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (AGFW) mitgewirkt. Im November 2016 veranstaltete sie einen Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsverbände, Behörden, den Bezirken und weiteren Expertinnen und Experten.

Für die Vorbereitung des Workshops haben die Verbände umfangreiche Vorschläge zur Ergänzung und Änderung ausgewählter Kapitel des Handlungskonzeptes gemacht. Diese Vorschläge und Positionen wurden im Rahmen einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt und diskutiert.

Die Wohlfahrtsverbände sind Anbieter zahlreicher Dienstleistungen und Angebote und können auf der Basis ihrer praktischen Erfahrungen eine breite Palette konzeptioneller Empfehlungen geben. Vor diesem Hintergrund betrachten die Wohlfahrtsorganisationen die Integration als einen Prozess, der der Kontrolle bedarf, aber nicht vollständig quantitativ messbar ist. Eine erfolgreiche Integration kann daher nicht allein durch quantitative Messgrößen dargestellt werden, wie das Integrationskonzept es vorschlägt. Qualitative Erhebungen seien auch notwendig, um Integrationsprozesse zu verstehen und zu fördern und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen.

Vertreter der Wohlfahrtsverbände haben daher grundlegendere Anmerkungen zur Überarbeitung des Integrationskonzepts formuliert:

- Messbarkeit von Integration ist sehr komplex, methodologisch komplexer als ein Handlungskonzept. Als ein dynamischer und – vor allem – qualitativer Prozess ist Integration mehr als eine technisch-administrative Aufgabe, die ausschließlich quantitativ gemessen und kontrolliert werden kann. Nicht zuletzt sind es qualitative Indikatoren, die die Erfahrungen und Sichtweisen der Migrantinnen und Migranten erfassen und umfassend berücksichtigt werden sollten.
- Integrationspolitik in Hamburg muss mit der bundesstaatlichen Gesetzgebung umgehen, ein rechtlicher Rahmen, der massiv verschlechtert wurde.
- 2015 und 2016 wurde viel Geld für Flüchtlingsprojekte ausgegeben. Zukünftig muss deutlich mehr Geld nachhaltig in entsprechende Strukturen und die Regelangebote investiert werden. Notwendig sind integrierende Regelsysteme, Strukturen mit der Kompetenz, den Ressourcen und der Flexibilität, um mit unterschiedlichen, heterogenen Zielgruppen umzugehen. Anders formuliert: Hamburg wächst deutlich schneller und deutlich vielfältiger als einmal gedacht.

2. Das Nachhaltigkeitskonzept

Eine weitere relevante Aufgabe des Landes Hamburg war bis Anfang Juli 2017 die Ausarbeitung einer regionalen Nachhaltigkeitsstrategie, beeinflusst von der Agenda 2030 und dem Ziel, die Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals - SDG) für Hamburg umzusetzen.

Am 04. Juli 2017 beschloss der Hamburger Senat das neue "Nachhaltigkeitskonzept".

Nach Auffassung des Hamburger Senats setzt das Land bereits viele Aspekte der Nachhaltigkeit um. Unter der Federführung der "Behörde für Umwelt und Energie" hat eine behördenübergreifende Arbeitsgruppe "SDGs für Hamburg" eine Bestandsaufnahme der bereits laufenden Aktivitäten gemacht. Als Ergebnis steht für den Senat fest, dass die SDGs in viele Bereiche der aktuellen Hamburger Politik passen.

Im November und Dezember des Jahres 2016 fanden fünf Workshops mit ausgewählten Akteuren statt. Gemeinsam mit Vertretern der Zivilgesellschaft wurden verschiedene thematische Themen diskutiert. Der Einladungskreis umfasste u.a. den Zukunftsrat, das Eine-Welt-Netzwerk, die Handelskammer, die Handwerkskammer, die Kirchen, soziale Institutionen, Umweltverbände, Bildungseinrichtungen, die Gewerkschaften sowie die Fachbehörden, in Abhängigkeit von den jeweiligen Themen.

Um die Fülle von Themen aufzugreifen und diese sichtbar zu machen, hat die Arbeitsgruppe die Hauptthemen Hamburgs identifiziert, die behandelt werden sollten. Diese wurden dann vier Clustern zugeordnet:

- Umwelt und Stadt: Mobilität und Wohnraum als Themen der wachsenden Stadt
- Soziale Partizipation und Kohäsion: Flüchtlinge und demografischer Wandel
- Nachhaltige Wirtschafts- und Finanzpolitik: Lieferketten, Konsum- und Verhaltensmuster
- Bildung und Wissenschaft - entlang der Lebensphasen: frühe Bildung, allgemeine Bildung, Berufsausbildung, Hochschulen und Universitäten

Neben den ökologischen Themen sind die Stadtentwicklung, der Verkehr, die Armut und die Integration von Migranten und Flüchtlingen wichtige Themen des neuen Nachhaltigkeitskonzepts. Internationale Beziehungen und die Gleichheit der Geschlechter sind Querschnittsthemen, die in allen Bereichen berücksichtigt werden.

2.1. Die Beteiligung der Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO)

Neben der Stadt Hamburg haben sich auch mehrere Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) verstärkt an der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt:

Rat für Nachhaltige Entwicklungspolitik (RANEP):

Die Mitglieder des Hamburger Rates für Nachhaltige Entwicklungspolitik wurden vom Ersten Bürgermeister ernannt. Der für die Entwicklungspolitik zuständige Staatsrat übermittelte dem Rat drei Beratungsaufträge mit verschiedenen konkreten Fragen, u.a.:

- Welche der Ziele der nachhaltigen Entwicklung aus der "Agenda 2030" der Vereinten Nationen sollte der Senat in der Entwicklungszusammenarbeit und den kommunalen Nord-Süd-Partnerschaften berücksichtigen?
- Wie können politische Entscheidungen und Verwaltungspraktiken in Hamburg die Ursachen der Flucht reduzieren?
- Wie kann die internationale Kooperationspolitik des Landes Hamburg zur nachhaltigen Verbesserung der Lebensbedingungen in Flüchtlingslagern in den Krisengebieten beitragen?
- Wie können die Themen "Flucht- und Entwicklungsursachen" noch effektiver bei der Hamburger Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit in Hamburg berücksichtigt werden?

RANEP schlägt ein Aktionsprogramm für nachhaltige Entwicklung vor, das den verschiedenen Abteilungen der öffentlichen Verwaltung die Möglichkeit als auch Fähigkeiten gibt, konkrete Schritte zu verfolgen oder zu initiieren. Zum Beispiel als "Smart City" und auf den Gebieten der

Mobilität und Energieversorgung, des Seeverkehrs, des Globalen Lernens, der Gesundheitsversorgung und Krankheitsbekämpfung sowie der Prävention des Schulabbruchs. In Bezug auf die Themen Flucht und Migration empfiehlt der Rat, durch die Entwicklungszusammenarbeit mehr Ressourcen für die Bekämpfung der Ursachen des Hungers und der Unterentwicklung zu bereit zu stellen. Der Hamburger Senat sollte seine Rolle als Vorbild für die Kompetenzentwicklung aller Flüchtlinge ausbauen, unabhängig von der Bleibewahrscheinlichkeit. Hierfür sollte ein angemessenes Budget vorgesehen werden. Andere Vorschläge sehen Qualifizierungsmaßnahmen in allen Bundesländern für alle Flüchtlinge, (ungeachtet ihrer Bleibeperspektive) sowie eine Gesetzesinitiative für ein deutsches Einwanderungsgesetz vor.

Nicht zuletzt sollte Hamburg zur Verbesserung der Situation in den internationalen Flüchtlingslagern durch die Gründung von Partnerschaften beitragen, Bildungs- und Ausbildungsangebote könnten dort mit dem Hamburger Fachwissen verbessert werden. Spezifische Erfahrungen aus den Universitäten (wie der HafenCity Universität) könnten eingebracht werden. Im Fokus sollte dabei die Verbesserung der Situation vor Ort stehen.

2.2. Hamburger Ratschlag

RANEP arbeitet mit Unterstützung der Stadt Hamburg. Als echte NGO sind dagegen die Mitglieder des „Hamburger Ratschlags“ zu sehen. Er hat eine umfangreiche Liste mit Forderungen einer nachhaltigen Entwicklung und Umsetzung der UN-Agenda 2030 entwickelt. Die unterzeichneten Organisationen empfehlen dem Hamburger Parlament, die Hamburger Verfassung an die UN-Agenda 2030 anzupassen. Die Präambel sollte die Verpflichtung zur wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Entwicklung enthalten. Die folgenden Anforderungen wurden von den Unterzeichnern am 07. April 2017 beschlossen und in einem gemeinsamen Arbeitspapier festgehalten:

1. Umwelt, Klima und Energie (SDG 13, 15): Hamburg erarbeitet einen Klimaplan zur ernsthaften Umsetzung des Pariser Klimaabkommens, ein regelmäßiges Monitoring wird eingeführt.
2. Bildung für Nachhaltige Entwicklung und Globales Lernen (SDG 4): Die Zivilgesellschaft wird an der Verwirklichung des Ziels 4 des SDG beteiligt sein, insbesondere bei der Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms 2015-2019.
3. Nachhaltige Stadtentwicklung (SDG 11): Hamburg hat kontinuierlich einen Bestand von mindestens 150.000 Sozialwohnungen mit langfristigen / dauerhaften Sozialbindungen (Kostenmiete). 5.000 Wohnungen für Notfälle mit offiziellen Belegungsrechten werden jährlich zur Verfügung gestellt.
Hamburg entscheidet im Rahmen der Metropolregion mit den umliegenden Gemeinden "gleichberechtigt" über spezifische, geschlechtsspezifische und integrierte Entwicklungspläne für Wohnraum, Gewerbeflächen, einen Grüngürtel, Energie- und Verkehrsinfrastruktur verbindlich - und setzt diese zusammen mit den regionalen Partnern um.
4. Ungleichheit und Armut werden abgebaut, die Gleichstellung der Geschlechter (SDG 10, 5, 1) wird gefördert. Ein Armuts- und Reichtumsbericht für Hamburg soll als Grundlage dienen, die Gender-Perspektive wird dabei berücksichtigt.

Das neue Nachhaltigkeitskonzept verdeutlicht, dass Hamburg die Umsetzung aller Nachhaltigkeitsziele und des Gender Mainstreamings anstrebt. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Stadtentwicklung und Infrastruktur. Gender Mainstreaming soll bei der Planung, Umsetzung und Bewertung von politischen Maßnahmen berücksichtigt werden. Gender Budgeting soll auch den Hamburger Haushalt der Jahre 2019 und 2020 prägen, so dass die Gleichstellungspolitik des Senats transparenter wird und die Umsetzung der einzelnen Teile der Agenda 2030 überprüft werden kann. Zu diesem Zweck sollen zur Zeit geeignete Indikatoren entwickelt werden.

In jeder Legislaturperiode erstellt der Hamburger Senat einen Frauenbericht, der über alle Aspekte des Lebens von Frauen und Mädchen in Hamburg berichtet. Hamburg strebt den Status einer gewaltfreien Stadt an und fördert daher nachhaltige präventive Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

2.3. Beteiligung als Grundlage

Die Partizipation ist ein zentraler Bestandteil des SDG-Prozesses als auch der Modernisierung des Hamburger Integrationskonzeptes. Aus diesem Grund waren die Gremien der Zivilgesellschaft bereits zu Beginn der Prozesse beteiligt.

In fünf Workshops im November und Dezember 2016 entwickelten und diskutierten Vertreter von Behörden gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Akteuren die Umsetzung des SDG in Hamburg. Das Eine-Welt-Netzwerk, die Handelskammer, die Handwerkskammer, die (evangelische) Kirche, soziale Institutionen, Umweltverbände, Unternehmen, Bildungsunternehmen und Gewerkschaften nahmen daran teil.

Ein ähnliches Governance-Modell können wir bei der Umsetzung des Hamburger Integrationskonzeptes beobachten: seit einigen Jahren begleitet das sogenannte Integrationsbeirat die Hamburger Integrationspolitik. Während es anfangs fast keine gesetzlichen Rechte gab, diskutiert der Beirat heute auch kritische Aspekte, wie das Schicksal von Asylsuchenden mit der Aufforderung, die Bundesrepublik wieder zu verlassen. Die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt müssen Fragen der Beiratsmitglieder beantworten. Die Beiratsmitglieder entscheiden über Empfehlungen, die öffentliche Verwaltung muss nachträglich über die Auswirkungen berichten. Für eine Ablehnung müssen Gründe angegeben werden.

3. AMITIE-CODE

Diese städtischen Aktivitäten beeinflussen auch die Umsetzung des Projektes AMITIE-CODE in Hamburg, eine Stadt mit 1,8 Mio. Einwohnern sowie einer gut organisierten und effektiv arbeitenden öffentlichen Verwaltung, einschließlich Abteilungen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen.

Die Lawaetz-Stiftung wurde 1986 von der Stadt Hamburg gegründet. Die Lawaetz-Stiftung arbeitet heute noch in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Hamburg und anderen Behörden - in Deutschland als anderen europäischen Städten und Regionen.

Die soziale Integration von Flüchtlingen und Migranten wird ein immer wichtigeres Tätigkeitsfeld der Lawaetz-Stiftung.

Die Hamburger Volkshochschule hat als öffentliches Unternehmen ebenfalls auf vielfältige Weise mit Migrant/innen und Flüchtlinge als Zielgruppe zu tun. So führt die Volkshochschule bereits seit mehreren Jahren zahlreiche Sprachkurse für diese Zielgruppe

Die lokale Nachhaltigkeitsstrategie des AMITIE-Code-Projekts hat unterschiedliche Ansätze:

3.1. Training für Angehörige der öffentlichen Verwaltung und öffentlicher Unternehmen

Im Rahmen des Projektes wurde eine speziell konzipierte Fortbildung von Mitarbeiter/innen der öffentlichen Verwaltung und öffentlicher Unternehmen durchgeführt. Entsprechend den Vorschlägen des italienischen Lead-Partners erfolgte das Training auch unter Mitwirkung von Migranten bzw. Flüchtlingen.

Ziel ist die Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Kompetenzen im Kontext der Themenfelder Migration, Menschenrechte und Entwicklung. Sie sollen bei der Bewältigung der täglichen Aufgaben eingesetzt werden können. Die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer wurden dabei berücksichtigt, neben den mehr politischen Inhalten. Die Art und Weise der Kooperation mit Migranten und die Reflexion ihrer persönlichen und individuellen Probleme war ein wesentliches Thema des Seminars.

Die Ausbildung war somit sehr praktisch strukturiert, die Fähigkeiten, die die Teilnehmer bei ihrer täglichen Arbeit benötigen, wurden diskutiert und geschult. Die Diskussion über interkulturelle Kompetenzen und Kompetenzen war ein Schwerpunktthema.

Auch bei der Organisation wurden die Anforderungen der Teilnehmer/Innen und ihrer Arbeitgeber berücksichtigt: das Training fand in Präsenzform während der Arbeitszeit an zwei Wochentagen und einem unbezahlten Sonnabend statt. Zusätzlich wurden Selbstlernphasen im Umfang von insgesamt zwei Arbeitstagen realisiert.

Das erste für die Teilnehmer/innen und ihre Arbeitgeber kostenlose Training kann als erfolgreich bezeichnet werden: insgesamt 14 Personen haben sich angemeldet, bis zu zwölf Personen fanden sich ein.

Geprüft werden soll ein Austausch des Ansatzes und der Erfahrungen mit öffentlichen Bildungsanbietern in Hamburg und anderen deutschen Städten, z.B. der Volkshochschule Hamburg, dem Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum und dem Zentrum für Aus- und Fortbildung des Landes Hamburg.

In Deutschland ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Behörden und privaten Dienstleistern sehr weit verbreitet. Daher erscheint es sinnvoll, Mitarbeiter von Privatfirmen in das nächste Training einzubeziehen, die vertraglich für die Stadt Hamburg arbeiten.

3.2. Fortbildung von Pädagogen

Neben den Mitarbeitenden im Öffentlichen Dienst zielte auch das pädagogische Personal zur Zielgruppe des Projektes. Insbesondere mit Jugendlichen arbeitende Pädagogen sollten angesprochen werden.

Wesentliches Ziel des Trainings sollte der Ausbau des Wissens über den Themenkomplex der Entwicklungszusammenarbeit, Migration und Menschenrechte sein. Dabei sollten auch die damit in Zusammenhang stehenden Fragen des Klimawandels, des Energie- und Materialverbrauchs, der Wasserversorgung, der Gesundheit und der Fluchtursachen erörtert werden.

Neben den drei inhaltlichen Themen wurden mit den Trainings für Pädagogen zugleich verschiedene Wissens- bzw. Handlungsebenen angesprochen:

- Wissenszuwachs: u.a. Fluchtursachen, Entwicklungstheorien, Verletzung von Menschenrechten,
- Handlungsbefähigung im pädagogischen Umfeld: u.a. Entwicklung von Bildungsangeboten und –prozessen,
- Verhaltensreflektion und –änderung: Einstellung und Verhalten gegenüber Migrant/innen
- Methodenreflektion: Kenntnis geeigneter Methoden der Vermittlung der Themen.

Entsprechend der auch im Projektantrag verankerten Planungen hat die Hamburger Volkshochschule die Trainings mit einer ausgesprochenen Vielfalt methodischer Ansätze realisiert:

- Informelles Lernen: Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, Im Familienkreis etc.
- Aktivierende Methoden: d.h. nicht nur rezipierende Methoden (Vorträge, Filme, Präsentationen).
- Kompetenzvielfalt der Referent/innen: Einsatz von Trainer/innen, die verschiedene Kompetenzbereiche abdecken (z.B. Geschichte, Recht, Ökonomie, Politik, Soziologie, Kulturwissenschaften & Psychologie). Als übergreifende Kompetenz war die pädagogische Fähigkeit zur Didaktisierung komplexer Themen erforderlich.
- Experteneinsatz: Vertreter/innen der Migrant/innen, die authentisch über Lebensbedingungen und Migrationsursachen berichten können.
- Wechsel von Sozialformen: Präsenzunterricht und „asynchrone Lernzeiten“, d.h. eigenständiges Lernen zu unterschiedlichen Zeiten oder in Kleingruppen, nach Abstimmung mit dem Projektkoordinator.

- Übertragbarkeit in die Praxis: u.a. Reflektion der eingesetzten Methoden.
- Mehrwert für die Teilnehmenden: Erarbeitung eigenen Lern-Materials.

Die Nachhaltigkeit der beiden Trainings wird wesentlich durch die Verteilung der Materialien (Trainingshandbuch und LAP) erreicht werden, indem diese an die wichtigen Multiplikatoren gegeben werden (z.B. das Hamburger Institut für Lehrerbildung, fördern&wohnen etc.). Gleichzeitig wird die Hamburger Volkshochschule selbst prüfen, ob sie Teile des Angebots in den Regelbetrieb übernimmt. Die Kursleitenden, die das Abschlussevent besuchen, bekommen ein Exemplar des Trainingshandbuch ausgehändigt.

5.3. 10 Empfehlungen

Abgeleitet von den Trainings für pädagogisches Personal (Nov. 16-März 17 und Dezember 2017) sowie dem Training für Bedienstete des Öffentlichen Dienstes und für Öffentliche Aufgaben (Juni und November 2017) kann man die 10 folgenden Empfehlungen für einzelne Politikbereiche, die in Zusammenhang mit den Themen “Migration, Entwicklung und Menschenrechte” aussprechen. Ihre Empfänger sind die Bildungsbehörde, die Wissenschaftsbehörde, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie die Umweltbehörde und die Senatskanzlei. Sie stellen in keiner Weise Forderungen dar, sie sind stattdessen gedacht als Anregungen zur Weiterarbeit. Soweit die Hamburger Volkshochschule oder die Lawaetzstiftung selbst berührt sind, werden diese Empfehlungen dort geprüft.

1. Das Training für Bedienstete im Öffentlichen Dienst und für Lehrpersonal ist wichtig und sollte in die Fortbildungsangebote für diese Personengruppen regelhaft eingebunden werden. Die Ausbildung von Lehrpersonal, Sozialarbeiter/innen und andere Ausbildungsgänge sollte regelhaft Unterrichtseinheiten/Themem zu Migration, Entwicklung und Menschenrechten beinhalten. Hier kann dem guten Beispiel der Universität für Angewandte Wissenschaften, besonders dem Department für Sozialwissenschaften, gefolgt werden.
2. Die Stadt Hamburg sollte ihre Bemühungen um Integration und Nachhaltigkeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen. Die Website www.hamburg.de ist ein guter Anfang, kann aber um weitere Kanäle ergänzt werden.
3. Die Stadt Hamburg sollte prüfen, ob sie ein Statement macht, indem sie ECCAR (European Coalition of Cities against Racism) oder einer vergleichbaren Organisation beitrifft. Bereits jetzt wird vielen der Hinweise von ECCAR in Hamburg gefolgt, eine Vollmitgliedschaft kann ein nächster Schritt sein.
4. Konstantes Monitoring von Integrationsbemühungen sollte vorgenommen und berichtet werden, dabei sollten die positiven Effekte besonders vermarktet werden. Berichtswesen

wie aus dem Handlungskonzept “Integration” könnte intensiviert werden.

5. Die Stadt Hamburg sollte genau wie andere Organisationen gute Praxis für Integration (sowohl von Einzelpersonen als auch von Organisationen) zeigen. Um diese Beispiele zu identifizieren, können Wohlfahrtsorganisationen und Bildungsinstitutionen angefragt werden.
6. Die Stadt Hamburg sollte Nachhaltigkeitspolitik betreiben und einen Verhaltenskodex zu Fair Trade adoptieren. Ein erster Schritt wurde bereits gemacht mit der Verhaltensrichtlinie für Öffentliche Einkäufe, die sich an Nachhaltigkeit und ökologischen Richtlinien orientieren sollen. Dies kann auch auf Zulieferer für die Freie und Hansestadt ausgeweitet werden.
7. Die Stadt Hamburg sollte bei der Aufnahme von Aktivitäten für neue Partnerstädte besonders den Kontinent Afrika ins Auge fassen, damit auch hier auf lokaler Ebene Ziele der Nachhaltigkeit durch Partnerschaft unterstützt werden können.
8. Der Integrationsbeirat sollte nicht nur auf der Ebene des Stadtstaates Hamburg, sondern auch auf der Ebene der Bezirke gehört werden. Ein Reportingsystem, das nach Bezirken unterscheidet, kann dabei helfen. Das Sozialraummanagement der Bezirke kann für diese Aufgabe am besten adressiert werden.
9. Das Reporting über die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDG –Ziele) sollte nicht nur für Deutschland, sondern auch für Hamburg vorgenommen werden.
10. Die NGOs sollten in alle Politikfelder involviert werden, in denen ihre Zielgruppe/ihre Mitglieder betroffen sind. Dies sind mehr Politikfelder als nur Integration und Ökologie. Ein guter Start könnte gemacht werden, wenn NGOs, besonders Migrantenorganisationen, regelmäßig zu Parlamentssitzungen eingeladen werden. Tage der Offenen Tür oder Bürgersprechstunden sollten besonders an Migrantenorganisationen gerichtet sein.

Riga

Richtlinien und Empfehlungen für Kommunalbehörden

Arbeit mit Neuankömmlingen (Immigranten)¹⁰, verabschiedet Riga, Juni 2017

EINLEITUNG

Vor dem Hintergrund anderer EU-Mitgliedsstaaten sind die Migrantenzahlen in Lettland zwar recht niedrig, Migrationsprozesse beeinflussen das Land dennoch zunehmend: Einwohner dieses Landes wandern in andere Länder aus, und Menschen aus anderen Ländern suchen sich Lettland als ihren Wohnsitz aus. Die Zahl der Immigranten (Neuankömmlingen) aus der Europäischen Union und anderen (Dritt-)Ländern steigt jedes Jahr. Neuankömmlinge sind unter anderem Studenten, Arbeitnehmer, Investoren, Familienangehörige von Staatsangehörigen der Republik Lettland und von Ausländern, sowie Flüchtlinge, Personen mit alternativem Status, Staatenlose, etc. Der Großteil der Neuankömmlinge wohnt in Riga, und die Stadtverwaltung von Riga wird häufiger mit Themen im Zusammenhang mit der sozialen und wirtschaftlichen Integration von Zugezogenen konfrontiert. In diesem Zusammenhang wird es für Sozialarbeiter und andere öffentliche Angestellte relevant, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten in der Arbeit mit Neuankömmlingen, einschließlich Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status, zu verbessern.

Ziel dieses Dokument ist es, den Behörden vor Ort Empfehlungen für die Planung ihrer kommunalen Politik zur Integration und Inklusion von Immigranten auszusprechen, und Verwaltungsbeamte, insbesondere Sozialarbeiter, aber auch andere Fachkräfte, bei der Arbeit mit Neuankömmlingen (Personen mit Aufenthaltsgenehmigung, Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status) zu unterstützen. Die Richtlinien wurden auf Basis von Vorschlägen, die während des Seminars „Migration, Menschenrechte und Entwicklung“, das im Rahmen des Projekts „AMITIE CODE“ im Mai und im Oktober 2016 abgehalten wurde, von Sozialarbeitern der Stadt Riga vorgebracht wurden, sowie unter Einbeziehung des Wissens und der Erfahrungen der in das Projekt involvierten Experten.

Die Richtlinien enthalten eine **Beschreibung der Situation** - Kategorien von Neuankömmlingen, ihre Bedürfnisse und Rechte; Herausforderungen in der Arbeit mit Neuankömmlingen, mögliche Lösungen und Empfehlungen für Stadtverwaltung und Beamte; Formen der Beteiligung

¹⁰ Diese Richtlinien wurden im Rahmen des internationalen *AMITIE CODE - Capitalizing On Development* entwickelt. Das Projekt wird von der Europäischen Union als Teil des Programms „Non-State Actors and Local Authorities - Raising Public Awareness of Development Issues and Promoting Development Education in the European Union“ mitfinanziert. In Lettland wird das Projekt vom Ministerium für Bildung, Kultur und Sport der Stadtverwaltung Riga und dem lettischen Zentrum für Menschenrechte umgesetzt. Der Teil der Mitfinanzierung durch das lettische Zentrum für Menschenrechte, der dessen Beteiligung an der Entwicklung der Richtlinien abdeckt, wird von der Society Integration Foundation aus dem Staatshaushalt im Rahmen des „Programms für die Mitfinanzierung von NROs“ finanziert.

verschiedener Institutionen und Organisationen / Arten der Unterstützung bei der Arbeit mit Neuankömmlingen, einschließlich Kontaktdaten von Anlaufstellen für zahlreiche Situationen¹¹.

BESCHREIBUNG DER SITUATION

Gruppen von Neuankömmlingen / Flüchtlingen

Ein Teil der Migranten bleibt für kurze Zeit ohne Visum oder mit einem Visum in Lettland. Hält sich ein Bürger eines anderen Landes mehr als 90 Tage innerhalb eines halben Jahres im Land auf, erlässt das Staatsbürgerschafts- und Migrationsamt (Office of Citizenship and Migration Affairs, nachstehend OCMA) einen Beschluss über die Ausstellung einer befristeten oder dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung. Bürgern der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums (EU/EWR) oder der Schweizer Eidgenossenschaft wird ein Registrierungszertifikat oder eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt, abhängig von der Dauer ihres Aufenthalts in Lettland. Ausländer mit einer Aufenthaltsgenehmigung, einem Registrierungszertifikat oder einer Daueraufenthaltsgenehmigung gelten als Einwohner Lettlands und ihre Daten werden in das Bevölkerungsregister der Republik Lettland aufgenommen.

Laut den Daten des OCMA lebten am 1. Januar 2017 52.189 Personen mit Daueraufenthaltsgenehmigung und 38.193 Personen mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung in Lettland, die aus verschiedensten Gründen eingereist waren – Arbeit, Familienzusammenführung, Studium, oder andere. Die meisten Neuankömmlinge sind **Drittstaatsangehörige oder Personen, die keine Bürger der EU/des EWR oder der Schweizer Eidgenossenschaft** sind; die Zahl von EU-Bürgern steigt aber ebenfalls.

Wer sind die Neuankömmlinge / Immigranten in Lettland?

Personen mit Daueraufenthaltsgenehmigung – Kinder und Ehepartner von Bürgern und Nichtbürgern der Republik Lettland und von Ausländern, Personen, die auf Grund einer Familienzusammenführung nach Lettland kommen, Ausländer mit ständigem Wohnsitz in Lettland, ständige EU-Bürger, Flüchtlinge, etc. Am 1. Januar 2017 war Lettland der ständige Wohnsitz für 47.703 Drittstaatsangehörige (hauptsächlich Staatsangehörige Russlands, Weißrussland, und der Ukraine) und 4.486 Staatsbürger der EU/des EWR und der Schweizer Eidgenossenschaft, insgesamt aus 99 Ländern.

Personen mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung – Personen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses und des Studiums nach Lettland eingereist sind, Familienangehörige von Bürgern und Nichtbürgern der Republik Lettland, Personen mit alternativem Status, staatenlose Personen, etc. Am 1. Januar 2017 hielten sich 26.262 Drittstaatsangehörige (hauptsächlich aus Russland, Weißrussland, und der Ukraine) und 11.931 Staatsbürger der EU/des EWR und der Schweizer Eidgenossenschaft mit einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung in Lettland auf.

Quelle: OCMA, <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/statistika/uzturesanas-atlaujas.html>.

¹¹ Alle hierin enthaltenen Informationen galten für den 1. Juni 2016. Es wird empfohlen, die im Dokument erwähnten normativen Regulierungen auf Änderungen zu prüfen.

Auf Grund der Verschärfung der militärischen Konflikte und der Verschlechterung der Menschenrechtslage im Nahen Osten und in Afrika ist die Anzahl der Asylsuchenden in der EU in den vergangenen Jahren gestiegen. Gemäß den Daten des OCMA haben seit der Einführung des Asylverfahrens in Lettland im Jahr 1998 mehr als 2.000 Menschen Asyl beantragt; der Flüchtlingsstatus wurde insgesamt 118 Personen zugesprochen, der alternative Status 255. Anfang 2017 wurden 95 Flüchtlinge und 213 Personen mit alternativem Status in das lettische Bevölkerungsregister aufgenommen; der Flüchtlingsstatus oder ein alternativer Status wurde Personen aus dem Irak, aus Syrien, Afghanistan, Eritrea, Kasachstan, Russland, dem Iran, Usbekistan, und anderen Ländern zugesprochen.

Von 2016 bis 2017 muss Lettland im Rahmen des Relocation-Programms der EU 531 Asylsuchende aus Griechenland und Italien aufnehmen, und 50 Personen aus der Türkei im Rahmen des Resettlement-Programms. Bis Mitte 2017 wurden mehr als 300 Menschen in Lettland aufgenommen – Staatsangehörige Syriens, des Iraks, und Eritreas.

Flüchtling – eine Person, der in dem vom Asylrecht vorgegebenen Verfahren und entsprechend der Genfer Konvention von 1951 der Flüchtlingsstatus zuerkannt wurde. Der Flüchtlingsstatus wird Personen zuerkannt, die auf Grund ihrer Rasse, Religion, Volkszugehörigkeit, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, oder ihrer politischen Ansichten begründet eine Verfolgung fürchten.

Personen mit alternativem Status - eine Person, die nicht als Flüchtling gemäß der Genfer Konvention von 1951 anerkannt werden kann, ist laut internationalen Abkommen, dem EU-Recht, aber schutzbedürftig, wenn ihr in ihrem Herkunftsland die Todesstrafe oder eine körperliche Strafe, Folter, unmenschliche oder herabwürdigende Behandlung oder Strafe droht; und auch, wenn ernsthafte und individuelle Bedrohungen für das Leben oder die Gesundheit dieser Person auf Grund extensiver Gewalt oder bewaffneter Konflikte besteht.

Asylsuchender – ein Drittstaatsangehöriger oder Staatenloser, der den Wunsch geäußert hat, dass ihm im vom Asylrecht festgelegten Verfahren der Flüchtlingsstatus oder ein alternativer Status zuerkannt wird. Einer Person wird der Status des Asylsuchenden zugewiesen, bis das OCMA eine Entscheidung über die Gewährung des Flüchtlingsstatus oder alternativen Status trifft.

Quelle: Asylrecht <https://likumi.lv/ta/id/278986-patveruma-likums>

In Lettland leben 180 Staatenlose – Personen, die laut dem Übereinkommen zu Staatenlosen von 1954 nicht über die Staatsbürgerschaft irgendeines Landes verfügen, beispielsweise weil sie den Pass der UdSSR nicht rechtzeitig ersetzt haben oder aus anderen Gründen, wenn kein anderer Staat ihnen die Staatsbürgerschaft zugesprochen hat und sie nicht die Kriterien für den Status eines Nichtbürgers von Lettland erfüllen.

1.1. Die Rechte von Neuankömmlingen

Bei der Arbeit mit Neuankömmlingen muss der unterschiedliche Umfang der Rechte verschiedener

Kategorien von Neuankömmlingen beachtet werden. Hinsichtlich Bildung, Arbeit, sozialer Garantien und Gesundheitsversorgung ähneln die Rechte von EU/EWR-Bürgern größtenteils denen von Bürgern der Republik Lettland. Im Vergleich zu Ausländern mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung sowie Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status werden für Drittstaatsangehörige mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung wesentlich weniger Leistungen vom Staat übernommen. Asylsuchende fallen in eine spezielle Kategorie, und die Sorge für ihre Rechte und Bedürfnisse fällt zunächst in den Zuständigkeitsbereich von Staatsbehörden (OCMA, Grenzschutz, etc.), während Kommunalverwaltungen nur für die Wahrnehmung einiger Funktionen zuständig sind (beispielsweise die Zuweisung eines Vormunds für Minderjährige). Jedoch müssen alle Neuankömmlinge, wie jeder andere auch, Unterlagen bearbeiten, Grundbedürfnisse (Wasser, Nahrung, etc.) befriedigen, benötigen eine Unterkunft, Gesundheitsversorgung, Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten etc. Deshalb müssen sich Kommunalverwaltungen auf einen verstärkten Kontakt mit Vertretern von Neuankömmlingen, die Informationen und/oder Hilfe benötigen, vorbereiten.

Bearbeitung von Unterlagen

Aufenthaltsgenehmigungen, die das Recht einräumen, legal in Lettland zu wohnen und verschiedene Leistungen zu erhalten, werden Ausländern vom OCMA ausgestellt.

Ein Drittstaatsangehöriger kann eine **unbefristete Aufenthaltsgenehmigung** oder den Status eines EU-Langzeitansässigen in Lettland beantragen, wenn er fünf Jahre lang mit einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung ständig (mit Ausnahmen für das Immigrationsrecht) in Lettland gelebt hat, sowie auch in anderen Fällen (beispielsweise ein minderjähriges Kind oder ein Kind in Obhut eines Bürgers oder eines Nichtbürgers Lettlands oder eines Ausländers, der eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten hat, sowie andere Familienangehörige entsprechend den gesetzlichen Vorgaben). **Die Laufzeit einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung** hängt vom Zweck der Einreise ab.¹²

Asylsuchenden wird vom staatlichen Grenzschutz (State Border Guard, nachstehend SBG) ein **persönliches Dokument für Asylsuchende** ausgestellt, das ihnen das Recht zum Aufenthalt in Lettland gibt, bis eine endgültige Entscheidung über die Gewährung des Flüchtlingsstatus oder des alternativen Status getroffen wurde. Die Entscheidung, den Flüchtlingsstatus oder den alternativen Status zu gewähren, wird von der Abteilung für Asylangelegenheiten des OCMA getroffen, in Berufungssachen ist das Verwaltungsgericht des Bezirks zuständig (letzte Instanz). In der Berufungsphase haben Asylsuchende auf Antrag beim OCMA oder SBG Zugriff auf einen staatlich garantierten Rechtsbeistand, der von der Legal Aid Administration gestellt wird.

Weitere Informationen über die Rechte von Asylsuchenden findet man in der vom lettischen Zentrum für Menschenrechte (nachstehend LCHR) veröffentlichten Broschüre „Jeder hat das

¹² Für weitere Details, siehe: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/pakalpojumi/iecelosana-lv/uzturesanas-atlaujas/uzturesanas-termins.html>.

Recht, Asyl zu suchen" (in Russisch, Englisch, und anderen Sprachen)

:<http://cilvektiesibas.org.lv/en/publications/information-leaflet-for-asylum-seekers-you-could-b-388/>
oder auf der Seite www.beglis.lv / www.refugees.lv

Flüchtlingen werden **eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung und ein Reisedokument** ausgestellt, die gleichzeitig auch als Ausweisdokument dienen.

Personen mit alternativem Status wird **eine auf ein Jahr befristete Aufenthaltsgenehmigung** mit der Möglichkeit auf Verlängerung ausgestellt. Verfügt eine Person mit diesem Status über keine gültigen Ausweis- und Reisepapiere und ist es nicht möglich, diese zu erhalten, wird ein Reisedokument ausgestellt.

Staatenlose Personen sind **berechtigt, eine befristete Aufenthaltsgenehmigung für bis zu fünf Jahre zu beantragen**, sowie Reisedokumente für zwei Jahre zu erhalten.

Personen, denen der Flüchtlingsstatus oder der alternative Status zugesprochen wurde, werden bei erstmaligem Erhalt eines Reisedokuments und einer Aufenthaltsgenehmigung von der Zahlung der staatlichen Gebühr befreit.

Mehr über die Bearbeitung von Unterlagen vom OCMA (<http://www.pmlp.gov.lv/lv/> - Bereich „Leistungen“)

Wohnung und Unterkunft

Ausländer **mit einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung (einschließlich Flüchtlingen) oder mit dem Status eines EU-Langzeitansässigen in Lettland sowie EU/EWR-Bürger und Bürger der Schweizer Eidgenossenschaft sowie deren Familienangehörige** haben im selben Umfang wie Bürger und Nichtbürger von Lettland das Recht, soziale Leistungen und Hilfen in Anspruch zu nehmen, einschließlich der Zuweisung von Wohnraum (*siehe Abschnitt 3 des Gesetzes über Sozialleistungen und Hilfen*).

In Bezug auf den Wohnraum von **Ausländern mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung** wird die Unterstützung durch staatliche und kommunale Stellen nicht durch behördliche Verordnungen geregelt.

Asylsuchende haben das Recht, sich im Zentrum für Asylsuchende in Mucinieki (nachfolgend ASC genannt) unter Einhaltung der internen Bestimmungen des Zentrums sowie an anderen Orten auf dem Territorium Lettlands aufzuhalten. Ein Teil der Asylsuchenden befindet sich im Unterbringungszentrum für inhaftierte Ausländer, während ihre Unterlagen überprüft werden oder wenn Fluchtgefahr besteht.

Eine Person, die den Flüchtlingsstatus oder einen alternativen Status erhält, muss das ASC

verlassen. In einem solchen Fall helfen Sozialarbeiter und Betreuer bei der Suche nach einer Wohnung und bei der Lösung alltäglicher Probleme. Entsprechend dem von der Regierung bestätigten Aktionsplan für die Umsiedlung und Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz bedürfen, in Lettland stehen seit April 2016 die Leistungen von Sozialarbeitern und Betreuern für die individuelle Arbeit mit Asylsuchenden und Personen mit Flüchtlingsstatus oder alternativem Statuts zur Verfügung. Von 1. Dezember 2016 bis 31. Mai 2018 werden diese Leistungen im Rahmen der Vermittlung durch die Society Integration Foundation von der Vereinigung „Shelter „Safe House““ angeboten.

Anders als bei Flüchtlingen sind bei **Personen mit einem alternativen Status** die Möglichkeiten, soziale Unterstützung zu erhalten, stärker eingeschränkt: Sie haben ein Recht auf Unterkunft und Nachtsyl, sowie auf Wohngeld, das von der sozialen Stelle einer Kommunalbehörde in dem Verfahren oder der Höhe, die für die Einwohner der jeweiligen Stelle festgelegt wurden, gewährt werden (*für andere Rechte dieser Personen, siehe Abschnitt „Soziale Unterstützung“*).

Bildung

Behördliche Verordnungen der Republik Lettland garantieren **allen Kindern, unabhängig von ihrem Status**, das Recht auf kostenfreie Grundschulbildung und weiterführende Bildung (*Artikel 112 der Satversme [Verfassung], Abschnitt 11 des Gesetzes zum Schutze der Rechte von Kindern, Abschnitt 3 des Bildungsgesetzes, Abschnitt 41 des allgemeinen Bildungsgesetzes*). Entsprechend Kabinettsverordnung Nr. 591 setzt die Einschreibung eines Kindes in Einrichtungen der allgemeinen Bildung keine Personenkennzahl für das Kind und keine Unterlagen zur Bestätigung der vorherigen Bildung des Kindes voraus.¹³

Minderjährigen Asylsuchenden, Flüchtlingen, und Personen mit einem alternativen Status wird die Möglichkeit garantiert, in einem staatlichen oder kommunalen Bildungsinstitut Bildung in der offiziellen Landessprache zu erhalten.

Abhängig von ihrem Wohnort wird für **minderjährige Asylsuchende** das Institut vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft (Ministry of Education and Science, nachstehend MES) auf Basis der ihm auf Antrag der Eltern oder des Vertreters der Minderjährigen vom OCMA oder SGB übermittelten Informationen bestimmt. Minderjährigen Asylsuchenden werden innerhalb von drei Monaten Bildungsmöglichkeiten gewährt und sie haben das Recht darauf, eine begonnene allgemeine Ausbildung nach Erreichen eines Alters von 18 Jahren vollständig abzuschließen. MES bietet Bildungsinstituten, die minderjährige Asylsuchende (aber nicht Personen mit Flüchtlingsstatus oder alternativem Status) aufnimmt und individuelle Pläne für deren Bildung ausarbeitet, finanzielle Unterstützung.

¹³ Verordnung des Ministerkabinetts vom 13. Oktober 2015 Nr. 591 „Verfahren für die Einschreibung von Schülern in und Entlassung aus allgemeinen Bildungsinstituten und speziellen bildenden Vorschulgruppen, und auch für die Versetzung in die nächste Schulstufe“.

Gemäß dem Bildungsgesetz zahlt ein Ausländer oder Staatenloser für Programme höherer Bildung entsprechend den Bedingungen der jeweiligen Bildungsinstitute.

Erlernen der lettischen Sprache

Lettischkenntnisse sind eine der grundlegenden Voraussetzungen für die Integration von Neuankömmlingen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Eine Sprachkompetenz im Lettischen auf dem Niveau A2 ist auch Voraussetzung für den Erhalt einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung und des Status eines EU-Langzeitansässigen. Neuankömmlinge haben die Möglichkeit, mittels elektronischer Unterlagen und Ressourcen der Lettischen Sprachagentur (Latvian Language Agency, nachstehend LLA) selbst die lettische Sprache zu erlernen (www.valoda.lv).

Jedes Jahr unterstützt das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport der Stadtverwaltung Riga die Organisation kostenloser Lettischkurse für **Einwohner, die Riga zu ihrem offiziellen Wohnsitz erklärt haben**.

Mehr über Kurse in der Landessprache findet man auf der Homepage des Ministeriums www.iksd.riga.lv (Bereich „Projekt-Wettbewerbe“)

Lettischkurse für **Asylsuchende** im ASC liegen in der Verantwortung der LLA.

Flüchtlinge und Personen mit einem alternativen Status können die lettische Sprache erlernen, indem sie sich bei der staatlichen Arbeitsagentur (State Employment Agency - nachstehend SEA) registrieren (siehe Abschnitt „Erwerbstätigkeit“). Mehr über die Möglichkeiten des Erlernens der lettischen Sprache findet man auf der Homepage der Vereinigung „Shelter „Safe House““ (<http://www.integration.lv/lv/macies-latviesu-valodu>)

Erwerbstätigkeit

Bürger der EU/des EWR und der Schweizer Eidgenossenschaft sowie Personen mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung oder EU-Langzeitansässige haben unbeschränkten Zugang zum lettischen Arbeitsmarkt. Ebenso sind **etliche andere Kategorien von Ausländern** berechtigt, ohne Einschränkungen für jeden beliebigen Arbeitgeber zu arbeiten, beispielsweise Ehepartner und minderjährige Kinder von Bürgern und Nichtbürgern Lettlands und von Ausländern, die eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, sowie Investoren, Personen mit einem alternativen Status und deren Familienangehörige, staatenlose Personen, etc.

Ein Teil der Ausländer erhält eine befristete Aufenthaltsgenehmigung für **berufliche Zwecke** auf Einladung eines bestimmten Arbeitgebers hin. Eine solche wird auch Einzelhändlern, selbstständig tätigen Personen, Vorstands- und Ratsmitgliedern, etc. gewährt. Die Arbeitsmöglichkeiten dieser Ausländer sind abhängig vom Zweck ihres Aufenthalts. Ausländische Studenten in Vollzeit dürfen ebenfalls arbeiten, jedoch mit bestimmten Einschränkungen (20 Stunden pro Woche).

Mehr über die Arbeitsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen findet man auf der Homepage der Vereinigung „Shelter „Safe House““: <http://www.integration.lv/lv/darbs>

Ein Asylsuchender darf nur eine Arbeit aufnehmen, sofern er sechs Monate nach Einreichung seines Antrags noch keine Entscheidung des OCMA über die Gewährung des Flüchtlingsstatus oder eines alternativen Status erhalten hat und dies nicht sein Verschulden ist (Paragraph 23 von Abschnitt 9 95 des Einwanderungsgesetzes). Üblicherweise trifft das OCMA eine solche Entscheidung innerhalb eines kürzeren Zeitraums und Asylsuchende gehen keiner Erwerbstätigkeit nach.

Etliche (aber nicht alle) Kategorien von Neuankömmlingen haben die Möglichkeit, im Falle der Arbeitslosigkeit durch Wahrnehmung der Leistungen der SEA Unterstützung zu erhalten. Dazu zählen Personen mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung, Ehepartner von Staatsbürgern, Nichtbürgern der Republik Lettland und von Personen mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung, die selbst über eine befristete Aufenthaltsgenehmigung verfügen, Bürger der EU/des EWR und der Schweizer Eidgenossenschaft und deren Familienangehörige, die sich legal in der Republik Lettland aufhalten, Personen, denen ein alternativer Status zugesprochen wurde, und deren Familienmitglieder, die unbefristete Aufenthaltsgenehmigungen haben, Flüchtlinge und deren Familienmitglieder mit unbefristeten Aufenthaltsgenehmigungen, etc. (*Abschnitt 2 des Gesetzes zur Unterstützung Erwerbsloser und Arbeitssuchender*).

Seit Anfang 2016 bietet die SEA **Flüchtlingen und Personen mit einem alternativen Status** im Rahmen eines Projekts Unterstützung an, indem durch Erstellung von Profilen die Möglichkeiten der Integration in den lettischen Arbeitsmarkt ermittelt werden, und stellt für sie geeignete Leistungen zur Verfügung, wie beispielsweise Lettischkurse ohne Vermittlersprache, sowie andere Hilfsmaßnahmen.¹⁴ Im Rahmen der Vermittlung durch den Verband „Shelter „Safe House““ werden Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status bei der Lösung von beschäftigungsbezogenen Problemen auch von Sozialarbeitern und Mentoren durch die Entwicklung individueller sozioökonomischer Integrationspläne unterstützt.

Gesundheitsversorgung

Ähnlich wie Bürger und Nichtbürger der Republik Lettland können auch **Bürger der EU/des EWR und der Schweizer Eidgenossenschaft, die in Lettland als angestellte oder selbstständig tätige Personen leben, sowie deren Familienmitglieder, Ausländer mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung, Flüchtlinge und Personen mit einem alternativen Status** medizinische Behandlung erhalten, deren Kosten vom Staat getragen werden (*Abschnitt 17 des Gesetzes über medizinische Versorgung*).

In den meisten Fällen steht **Personen mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung** keine vom Staat bezahlte medizinische Behandlung, einschließlich medizinischer Notfallversorgung, zur Verfügung

14 Weitere Details auf der Homepage der SEA: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=551>.

(wird für Personen mit einem alternativen Status aber zur Verfügung gestellt).

Mehr über den Zugang zu Gesundheitsversorgung findet man auf der Homepage der Vereinigung „Shelter „Safe House““ (<http://www.integration.lv/lv/sociala-aizsardziba>).

Asylsuchende

Asylsuchende haben Zugang zu medizinischer Notfallversorgung, Geburtshilfe, zahnmedizinischer Versorgung in akuten Fällen, psychiatrischer Versorgung und medizinischer Versorgung Minderjähriger, sowie zu Leistungen, die in vom epidemiologischen Sicherheitsgesetz geregelten Fällen vorgesehen sind, sowie zu Medikamenten für die Behandlung von Tuberkulose, und die Kosten dafür werden vom Staatshaushalt getragen (*Kabinettsverordnung Nr. 1529 „Verfahren für Finanzierung und Organisation von Gesundheitsversorgung“*). Die Erstuntersuchung von Asylsuchenden wird im ASC oder, falls der Asylsuchende festgenommen wurde, im Unterbringungszentrum für inhaftierte Ausländer vorgenommen.

Das Asylgesetz und internationale Standards regeln, dass bei der Aufnahme von **Asylsuchenden** die Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Personen bewertet und beachtet werden. Zu dieser Gruppe zählen Minderjährige, Menschen mit Behinderung, Personen im Rentenalter, Schwangere, Alleinerziehende mit einem minderjährigen Kind, Opfer von Menschenhandel, Personen, die auf Grund ihres Gesundheitszustandes besonderer Pflege bedürfen, Personen mit psychischen Erkrankungen, Personen, die Folter, Vergewaltigung, oder andere schwere psychologische, körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt haben, etc.

Soziale Unterstützung

Die Personengruppe, einschließlich Kategorien von Neuankömmlingen, die Anspruch auf staatliche Zuschüsse, soziale Dienstleistungen und Betreuung hat, wird von zahlreichen Gesetzen bestimmt: das Gesetz zur Unterstützung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden (Abschnitt 2), das Gesetz über staatliche Sozialzuschüsse (Abschnitt 4), das Gesetz über soziale Dienstleistungen und Betreuung (Abschnitt 3).

Mehr über den Zugang von Drittstaatsangehörigen zum Sozialversicherungssystem findet man auf der Homepage der Vereinigung „Shelter „Safe House““: <http://www.integration.lv/lv/sociala-aizsardziba>

Flüchtlinge haben dieselben Rechte auf staatliche Zuschüsse, soziale Leistungen und Betreuung wie Bürger und Nichtbürger der Republik Lettland.

Personen mit einem alternativen Status haben Anspruch auf den Bezug von staatlichen Zuschüssen, um das garantierte Mindesteinkommen sicherzustellen, auf Unterkunft und Nachtsyl, sowie auf Informationen und Beratung sozialer Leistungsträger. Kinder mit alternativem

Status haben Anspruch auf Leistungen im Bereiche soziale Betreuung und soziale Wiedereingliederung. Kommunale Sozialdienste sind berechtigt, Personen mit alternativem Status Wohngeld zu gewähren, und zwar im selben Verfahren und Umfang wie für Einwohner ihres Zuständigkeitsbereichs festgelegt (*Gesetz über soziale Dienstleistungen und Betreuung, Abschnitt 13 (1¹)*).

Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status erhalten, nachdem ihnen der Status zugesprochen wurde, staatliche Zuschüsse (Erwachsene – 139 EUR pro Monat; jedes weitere Familienmitglied – 97 EUR; Minderjährige – 97 EUR).

Verfügt ein **Flüchtling oder eine Person mit alternativem Status** nicht über für die Existenz ausreichende Mittel, hat diese Person Anspruch auf einmalige finanzielle Unterstützung und einen Zuschuss zur Deckung der Wohnungskosten. Der **einmalige Zuschuss** wird von der OCMA bei Erhalt des entsprechenden Antrags ausgezahlt. Eine Person kann diesen Zuschuss innerhalb eines Monats ab der Entscheidung über ihren Status persönlich beantragen.

Ein Flüchtling hat innerhalb von 12 Monaten ab dem Tag der Zuerkennung des Flüchtlingsstatus Anspruch auf einen Zuschuss zur Deckung der Wohnkosten für 10 Monate. Eine Person mit alternativem Status hat innerhalb von 12 Monaten ab dem Tag der Zuerkennung des Status für sieben Monate Anspruch auf diesen Zuschuss. Ist ein Flüchtling oder eine Person mit alternativem Status erwerbstätig, wird der Zuschuss für höchstens drei Monate nachdem die Person den Status eines Arbeitnehmers oder selbstständig Tätigen angenommen hat gezahlt. Um den Zuschuss zu erhalten, muss ein Flüchtling oder eine Person mit alternativem Status erwerbstätig sein oder bei der SEA als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sein und (mit einigen Ausnahmen) die entsprechenden Verpflichtungen erfüllen, darunter die Teilnahme an Programmen zum Erlernen der Amtssprache. (*Informationen über die Unterstützung von Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status siehe Abschnitt 53 des Asylgesetzes*)

Asylsuchende, die nicht inhaftiert sind und keinen Zugang zu Finanzmitteln haben, erhalten 3,00 EUR pro Tag aus dem Staatshaushalt. Asylsuchende erhalten keine Sozialunterstützung von einer kommunalen Behörde, mit Ausnahme unbegleiteter Minderjähriger (siehe unten).

Unbegleitete Minderjährige

In den vergangenen Jahren sind immer wieder unbegleitete Minderjährige in Lettland angekommen – einige von ihnen sind Asylsuchende, andere befinden sich im Abschiebungsverfahren. Unbegleiteter Minderjähriger ist ein Drittstaatsangehöriger oder Staatenloser, der jünger als 18 Jahre ist und ohne Begleitung einer Person, die für ihn verantwortlich ist (Vater, Mutter, Vormund) nach Lettland gekommen ist oder sich in Lettland aufhält, bis zu dem Moment, in dem die verantwortliche Person ihre Pflichten in Bezug auf ihn wieder erfüllt (*Paragraph 1, Teil 7 des Asylgesetzes*).

In persönlichen und finanziellen Angelegenheiten wird der Minderjährige vom Waisengericht oder einem von ihm bestimmten Vormund oder dem Leiter einer Kinderbetreuungseinrichtung vertreten.

Ein unbegleiteter minderjähriger Asylsuchender kann gemäß einer Entscheidung eines Waisengerichts, das nach den besten Interessen des Kindes entscheidet, im ACAS, einer Pflegefamilie oder einer Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht werden. Ausgaben einer Kommunalbehörde für die Unterbringung eines Kindes in einer Pflegefamilie oder Betreuungseinrichtung werden vom Staatshaushalt übernommen (*siehe Teile 6-11 von Abschnitt 9 des Asylgesetzes*).

Weitere Informationen über die Rolle des Waisengerichts und der Kommunalbehörden bei der Aufnahme von Minderjährigen sowie andere Informationen finden sich in dem informativen Bericht des Ministeriums für Umweltschutz und regionale Entwicklung „Über den Einfluss von Maßnahmen für die sozioökonomische Inklusion von Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status auf den Kommunalhaushalt“: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40393118&mode=mk&date=2016-09-20>.

Informationen über den Staat

Bei Ankunft in Lettland benötigen Neuankömmlinge Informationen über Lettland und ihre Rechte und Pflichten. Drittstaatsangehörige, einschließlich Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status und Asylsuchende, die sich legal auf dem Staatsgebiet von Lettland aufhalten, können sich an das 2016 gegründete Informationszentrum für Immigranten wenden. Die Arbeit des Zentrums wird von der Vereinigung „Shelter „Safe House““ als Teil eines Projekts gewährleistet. Das Informationszentrum für Immigranten steht in Riga und in vier Regionen Lettlands zur Verfügung und dient als zentrale Anlaufstelle für Informationen und Unterstützung, beispielsweise bei den Themen Erwerbstätigkeit, Bildung, Wohnung, etc. für Kunden, Leistungsträger und Einwohner Lettlands. Außerdem wird auch Dolmetschen in Sprachen angeboten, die in Lettland weniger verbreitet sind – Arabisch, Kurdisch, Farsi, Dari, Tigrinya, Usbekisch, Paschtunisch, etc. Weitere Informationen liefert die Website des Informationszentrums für Immigranten: www.integration.lv

Die SEA hat ebenfalls informative Maßnahmen für Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status zum Arbeitsmarkt in Lettland umgesetzt, beispielsweise durch die Veröffentlichung der Broschüre „Erste Schritte zu einem Arbeitsplatz“.¹⁵

Die Vereinigungen „TREPES“ und „Gribu palīdzēt bēgļiem“, deren Tätigkeit hauptsächlich auf dem Engagement von Freiwilligen basiert, bieten vielfältige Informationen zum Alltagsleben an. Verbände setzen auch zahlreiche Projekte zur Integration von Immigranten um.

HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEIT MIT NEUANKÖMMLINGEN UND MÖGLICHE LÖSUNGEN

1.2. **Kommunikation**

Bei der Arbeit mit Neuankömmlingen sehen wir uns kultureller, religiöser und sprachlicher Vielfalt

15 <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=551>.

gegenüber. Viele Neuankömmlinge in Lettland sprechen Englisch oder Russisch. Die **Sprachbarriere** ist besonders relevant beim Kontakt mit Menschen, die Sprachen sprechen, die in Lettland selten sind (Arabisch, Farsi, Dari, Paschtunisch, etc.). Die Qualität von Übersetzungen und der Zugang zu Dolmetschern könnte ebenfalls ein Problem sein.

Empfehlungen und Vorschläge, um die Sprachbarriere zu überwinden

Für die Kommunen:

- Ermöglichen und unterstützen Sie das Erlernen verschiedener Fremdsprachen durch die Mitarbeiter, auch solcher Sprachen, die in Lettland seltener angetroffen werden, aber weltweit verbreitet sind (beispielsweise Arabisch, Französisch);
- Stellen sie sicher, dass die Einrichtungen von Kommunalbehörden über Mitarbeiter verfügen, die mehrere Fremdsprachen gut sprechen;
- Sichern Sie langfristig den Zugriff der Mitarbeiter von Kommunalbehörden auf Dolmetscher.

Für Beamte:

- In Fällen, in denen es nicht möglich ist, einen Dolmetscher hinzuzuziehen, fragen Sie den Kunden, ob Familienmitglieder oder Bekannte bei der Kommunikation helfen könnten. Sie sollten jedoch sehr vorsichtig sein, wenn die besprochenen Themen persönlich sind, beispielsweise in Verbindung mit häuslicher Gewalt oder dergleichen;
- Prüfen Sie, ob Sie und der Kunde einander verstanden haben (beispielsweise indem Sie wiederholt nachfragen, was der Kunde verstanden hat);
- Spricht der Kunde eine der Sprachen, die in Lettland selten sind, können Sie Hilfe von dem Verband „Shelter „Safe House““ anfragen, der im Rahmen des Projekts „Informationszentrum für Immigranten“ dazu beiträgt, die Kommunikation zwischen Drittstaatsangehörigen, einschließlich Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status, und verschiedenen Behörden zu gewährleisten (*weitere Informationen auf der Homepage der Vereinigung: <http://www.patverums-dm.lv/lv/tulkosanas-pakalpojumi>*); <http://www.integration.lv/lv/informacija-pakalpojumu-sniedzejiem>.

Erfolgreiche und effektive Kommunikation kann durch **Stereotypen** (allgemeine, simplifizierte Ansichten, positive oder negative, über eine bestimmte gesellschaftliche Gruppe und deren Mitglieder, beispielsweise „*Migranten sind ungebildet*“, „*Migranten wollen nicht arbeiten*“, „*Flüchtlinge können sich auf Grund der kulturellen Unterschiede nicht in Lettland integrieren*“) und **Vorurteile**¹⁶ (objektiv unbegründete Stereotypen über eine bestimmte Gruppe von Menschen oder soziale Phänomene mit strenger und unerbittlicher Haltung; beispielsweise „*Muslimen sind gefährlich*“, „*Arabische Männer sind aggressiv*“, „*Flüchtlinge bedrohen unsere Freiheit*“) behindert werden. **Angst vor dem Kontakt** mit Vertretern anderer Kulturen und Religionen entsteht hauptsächlich aus fehlender Erfahrung mit solchen Kontakten und mangelndem Wissen über die Diversität von Kulturen und Religionen. Untersuchungen zeigen, dass Intoleranz und große soziale Distanz hauptsächlich gegenüber Personen vorherrscht, die anders aussehen, deren ethnische

16 Erfahren Sie mehr über Stereotypen und Vorurteile: Latvijas Cilvēktiesību centrs. Mediji un daudzveidība, 2011, <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/publications/mediji-un-daudzveidiba-materials-zurnalistiem-un-z/>.

oder religiöse Zugehörigkeit von dem Großteil der Bevölkerung abweicht, insbesondere Schwarze, Roma, Juden, und Muslime.¹⁷

Empfehlungen und Vorschläge, um Stereotypen und Vorurteile zu überwinden

Für die Kommunen:

- Unterstützen Sie die Angestellten einer kommunalen Behörde bei der Verbesserung, der Erweiterung und der Entwicklung ihrer interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten durch das Angebot und die Förderung von Möglichkeiten, entsprechende Schulungskurse und Veranstaltungen des internationalen Dialogs zu besuchen (Konferenzen, Seminare, Veranstaltungen, an denen Neuankömmlinge teilnehmen, etc.).

Für Beamte:

- Denken Sie daran, dass Migranten und ihre Gruppen sehr vielfältig sind und dass jeder Fall eine individuelle Behandlung verdient;
- Machen Sie sich besser vertraut mit Ländern mit anderen Kulturen und Religionen, und mit den Herkunftsländern der Kunden, einschließlich des Umgangs mit Menschenrechten in verschiedenen Ländern (verwenden Sie beispielsweise die Datenbank <http://www.refworld.org/> in englischer Sprache oder holen Sie Rat bei nichtstaatlichen Organisationen ein (nachstehend NRO));
- Verbessern Sie Ihre interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten, gewährleisten Sie eine Gleichbehandlung verschiedener Kulturen und Religionen ohne Vorurteile gegenüber Unterschieden, beispielsweise indem Sie eine muslimische Frau dazu ermutigen, sich zu setzen und über ihre Probleme zu sprechen, gegebenenfalls in Abwesenheit ihres Ehemanns; indem Sie Kunden fragen, ob sie Einwände gegen einen bestimmten Dolmetscher haben, und ob sie irgendwelche Vorschläge haben (Geschlecht, Religion oder Dialekt könnten die Offenheit eines Kunden unter Umständen einschränken); vermeiden Sie bei muslimischen Kunden langanhaltenden Augenkontakt;
- Haben Sie Verständnis dafür, dass nicht jeder muslimische Mann in der Lage sein wird, einer Frau zur Begrüßung die Hand zu reichen, etc.
- Holen Sie sich den Rat eines zuständigen Mitarbeiters des Verbands „Shelter „Safe House““ ein, um ein besseres Bewusstsein für die Situation eines Kunden, der Flüchtling ist oder einen alternativen Status innehat, zu erlangen.

Denken Sie daran, dass Neuankömmlinge in eine ihnen unbekannte Umgebung kommen und in den meisten Fällen nicht über gute Kenntnisse der lettischen Gesetze und Regeln sowie ihrer Rechte und Pflichten verfügen. Obwohl Migranten viele Informationen erhalten, können wir nicht erwarten, dass jeder die genau gleiche Wahrnehmung und Einstellung, dasselbe Verständnis für Gesetze und Vorschriften, und ein ähnlich hohes Bildungsniveau hat. Beim Umzug in ein fremdes Land müssen Migranten einen **Kulturschock** verarbeiten und sich an ihre neue Umgebung anpassen. Man muss beachten, dass Neuankömmlinge andere gesellschaftliche, wirtschaftliche,

¹⁷ Eurobarometer: Diskriminierung in der EU im Jahr 2015: <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/discrimination/surveyKy/2077> ; SKDS, Soziale Integration in iga, 2014: http://www.iksd.riga.lv/upload_file/Sports_pievienotie/0_2014/09_2014/Atskaite_Riga_IKSD_052014.pdf.

und politische Ansichten haben und die Wahrnehmung und das Verständnis darüber, was „gut und böse“, „viel und wenig“, etc. ist abweichen.¹⁸

Empfehlungen für die Förderung effektiver Kommunikation und Anpassung von Neuankömmlingen:

Für die Kommunen:

- Fördern Sie eine langfristige Kooperation zwischen Kommunalbehörden und Gemeinschaften von Neuankömmlingen, einschließlich religiöser Gemeinschaften, und Organisationen, die sie unterstützen (beispielsweise Vereinigungen von Freiwilligen), die Angestellten von Kommunalbehörden beim Kennenlernen verschiedener Kulturen und Religionen unterstützen könnten, aber gegenüber Neuankömmlingen – indem sie ihnen bei ihren Kontakten mit lokalen Behörden helfen;
- Fördern Sie das Teilen von Erfahrungen bei der Arbeit mit Neuankömmlingen mit Beamten aus anderen Ländern.

Für Beamte:

- Prüfen Sie den rechtlichen Status eines Kunden (Aufenthaltsgenehmigung, Flüchtling oder ein alternativer Status, etc.) und wie lange der Kunde sich schon in Lettland aufhält;
- Informieren Sie den Kunden gegebenenfalls über die Möglichkeiten, Informationen und Beratung von staatlichen Einrichtungen und NROs zu erhalten (siehe Abschnitt 3);
- Zeigen Sie Interesse an den Vorstellungen und Wahrnehmungen des Kunden hinsichtlich der Lösung seiner Probleme;
- Erklären Sie dem Kunden die in Lettland herrschende Ordnung und zeigen Sie Interesse an den Gegebenheiten im Herkunftsland des Kunden, um so die Anpassung des Kunden zu ermöglichen;
- Erklären Sie dem Kunden wenn nötig mehrfach seine Rechte, Pflichten, und Möglichkeiten;
- Formulieren Sie Fragen klar;
- Stellen Sie falls nötig zusätzliche Fragen.

Die Wahrnehmung von Informationen und die Kommunikation können auch durch eine **posttraumatische Belastungsstörung** beeinflusst werden, die vor allem bei Asylsuchenden, Flüchtlingen, und Personen mit alternativem Status typisch ist. Viele haben selbst Gewalt oder Folter erlebt oder wurden Zeuge davon. Bei Frauen besteht ein hohes Risiko, dass sie unter häuslicher Gewalt leiden, und in einem solchen Fall ist unter Umständen die Hilfe eines Psychologen oder eines Rechtsbeistands erforderlich. Ein Sozialarbeiter ist einer der wenigen Menschen, mit der diese Person in Lettland Kontakt hat, um ihre Probleme zu besprechen und zu lösen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie dem Kunden das Gefühl geben, dass Sie ihm helfen möchten. Eine posttraumatische Belastungsstörung kann geprägt sein durch emotionalen Stress, Unruhe, Weinen, Selbstisolation, Angst, Panikattacken, Gedächtnisstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten, Trauer, Depression, geringes Selbstwertgefühl, Schlafstörungen,

18 Aus Schulungsmaterialien der Expertin Samarie Wijekoon Löfvendahl "Befragungstechniken" (2007), Materialien des LCHR.

Essstörungen, Fokussierung auf die Vergangenheit, und die Unfähigkeit, die Zukunft zu planen. Menschen mit solchen Symptomen werden schnell missverstanden und könnten so wirken, als wären sie nicht gewillt, zu kooperieren oder wahre Informationen anzugeben.¹⁹

Empfehlungen und Vorschläge zur Reduzierung der Auswirkungen der posttraumatischen Belastungsstörung auf die Kommunikation

Für die Kommunen:

- Ermöglichen Sie den Mitarbeitern lokaler Behörden, Fähigkeiten zur Arbeit mit Kunden zu entwickeln, die unter einer posttraumatischen Belastungsstörung leiden, indem Sie ihre Teilnahme an Schulungen, Seminaren und anderen Veranstaltungen zu diesem Thema fördern;
- Fördern und vertiefen Sie die Kooperation und den Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern kommunaler Institutionen und verschiedener Organisationen, die Menschen mit psychischen Störungen unterstützen, beispielsweise dem Krisen- und Beratungszentrum „Skalbes“, dem Ressourcenzentrum für Frauen „Marta“, den Ressourcenzentren für Menschen mit psychischen Behinderungen „ZELDA“, etc.
- Stellen Sie für Mitarbeiter Richtlinien auf, wie man eine posttraumatische Belastungsstörung erkennt und mit Kunden arbeitet, die psychische Probleme haben.

Für Beamte:

- Entwickeln Sie Fähigkeiten zum Erkennen einer posttraumatischen Belastungsstörung;
- Behalten Sie eine befähigende, positive Einstellung und ein ebensolches Klima bei, vorzugsweise in vertraulicher Atmosphäre;
- Hören Sie dem Kunden aufmerksam und aktiv zu, zeigen Sie Interesse und ermutigen Sie ihn dazu, sich zu äußern;
- Sprechen Sie ohne Eile, um Themen in der Konversation klarzustellen;
- Vermeiden Sie Konversationsmethoden, die Assoziationen zu einem Verhör erwecken;
- Vermeiden Sie es, Fragen zu stellen, die traumatische Erfahrungen betreffen, wenn das nicht direkt mit der Bereitstellung von Leistungen zusammenhängt;
- Informieren Sie die Person gegebenenfalls über zugängliche Leistungen von Psychologen und Rechtsbeiständen, die von der Vereinigung „Shelter „Safe House““, dem Krisen- und Beratungszentrum „Skalbes“, dem Ressourcenzentrum für Frauen „Marta“ etc. angeboten werde;
- Ist eine Person psychisch erkrankt, kann sie Hilfe beim Ressourcenzentrum für Menschen mit psychischen Störungen „ZELDA“ suchen, das Einwohner kostenlos zu diesen Themen berät.

1.3. Dokumente

¹⁹ NSW Refugee Health Service, STARTTS, Arbeit mit Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Sozialarbeiter, Sydney, Australien, 2014, https://www.swsIhd.nsw.gov.au/refugee/pdf/NSW_REFUGEE_STARTTS.pdf.

Neuankömmlinge sind manchmal aus verschiedenen Gründen nicht ausreichend über die Verfahren zur Bearbeitung von Dokumenten (Aufenthaltsgenehmigungen, Eröffnung von Bankkonten, Erwerb von Bildung, Unterlagen im Zusammenhang mit der Familienzusammenführung, etc.) informiert und benötigen deshalb zusätzliche Erklärungen und praktische Unterstützung. Auch andere Faktoren können die Bearbeitung von Dokumenten behindern: fehlende finanzielle Mittel, um die Gebühr für die Ausstellung oder Verlängerung einer Aufenthaltsgenehmigung zu bezahlen; fehlende Übersetzungsmöglichkeiten; Krankheit; eine Situation, in der sich ein Arbeitgeber nicht um die für die Verlängerung einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung erforderlichen Dokumente eines Ausländers, der aus Arbeitsgründen nach Lettland gekommen ist, kümmert, etc. Das Thema der Legalisierung seines Status ist für einen Ausländer von besonderer Wichtigkeit. OCMA und SGB können für Personen, die ihre Aufenthaltsgenehmigungen nicht rechtzeitig bearbeitet oder verlängert haben und sich somit illegal im Land aufhalten, eine Abschiebungsanordnung erlassen oder eine Zwangsausweisung anordnen.

Auch fremdsprachige oder fehlende Dokumente (einschließlich beispielsweise Dokumenten, die Bildung, Qualifikation, Gesundheitsstatus belegen), können der erfolgreichen Erledigung der Angelegenheiten eines Kunden im Wege stehen. Dies betrifft meist Asylsuchende, Flüchtlinge, und Personen mit einem alternativen Status. Oft verlassen diese Personen ihr Land ohne Dokumente oder die Unterlagen gehen auf dem Weg verloren. Nicht alle Neuankömmlinge wissen, welche Dokumente erforderlich sind, um ihre Situation bei einer Kommunalbehörde zu regeln.

Empfehlungen und Vorschläge, um Neuankömmlingen Zugriff auf verschiedene Dokumente zu ermöglichen

Für die Kommunen:

- Stärken Sie die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern der Kommunalbehörde und staatlichen und kommunalen Institutionen, die für die Bearbeitung und Ausstellung von Dokumenten zuständig sind (OCMA, SEA, Bildungsinstitute, Gesundheitseinrichtungen, etc.) sowie NROs, die mit Neuankömmlingen arbeiten (Vereinigung „Shelter „Safe House““, das LCHR, etc.)

Für Beamte:

- Bieten sie Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status in Zusammenarbeit mit dem Sozialmentor Hilfe bei Problemen mit Dokumenten an;
- Empfehlen Sie Kunden, sich von der Vereinigung „Shelter „Safe House““ oder der OCMA bei Themen im Zusammenhang mit dem Erhalt von Aufenthaltsgenehmigungen und der Bearbeitung anderer Ausweisdokumente beraten zu lassen;
- Wenn möglich, informieren Sie den Kunden oder den Sozialmentor über benötigte Unterlagen und bitten Sie darum, diese mitzubringen;
- Fragen Sie den Kunden direkt nach der Möglichkeit, Verwandte oder Freunde darum zu bitten, die Dokumente aus dem Ausland zuzuschicken;

- Hat ein Ausländer aus berechtigten Gründen seine Aufenthaltsgenehmigung nicht rechtzeitig erhalten oder hat er seinen Status nicht anderweitig legalisiert, empfehlen Sie die schnellstmögliche Regelung dieser Angelegenheit, indem er sich an die OCMA wendet, gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Rechtsbeistands, oder an die LCHR;
- Hält der Ausländer sich ohne Rechtsgrundlage in Lettland auf und möchte er freiwillig in sein Herkunftsland zurückkehren, informieren Sie ihn über die Möglichkeit, sich an die International Organisation for Migration (IOM) zu wenden.

1.4. Zugang zu Wohnraum

In jüngerer Vergangenheit und insbesondere im Zusammenhang mit dem EU-Programm zur Umverteilung von Flüchtlingen haben die Probleme von Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status in Bezug auf Wohnraum an Bedeutung gewonnen. Im Gegensatz zu Wirtschaftsmigranten, die ihren Umzug in ein anderes Land und die benötigten Ressourcen zielgerichtet planen, werden Asylsuchende von äußeren Umständen dazu gezwungen, ihr Land zu verlassen, und werden in den meisten Fällen vollständig von der Hilfe des Aufnahmelandes abhängig (staatliche Zuschüsse und Unterstützung kommunaler Stellen), bis sie sich an die neuen Umstände angepasst haben und selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen können. Untersuchungen²⁰ und auch die Praxis zeigen, dass die Höhe der staatlichen Zahlungen (139 EUR, siehe Abschnitt 1) nicht für die Anmietung einer Wohnung, insbesondere für die erste Mietzahlung, und die Deckung von Grundbedürfnissen, einschließlich Nahrung, ausreicht. Manchmal helfen Mitbürger und Freiwillige diesen Menschen, ihre Grundausgaben zu decken. Darüber hinaus brauchen Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status praktische Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung, dem Abschluss eines Mietvertrags, den Verhandlungen mit dem Eigentümer, etc.

Laut dem LCHR und der Vereinigung „Shelter „Safe House““ vorliegenden Informationen stehen Neuankömmlingen und Personen mit alternativem Status bei der Wohnungssuche oft in der Gesellschaft herrschende Stereotypen und Vorurteile im Weg, die zu Diskriminierung führen – einer grundlos anderen Behandlung. Diskriminierung manifestiert sich auch in Situationen wie der Weigerung eines Eigentümers, eine Wohnung zu vermieten, sobald er herausfindet, dass der Mieter ein Ausländer, ein Flüchtling, ein Mensch mit dunkler Hautfarbe, ein Muslim, etc. ist. Behördliche Verordnungen der Republik Lettland²¹ verbieten die Diskriminierung in Bezug auf öffentlich zugängliche Güter und Leistungen, einschließlich der Bereitstellung von Wohnraum, auf Grund von Rasse, Volkszugehörigkeit, und anderen Gründen.

20 UNHCR-Studie „Integration von Flüchtlingen in Lettland: Beteiligung und Stärkung“, Oktober 2014 – Januar 2015, http://www.emn.lv/wp-content/uploads/UNHCR_Integration-of-refugees-in-Latvia.pdf.

21 Gesetz über das Verbot der Diskriminierung natürlicher Personen — Schutzgesetz für Wirtschaftsteilnehmer, Verbraucherrechte. Weitere Informationen über Diskriminierung in verschiedenen Bereichen finden sich auf der Homepage des LCHR: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/>.

Empfehlungen und Vorschläge, um Neuankömmlingen Zugang zu Wohnraum zu ermöglichen

Für die Kommunen:

- Prüfen Sie die Möglichkeit, Flüchtlingen oder Personen mit alternativem Status vorübergehend Wohnraum (Übergangswohnraum) direkt nach Verlassen des ASC anzubieten, bis sie angemessenen Wohnraum finden;
- Fördern Sie Maßnahmen gegen Diskriminierung und zum Abbau von Vorurteilen, Initiativen und Kampagnen für das öffentliche Bewusstsein.

Für Beamte:

- Helfen Sie Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status, angemessenen Wohnraum zu finden, indem Sie günstigere Alternativen anbieten und mit Sozialmentoren zusammenarbeiten; erforschen Sie die Möglichkeiten, Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status während der ersten Phase ihres Lebens in Lettland Wohngeld auf Basis der verbindlichen Regulierungen der Kommunalverwaltung zu gewähren;
- Haben Neuankömmlinge bei der Wohnungssuche Probleme mit Diskriminierung, informieren Sie sie über die Möglichkeit, Beschwerde einzureichen und juristische Hilfe in Anspruch zu nehmen, indem Sie sich an das Büro des Bürgerbeauftragten oder den LCHR wenden (auf der Website des LCHR wird ein Online-Beschwerdeformular angeboten <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/>).

1.5. Zugang zu Bildung

Eine Schule für Minderjährige zu finden führt oft zu Problemen und Unsicherheiten. Die kulturelle Diversität in Lettlands Schulen steigt zwar, ²²trotzdem kann es zu Komplikationen kommen, wenn Schulen keine Erfahrung in der Aufnahme von Ausländern haben, insbesondere wenn das Kind eine in Lettland selten vorkommende Sprache spricht oder über ein stark abweichendes Bildungsniveau verfügt. Einige Schulen haben diese Erfahrung bereits gemacht, ²³ und die Schulen selbst lernen von den Bedürfnissen der Schüler. Schulen sehen sich auch mit Unsicherheiten konfrontiert, wenn es um die Sicherstellung der Bildung eines Kindes geht, das sich im Rückkehrprozess befindet oder nicht über die erforderlichen Dokumente verfügt. Jedoch muss auch in diesem Fall das Recht eines Kindes auf kostenlose Grundschulbildung und weiterführende Bildung sichergestellt werden.

Bei der Arbeit mit Kindern von **Asylsuchenden und Personen mit einem alternativen Status**

²² Laut MES-Daten besuchten zu Beginn des Schuljahres 2016/2017 518 Drittstaatsangehörige aus den USA, Aserbaidschan, Weißrussland, Chile, China, Georgien, Indonesien, dem Irak, Israel, Neuseeland, Kasachstan, Moldawien, Russland, Syrien, Taiwan, Thailand, der Türkei, der Ukraine, und Usbekistan Lettlands allgemeinbildende Schulen.

²³ Beispielsweise die Riga Sekundarschule Nr. 15, Riga Ukrainische Sekundarschule, Natalija Ddraudzinas Sekundarschule, Riga Rainis Abend-Sekundarschule Nr. 8, Grundschule von Zaķumuiža, etc. Siehe auch Erhebung: Izglītības attīstības centrs, Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departaments, Situācijas izpēte par jauniebraucēju un reemigrantu bērnu iekļaušanos Rīgas vispārizglītojošajās skolās, 2014.gads, http://www.iksd.riga.lv/upload_file/IKSD_pievienotie/0_2014/2014_05/Situacijas%20izpete%20jauniebr_Rigas%20sk_2014.pdf.

muss auch beachtet werden, dass die emotionale Unterstützung der Kinder durch die Eltern oder die Erfüllung der Elternpflichten durch die Belastung der Anpassung, traumatischer Erlebnisse oder der Bewältigung alltäglicher Probleme eingeschränkt sein kann.²⁴ Die Einbindung der Eltern und der Vertreter in die Ausbildung der Kinder kann durch eine Sprachbarriere behindert werden.

Empfehlungen und Vorschläge zur Förderung des Rechts eines Kindes auf den Zugang zu Bildung

Für die Kommunen:

- Fördern Sie die Fähigkeiten lokaler Schulverwaltungen und Lehrer in der Arbeit mit Neuankömmlingen (Organisation des Bildungsprozesses, interkulturelle Kommunikation, Fremdsprachenkenntnisse) mit Hilfe von Schulungskursen, Seminaren, und methodologischen Materialien.

Für Beamte:

- Das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport der Stadtverwaltung von Riga sowie mehrere NROs (das Bildungszentrum, die lettische Sprachagentur) bieten Informationen über die Erfahrung von Schulen mit der Aufnahme von Neuankömmlingen an;
- Treten Schwierigkeiten auf, beispielsweise weil ein Kind auf Grund seines Status oder fehlender Dokumente nicht in der Schule angemeldet ist, wenden Sie sich an das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport der Stadtverwaltung Riga, das Büro des Bürgerbeauftragten, oder eine NRO (beispielsweise LCHR);
- Arbeiten Sie bei Themen der Bildung des Kindes eng mit Eltern/Vormunden der Kinder, Sozialmentoren und Bildungseinrichtungen zusammen.

1.6. Erwerbstätigkeit

Studien und die praktische Erfahrung zeigen, dass viele Neuankömmlinge, die bestimmten Volksgruppen angehören, große Probleme damit haben, eine Arbeitsstelle zu finden und in die lettische Gesellschaft integriert zu werden, weil ihre Kenntnisse der lettischen Sprache unzureichend sind, ihre Qualifikationen nicht den Anforderungen des lettischen Arbeitsmarktes entsprechen, und auch weil in der Gesellschaft Stereotypen und Vorurteile vorhanden sind.

Eine vom Baltischen Institut für Sozialwissenschaften durchgeführte Befragung unter **Drittstaatsangehörigen** mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung²⁵ zeigt, dass 40% der Neuankömmlinge erwerbstätig sind (meist als Angestellte; sie sind aber auch selbstständig oder Eigentümer/Miteigentümer von Unternehmen); etwa die Hälfte davon arbeitet in einem anderen Beruf, 23% in ihrem eigenen Beruf (in den Bereichen Handel, Bewirtung und Tourismus; Bildung

²⁴ Queensland Hilfsprogramm für Überlebende von Folter und Trauma, Schüler mit Flüchtlings- und Vertriebenenhintergrund – ein Handbuch für Schulen, 2007, <http://qpastt.org.au/tbcwp1/wp-content/uploads/2014/05/handbook-2007-updated-2014.pdf>.

²⁵ BISS, Trešo valstu pilsoņu portrets Latvijā, 2015, http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/tres-valst-pils-port/Gramata_pilsonu_290615_web.pdf.

und Gesundheit; Transport, Logistik und Kommunikation); 2/3 beziehen ein Gehalt, das unter dem nationalen Durchschnitt liegt. 90% derer, die nicht erwerbstätig sind, wollen arbeiten.

Neuankömmlinge geben mangelnde Kenntnisse der lettischen Sprache, Probleme Arbeit in ihrem Beruf zu finden, und niedrige Löhne als Hauptgründe für die Erwerbslosigkeit an. Viele Neuankömmlinge sind nicht über das Angebot an Lettischkursen und die Möglichkeiten bei der Arbeitsplatzsuche informiert.

Flüchtlinge und Personen mit einem alternativen Status erleben bei der Arbeitssuche spezielle Probleme. Asylsuchenden stehen zwar ab ihrer Ankunft in Lettland Möglichkeiten zur Verfügung, die lettische Sprache zu erlernen, im Großteil der Fälle ist das erreichte Leistungsniveau aber unzureichend, um nach einigen Monaten, wenn ihnen der Flüchtlingsstatus oder ein alternativer Status zugesprochen wird, eine Arbeit aufzunehmen oder eine Ausbildung zu beginnen. Noch komplizierter wird die Situation durch andere Faktoren: Qualifikationen/Zeugnisse aus dem Ausland werden in Lettland nicht anerkannt (die aktuellen Verfahren für die Anerkennung von Zeugnissen und beruflichen Qualifikationen stehen diesen Personen auf Grund fehlender Dokumente und finanzieller Mittel nicht immer zur Verfügung; jedoch werden andere Methoden zur Bewertung von Fähigkeiten, beispielsweise deren Überprüfung in der Praxis, nicht angewendet), soziale Netzwerke fehlen (Verwandte, Bekannte), es müssen akute Probleme in Bezug auf Wohnraum, Familie, Kinder, Deckung der Grundversorgung gelöst werden, manche Arbeitgeber möchten keine Ausländer einstellen, es gibt kulturelle Unterschiede (beispielsweise verfügen viele weibliche Flüchtlinge über ein niedriges Bildungsniveau und ihnen fehlt die Arbeitserfahrung, was im Zusammenhang mit religiösen und kulturellen Traditionen steht), etc.

Empfehlungen und Vorschläge, um eine Erwerbstätigkeit von Neuankömmlingen zu ermöglichen

Für die Kommunen:

- Arbeiten Sie mit der SEA, Arbeitgebern, Unternehmern und NROs zusammen, um Maßnahmen zur Ermöglichung der Erwerbstätigkeit und der beruflichen Fortbildung von Neuankömmlingen, einschließlich Lettischkursen, zu fördern; Entwicklung einer Kooperation mit Arbeitgebern, Schaffung von Praktikums- und Arbeitsplätzen.

Für Beamte:

- Helfen Sie Neuankömmlingen, Kontakt mit der SEA aufzunehmen und verweisen Sie sie dorthin;
- Gehen Sie das Thema Erwerbstätigkeit von Flüchtlingen und Personen mit alternativem Status in Zusammenarbeit mit Sozialmentoren und der SEA an und informieren Sie Ihre Kunden über die von der SEA veröffentlichte Broschüre „Erste Schritte zu einem Arbeitsplatz“;
- Informieren Sie Neuankömmlinge gegebenenfalls über die Möglichkeit, sich an die Vereinigung „Shelter „Safe House““ zu wenden, um Informationen und Rat zum Thema Erwerbstätigkeit zu erhalten;
- In Fällen der Diskriminierung, informieren Sie Kunden über die Möglichkeit, eine Beschwerde bei der Staatlichen Arbeitsinspektion, dem Büro des Bürgerbeauftragten, dem

LCHR einzureichen, auch unter Verwendung des Online-Beschwerdeformulars:
<http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/>).

1.7. **Gesundheit**

Dem Zugang von Neuankömmlingen zur Gesundheitsversorgung können Sprachbarrieren, fehlendes Wissen des medizinischen Personals über die Rechte und Bedürfnisse von Neuankömmlingen, sowie fehlende finanzielle Mittel zur Behandlung von Krankheiten, insbesondere beim Kauf von Medikamenten oder bei der Erfordernis von Untersuchungen und Operationen, im Weg stehen. Drittstaatsangehörige (auch Kinder) **mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung** befinden sich unter Umständen in einer besonders schwierigen Situation, weil sie keinen Zugang zu staatlich garantierter Gesundheitsversorgung haben. Auch **Flüchtlinge und Personen mit alternativem Status** verfügen oft nicht über die Mittel, um Medikamente zu kaufen und chronische Krankheiten zu behandeln.

Ein wichtiger Faktor, der die Zugänglichkeit von Gesundheitsversorgungsleistungen beeinflusst, ist das Bewusstsein. Untersuchungen zeigen, dass viele Neuankömmlinge nicht über Gesundheitsleistungen sowie sozialen und rechtlichen Schutz informiert sind.²⁶

Empfehlungen und Vorschläge, um den Zugang zu Gesundheitsleistungen zu ermöglichen

Für die Kommunen:

- Entwickeln Sie einen Dialog und eine Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsministerium und Gesundheitseinrichtungen, um Lösungen für die Probleme von Neuankömmlingen im Bereich der Gesundheitsversorgung zu finden;
- Verbessern Sie die Fertigkeiten des medizinischen Personals im Umgang mit Neuankömmlingen, einschließlich interkultureller Kommunikationsfertigkeiten.

Für Beamte:

- Stellen Sie bei Entscheidungen über die Gewährung von Sozialunterstützung fest, ob eine Person zu einer besonders schutzbedürftigen Gruppe (siehe Abschnitt 1 „Gesundheitsversorgung“) zählt und berücksichtigen Sie ihre Bedürfnisse;
- Lassen Sie sich vom Nationalen Gesundheitsdienst über die Rechte von Patienten, die Organisation und Finanzierung von Gesundheitsversorgung, Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen, verbindliche Voraussetzungen für medizinische Behandlungseinrichtungen informieren;

²⁶ BISS, Trešo valstu pilsoņu portrets Latvijā, 2015, http://www.sif.gov.lv/images/files/SIF/tres-valst-pils-port/Gramata_pilsonu_290615_web.pdf.

- Informieren Sie Neuankömmlinge über die Möglichkeit, sich an die Vereinigung „Shelter „Safe House““ zu wenden, um Informationen, Rat und Übersetzungsleistungen im Bereich der Gesundheitsversorgung zu erhalten.

1.8. **Unbegleitete Minderjährige**

Der Vertreter eines unbegleiteten Minderjährigen nimmt eine relativ wichtige Rolle ein: Er nimmt am Eingangsgespräch eines minderjährigen Asylsuchenden mit dem SBG und dem ausführlichen Gespräch mit der OCMA teil, vertritt das Kind gegebenenfalls in dem Verfahren zur Feststellung seines Alters, falls diesbezüglich Zweifel vorliegen, beteiligt sich an der Suche nach Familienangehörigen des Kindes und daran, mögliche Wege für die Rückkehr des Kindes zu seiner Familie zu finden, vertritt den Minderjährigen im Asylverfahren oder im Gewahrsamsverfahren, falls der Minderjährige in Gewahrsam genommen wurde, etc.

Bei der Aufnahme von unbegleiteten Minderjährigen spielt ein Waisengericht eine wichtige Rolle und in der Praxis ist es oft der Vertreter eines Minderjährigen. Bisher hat das Ropaži-Waisengericht damit die meiste Erfahrung gesammelt, da ACAS „Mucinieki“ im Ropaži-Distrikt liegt. Die Ernennung eines Vormunds war bisher problematisch und in der Praxis wurden minderjährige Asylsuchende im ACAS untergebracht. In einigen Fällen wurden Kinder in Pflegefamilien oder Kinderbetreuungseinrichtungen untergebracht.

In der Praxis ist die Ernennung eines Vormunds erforderlich, wenn das Kind bei Erhalt des Flüchtlingsstatus oder eines alternativen Status ACAS verlassen muss und auch wenn ein Vormund alle erforderlichen Formalitäten für den Erhalt staatlicher Zuschüsse, auf die das Kind nach Gewährung eines Status Anspruch hat, regeln muss. Es ist wichtig, die Kompetenz und Motivation potenzieller Vormunde und Pflegefamilien für die Arbeit mit Neuankömmlingen zu erhöhen, sowie die Sprachbarrieren zu überwinden und die Kommunikation zwischen den verschiedenen beteiligten Parteien (Minderjährige, Waisengericht, Kommunalbehörde, Vormunde, etc.) zu gewährleisten.

Mehr Informationen über die Situation unbegleiteter Minderjähriger liefert der Artikel des LCHR und „Civic Alliance – Lettland“ „Unbegleitete Minderjährige in Lettland“:

http://nvo.lv/site/attachments/28/04/2016/Nepilngadigie_bez_pavadibas_Latvija_1.pdf.

Informationen über Menschenrechtsstandards und Empfehlungen zur Vormundschaft von Kindern ohne elterliche Fürsorge finden sich im Handbuch der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (auf Lettisch): http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-guardianship_lv.pdf.

Empfehlungen und Vorschläge für die Arbeit mit unbegleiteten Minderjährigen

Für die Kommunen:

- Steigern Sie die Kompetenz der Mitarbeiter von Kommunalbehörden, einschließlich derer von Waisengerichten, im Umgang mit unbegleiteten Minderjährigen, durch eine Förderung

von Fortbildungsmaßnahmen, einschließlich des Austauschs von Erfahrungen mit Behörden anderer Länder, in Zusammenarbeit mit dem Wohlfahrtsamt, der staatlichen Aufsichtsbehörde für den Schutz von Kinderrechten, und NROs;

- Förderung der Einbeziehung von Vormündern und Pflegefamilien bei der Aufnahme von Minderjährigen durch eine Förderung von Schulungen im Umgang mit Neuankömmlingen;
- Entwicklung einer Zusammenarbeit mit Organisationen für Neuankömmlinge und Vertretern von Migrantengemeinschaften, die bei der Arbeit mit Minderjährigen helfen und potenzielle Vormünder stellen könnten.

Für Beamte:

- Bestehen Unsicherheiten im Hinblick auf von den Kommunalbehörden angebotene Leistungen und die Zahlungsabwicklung, holen Sie den Rat des Wohlfahrtsamts ein;
- Halten Sie sich strikt an den Grundsatz der Vertraulichkeit (keine Weitergabe von Informationen) gegenüber Minderjährigen, der von Gesetz zum Schutz der Rechte von Kindern und dem Asylgesetz festgeschrieben wird;
- Bei Angelegenheiten in Bezug auf die Ausübung der Rechte eines Kindes, holen Sie sich Rat bei der staatlichen Aufsichtsbehörde zum Schutz von Kinderrechten, dem Büro des Bürgerbeauftragten, dem LCHR oder anderen Organisationen zum Schutz der Rechte von Kindern;
- Benötigen Sie einen Übersetzer, wenden Sie sich an die Vereinigung „Shelter „Safe House““.

Sevilla

Strategisches Dokument über Menschenrechte und Staatsbürgerschaft: Richtlinien für eine kommunale Vereinbarung des interkulturellen Zusammenlebens

EINLEITUNG

Die Vorfälle in Paris im Jahr 2005 führten zur Entwicklung einer Sozialpolitik in Kontexten, in denen Verschiedenheit fast gleichbedeutend mit sozialer Ausgrenzung oder „differenzieller Inklusion“ ist. In diesem Sinne sind der Zugang zu Arbeit, Gesundheitsversorgung, angemessenem Wohnraum und Bildung unverzichtbar, um soziale Ausgrenzung zu verhindern. Dennoch bauen sie die Staatsbürgerschaft nicht von selbst auf. Tatsächlich erlauben diese Elemente jedem Menschen in den Gemeinden seine Existenz, aber für sich und ohne die erforderlichen Voraussetzungen gewährleisten sie weder Integration, noch Inklusion oder Koexistenz. (Morales, J.M. und Perez, E.; 2017) Stattdessen kann eine unsichere Arbeitsstelle konfliktbehaftete Kompetenzverhältnisse schaffen, der Zugang zu Schulen garantiert keinen Bildungserfolg, die Verfügbarkeit von Wohnraum verhindert nicht die Bildung von Ghettos, und so weiter. Darüber hinaus kann Inklusion zu Ausgrenzung führen, wenn in den oben genannten Umgebungen auf Grund von beispielsweise Geschlecht, Rasse, Ethnizität oder Sexualität eine unterschiedliche Behandlung stattfindet (Mezzadra und Neilson, 2012).

Die bloße Gewährleistung des Zugangs zu Systemen der Sozialfürsorge, Bildung, Gesundheitsversorgung, oder Beschäftigung führt nicht zu Chancengleichheit. Inklusive Strategien und Systeme müssen auf der Grundlage des universellen Zugangs weiterhin die Versorgungsniveaus in den verschiedenen Systemen überwachen und auf Erfolg und Gleichberechtigung im gesamten System hinwirken, und dabei gegebenenfalls durch positive Maßnahmen die Integration fördern und festigen. Familienpolitik muss beispielsweise zum Ziel haben, Chancengleichheit zu gewährleisten, was dazu führen wird, dass Jungen und Mädchen aus benachteiligten Familien Zugang zu weiteren Systemen erhalten, die ihre Eingliederung unter besseren Bedingungen anstreben. So verfügt beispielsweise in der OECD einer von drei Erwachsenen (31%) lediglich über eine Grund- und Hauptschulbildung (laut dem Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2014), was das teilweise Versagen dieser Politik der bildungsbezogenen Inklusion widerspiegelt.

Dementsprechend benötigen wir im kommunalen Kontext ein höheres Niveau an staatlichen Strategien, die nicht nur daraus bestehen, die grundlegenden Faktoren oder Leistungen anzubieten, sondern sie auch in einer Art und Weise anzubieten, durch die jede Person, die in diesem Gebiet lebt – unabhängig von Pass, phänotypischen Eigenschaften, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Herkunft – ein aktiver und wesentlicher Bestandteil des lokalen Lebens sein und sich auch so fühlen kann.

Deshalb kehren wir zum Vorschlag des kanadischen Netzwerks für die wirtschaftliche Entwicklung

der Gemeinden zurück, in dessen Mittelpunkt die Arbeit zur Umsetzung der Entwicklungspläne der Gemeinden steht, die als Initiativen verstanden werden, die von Menschen in einer Stadt oder einem Stadtteil (ein Gebiet, das durch die Beziehungen des Zusammenlebens in der Nähe definiert wird) konzipiert und durchgeführt werden. All dies hat die Schaffung neuer wirtschaftlicher Möglichkeiten und die Verbesserung der sozialen, wirtschaftlichen und umgebungsbedingten Verhältnisse der Gemeinden zum Ziel. Dies soll durch einen inklusiven und demokratischen Prozess entsprechend den Kriterien der Nachhaltigkeit erfolgen. Dieser Plan sollte daran arbeiten, die Gemeinde ausgehend von ihren Vorzügen zu entwickeln, und darauf basieren, statt Vorschlägen von außen Fähigkeiten und Ressourcen der Gemeinde auszubauen, soziales Kapital zu mobilisieren und Stärken statt Schwächen zu betonen. (Moreno, J.; 2017). Dazu müssen Ziele erreicht werden, wie beispielsweise:

- Die Einbeziehung aller Sektoren und Ressourcen der Gemeinschaft: Ermöglichung des Zugangs zu entsprechenden Schulungen durch das Streben nach Führung und Kooperation der Gemeinschaft.
- Stärkung von Vermögenswerten, die in der Gemeinschaft vorhanden sind (kollektive und persönliche Talente, traditionelle Bräuche, Netzwerke zur Wissensvermittlung, Kreativität und Geschäftssinn, etc.)
- Erweiterung kollektiver Initiativen zum Nutzen der Gemeinschaft: Sozialgüter wie Unterkunft; Tagesbetreuung; soziale Unternehmen einschließlich Kooperativen, Fonds für Investitionen (Kapital), Stärkung und Schulung der Gemeinschaft, integrierte soziale und wirtschaftliche Planung; und Investition in die menschliche, soziale, wandelnde und natürliche Gemeinschaft und Finanzkapitalien.
- Integration wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung durch Unterstützung gemeinsamer Initiativen, die versuchen, auf die untereinander verwobenen sozialen und wirtschaftlichen Probleme von Gemeinschaften zu reagieren.
- Beitrag durch Innovation und Geschäftsentwicklung mittels Förderungszentren für soziale Wirtschaftsunternehmen, die zusammen mit der Gemeinde verwaltet werden; wirtschaftliche und soziale Organisationen und Akteure der Gemeinschaft. (Moreno, J.; 2017).

Ausgehend von den vorgenannten Zielen werden die Realität jedes Gebiets und die Beziehungen des Zusammenlebens in der Nachbarschaft also die Arbeitslinien auf Grundlage der Erfahrungen und Ressourcen, die im Leben der Gemeinschaft vorhanden sind, prägen (Moreno, J.; 2017). Die Verfolgung der strategischen Linien dieses Dokuments wird ein Engagement für Koexistenz, Inklusion, Integration und Interkulturalität ermöglichen. In jedem lokalen Aktionsplan auf Basis dieses Engagements müssen bestimmte Schlüsselprinzipien vorhanden sein, deren Ziel die Koexistenz und die Integration in kultureller Diversität ist. Strukturell sollte der Plan folgende Bereiche umfassen:

1. **Einleitung** (Plan auf Basis des in diesem Dokument eingegangenen Engagements, entsprechenden lokalen Bedürfnissen, ergänzend zu durchgeführten Maßnahmen, technisch, politisch und wirtschaftlich koordiniert mit Blick auf Stabilität)
2. **Lokaler Kontext:**

- a. Charakterisierung der Gemeinschaft
- b. Schlüsselinformationen
- c. Diagnose (Ausgangssituation, die geändert werden soll)
3. **Prinzipien** (enthalten in diesem Richtliniendokument im Zusammenhang mit der Art des Plans)
4. **Ziele und Vorgaben** (im Zusammenhang mit den Prinzipien des Plans)
5. **Strategische Vorgehensweisen** (um die Ziele zu erreichen)
6. **Aktionen / Maßnahmen** (zweckmäßig und unabhängig von politischen Signalen)
7. **Überwachung und Auswertung**
8. **Leitung des Plans** (verantwortliche Personen und Koordination)
9. **Budget**
10. **Zeitplan**
11. **Auswertung**

PRÄSENTATION

Das vorliegende „strategische Dokument“ entstand aus einer Gemeinschaftsarbeit im Rahmen des Schulungskurses: „GESELLSCHAFTLICHE INKLUSION DER ZUWANDERERGEMEINSCHAFT: MENSCHENRECHTE UND KOMMUNALE ÖFFENTLICHE DIENSTE“. Entwickelt wurde es im Rahmen des europäischen Projekts AMITIE CODE, dessen Herangehensweise sich auf den Schutz von Menschenrechten im Allgemeinen und auf den Schutz des Rechts auf Nichtdiskriminierung im Besonderen konzentriert, um Folgendes zu erreichen:

- Förderung einer verbesserten Kommunalpolitik im Bereich Migration, Kooperation und Menschenrechte,
- Steigerung der Koordination, gegenseitiger Verständigung und Vereinheitlichung der Strategien und Initiativen von Kommunalbehörden, und
- aktive Einbeziehung der Migrantengemeinschaften und der Diaspora in die Integrationspolitik.

Unter den grundlegenden Prinzipien in den Richtlinien von AMITIE CODE und stets in Übereinstimmung mit diesem Dokument betonen wir auch die Prinzipien der individuellen, kollektiven und institutionellen Verantwortung, die Bedeutung des Prozesses der Anerkennung und Beteiligung von Gemeinschaften, Diversität als essentiellen Wert, und den Respekt für verschiedene Ideen und Ausdrucksformen, die wir als wesentliche Prinzipien für eine Inklusion in Gleichheit betrachten.

Die Arbeit an den entwickelten und jetzt vorgestellten Ergebnissen begann in der letzten persönlichen Sitzung des Kurses, in der eine theoretische und methodologische Einführung zu den Fragen der Planung, Ausarbeitung, Organisation und Ausführung des lokalen Aktionsplans für Migrations- und Gemeinschaftsangelegenheiten stattfand.

Angesichts der Diversität der Teilnehmer (Bezirksvertreter, Fachvertreter von Verwaltungsbehörden, politische Entscheidungsträger, Fachleute von Verbänden, etc.) und der Diversität der lokalen Tätigkeitskontexte (unterschiedliche Größen, ländlich/städtisch, innen/außen, Präsenz und/oder Konzentration ausländischer Bevölkerung, Entwicklungsverläufe von Gemeinschaften und vorangegangene Erfahrungen mit Intervention, etc.) wurde beschlossen, in einem vorher, im Index des obigen Abschnitts dargelegten, generischen Rahmen zu arbeiten, und ein politisches Dokument zu entwickeln, das den Charakter, die Prinzipien und Ziele, die jeder lokale Aktionsplan enthalten sollte, beeinflusst, und mit den Werten und dem Engagement des Projekts AMITIE CODE im Einklang steht, so dass davon ausgehend individuell einen an Kontext und Realität jeder Stadt angepasster Plan entwickelt werden kann.

Auf diese Weise setzte sich die durchgeführte Arbeit online in der Phase der Reflexion und der Suche nach kommunalen Plänen der Koexistenz und Bürgerschaft zur Verwirklichung guter Praktiken fort. Die Gruppe kam zu dem Schluss, ein Dokument für wirkliche Integration zu erstellen, das nicht ausschließlich für die Zuwanderergemeinschaften bestimmt ist. In diesem Sinne haben die Diskussion und die Beiträge im letzten persönlichen Treffen die Notwendigkeit bestätigt, über die Vorlage spezifischer Pläne hinaus ein solches „Rahmendokument“ zu entwickeln, das einen übersichtlichen Index und Aufbau bietet und sich auf die Ausarbeitung von lokalen Aktionsplänen richtet, die in den konkreten, lokalen Kontexten entwickelt werden. Wir legen also die strategischen Vorgehensweisen vor, die in Prinzipien und Orientierungen umsetzbar sein müssen. Diese Vorgehensweisen passen sich flexibel an die kontextuelle Adaption der Ziele an, die in jedem der Szenarien erreicht werden sollen, in denen ein Aktionsplan entsprechend den kommunalen Bedürfnissen, die sich wie bereits erwähnt nicht immer decken, entwickelt wird.

Dieser Vorschlag stützt sich in jedem Fall auf drei Schlüsselfragen. Von ihnen ausgehend verpflichten die Kommunalbehörden sich, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte stammenden Prinzipien und das Recht auf Nichtdiskriminierung zu verteidigen:

1. Der Maßnahmenrahmen ist der lokale/kommunale Kontext, da dies die Interaktionsplattform ist, auf der soziale Beziehungen und Begegnungen zwischen Menschen verschiedener Nationalitäten, unterschiedlicher Herkunft, mit verschiedenen Sprachen, Kulturen, Bedürfnissen und Kasuistik entwickelt werden.
2. Die Prinzipien, basierend auf Koexistenz, Inklusion und Zusammenhalt, beeinflussen vorübergehend oder dauerhaft alle Bereiche kommunalen Eingreifens und die gesamte Bevölkerung der Stadt. Aus diesem Grund fordern wir eine bereichsübergreifende Einbindung der Themen in Bezug auf die Integration von Zuwanderern in alle relevanten Bereiche der öffentlichen Politik.
3. Die als lokaler Plan geförderten Rahmenmaßnahmen sollten neue Prozesse der Zusammenarbeit und Partnerschaft zwischen öffentlichen Verwaltungen und der organisierten Zivilgesellschaft im Hinblick auf Maßnahmen zur Förderung einer stärker integrativen Gesellschaft fördern.

Die Organisationen, Behörden, Verbände, Unternehmen, Ämter und Personen, die dieses

Dokument unterzeichnen, verpflichten sich den vorliegenden Prinzipien, Werten und Richtlinien. Wir werden ihre Einhaltung im Rahmen von Menschenrechten, Bürgerschaft und interkultureller Kommunalentwicklung unterstützen und sicherstellen – durch Aktionspläne, die in Bezug auf Maßnahmen von Kommune und Gemeinschaft hinsichtlich Migration, kultureller Diversität, sozialer Intervention, Bildung, Gesundheit, etc. entstehen.

Das vorliegende Dokument ist folgendermaßen strukturiert: die Bedeutung des lokalen Rahmens, die Überprüfung des regulatorischen Rahmens, Handlungsgrundsätze, und Absichten und Ziele. Wie oben diskutiert, wurden sie alle auf generischem Wege entwickelt, um den Kommunalbehörden eine grundsätzliche Richtlinie zu liefern, die sie entsprechend ihrem konkreten Kontext in ihre eigenen lokalen Aktionspläne übersetzen können.

DIE BEDEUTUNG DES LOKALEN KONTEXTS

Aktuell wird dem regionalen Arbeitsfeld in der internationalen Politik, sowohl in der europäischen als auch in der spanischen, nur wenig Bedeutung zugemessen, wo doch relativ klar ist, dass es der lokale Kontext ist, in dem wirklich Ergebnisse geschaffen werden. Die Gemeinde ist die erste Stufe sozialer Beziehungen. In derselben Weise sorgt diese Handlungsverpflichtung aus lokalem Kontext für eine Kontinuität und Stabilität bei den Prinzipien der Koexistenz und Inklusion, die über die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur und die politischen Signale, die den Umgang der Gemeinde mit öffentlicher Politik steuern, hinausgehen.

Der Richtlinie folgend, dem lokalen Kontext mehr Bedeutung zuzusprechen und die Prinzipien von Koexistenz und Inklusion zu fördern, halten wir Diversität also sowohl für den Zweck als auch für die Strategie (Ziel und Vorgehen). Es soll nicht so wirken, als wären die Maßnahmen nur mit einer Amtszeit, einem politischen Signal oder nur mit einer der Gemeinden verbunden, sondern sie sollen als kontinuierliches, auf einem Netzwerk basierendes und verbundenes Projekt verstanden werden (soziale, politische, wirtschaftliche und akademische Vertreter und Akteure). All das in einem stärker internationalisierten Kontext.

Deshalb müssen wir die Schlüsselrolle der Städte und anderer Kommunalbehörden als erste Akteure bei der Bewältigung der durch die Themen Migration und Mobilität aufgeworfenen Situationen hervorheben. Dafür gibt es aktuell auf internationaler Ebene einige Beispiele. Eines davon ist die „Quito-Deklaration über nachhaltige Städte und menschliche Siedlungen für alle“ (Neue urbane Agenda), deren Verpflichtung Nr. 28 Kommunalregierungen dazu aufruft, zu handeln und die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Inklusion und den Respekt für die Menschenrechte von Migranten zu schaffen. Auf diese Weise trägt die neue urbane Agenda dazu bei, dass diese Phänomene genauer analysiert werden, und erkennt an, dass die regionale Ebene Veränderungen bewirken kann (und die Gemeinde es entsprechend versuchen muss). Gleichermäßen bestimmt sie das Recht auf Stadt als „das Recht aller gegenwärtigen und zukünftigen Einwohner, faire, inklusive und nachhaltige Städte zu nutzen, zu bewohnen und zu schaffen, die als grundlegendes Allgemeingut für ein erfülltes und angemessenes Leben definiert sind“. Die neue urbane Agenda wurde bei der Konferenz über Wohnraum und nachhaltige

Urbanisierung (Habitat III) der Vereinten Nationen in Quito, Ecuador, am 20. Oktober 2016 verabschiedet. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen billigte die neue urbane Agenda in ihrer 68. Plenarversammlung ihrer 70. Sitzung am 23. Dezember 2016.

Die Organisation United Cities and Local Governments (UCLG) ihrerseits betrachtet das Recht auf Stadt als eine der größten Herausforderungen und Chancen für soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit im 21. Jahrhundert. Es entstand aus dem Streben nach einem würdevollen Leben in städtischen Siedlungen und der Fähigkeit der Menschen, die sich im Gebiet ergebenden Probleme zu kennen, anzusprechen und gemeinsam zu lösen sowie dem menschlichen Gerechtigkeitswillen in urbanen Siedlungen, und entwickelt sich durch Bestimmungen und Politik der Kommunalregierungen.

Gleichermaßen werden nun die positiven Beiträge der Migration und der menschlichen Mobilität in den Zielsetzungen der nachhaltigen Entwicklungsziele hervorgehoben, und auch die Rolle der Städte wird besonders wichtig werden, um das Erreichen von Ziel Nr. 11 für Städte und nachhaltige Gemeinden zu gewährleisten: „*Städte inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen*“. Im Einklang mit dem bereichsübergreifenden Rahmen dieses Dokuments wird die Gewichtung des bereits erwähnten lokalen Kontexts unter anderem nur unter Berücksichtigung des normativen Feldes möglich. Dementsprechend werden wir versuchen, einige wichtige Schlüsselthemen des legislativen Bereichs, die direkt mit Kommunal- und Immigrationsthemen verknüpft sind, zu skizzieren.

ÜBERPRÜFUNG DER BEHÖRDLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN:

Zuerst möchten wir bestätigen, dass die internationale Politik maßgeblich ist für das Erreichen der Ziele und die Angemessenheit der Prinzipien, die wir in diesem Dokument dargelegt haben. Tatsächlich betrachten wir den internationalen Bereich als Ressource – entsprechend der Konventionalitätskontrolle und der Kontrolle der Verfassungsmäßigkeit – um die Grundprinzipien und Mindestvorschriften der Staaten durchzusetzen. Dennoch beabsichtigen wir in diesem Dokument nicht, die internationale Sphäre zu begutachten, da der lokale Kontext unserer Ansicht nach extrem davon abhängt, welche Verpflichtungen der jeweilige Staat (in diesem Fall das Königreich Spanien) übernimmt, unterzeichnet und ratifiziert.

Bereits beschriebener Linie folgend halten wir die Struktur der aktuellen Zuständigkeiten bei den Themen Ausländer und Zuwanderer für eine Herausforderung für die nationalen, regionalen und lokalen Sphären.

Es ist allgemein bekannt, dass in Spanien allein die nationale Regierung für beispielsweise die Themengebiete Staatsbürgerschaft, Immigration, Ausländer und Asylrecht zuständig ist (Art. 149.1. 2nd Spanische Verfassung). Mit Ausnahme der Regelungen des Art. 148 (Spanische Verfassung), der autonomen Regionen bestimmte Kompetenzen zuspricht. Diese oben angesprochene exklusive Zuständigkeit des Staates ist in Art. 2.1 und in Art. 68.2 des Organgesetzes 4/2000 über Ausländer ratifiziert. In Letzterem wird festgelegt, dass autonome Regionen, die in ihren Autonomiestatuten Zuständigkeiten für Zuwanderungsangelegenheiten übernehmen, dies „[...] in der erforderlichen Koordination mit den staatlichen Zuständigkeiten im Hinblick auf

Ausländerangelegenheiten, Immigration und Aufenthaltsbefugnis“ tun sollten.

Im Hinblick auf die Zuständigkeiten autonomer Regionen hat Andalusien in Angelegenheiten in Bezug auf eingewanderte Ausländer in seine Reform aus dem Jahr 2007 aufgenommen. So wird in Art. 9 der Anspruch aller Menschen auf zumindest die von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, sowie den von Spanien ratifizierten Übereinkommen anerkannten Rechte gewährleistet. Gleichzeitig verweist Art. 12 darauf, dass die Adressaten staatlicher Politik in Andalusien diejenigen mit Verwaltungsbezirken in Andalusien sind; Art. 31.1.9^o bestätigt die arbeitsbezogene, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Integration von Immigranten als Leitprinzipien seiner staatlichen Politik und als Garantie der Rechte. Artikel 42 der Autonomiestatuten schafft unter anderem legislative und exekutive Kompetenzen, die Einschränkungen und Befugnisse in Übereinstimmung mit der Verfassung respektieren. Letztlich, spezifischer und immer innerhalb des Rahmens von Art. 149.1. 2. Spanische Verfassung, bestimmt Art. 62 die exklusiven Kompetenzen der autonomen Region Andalusien in Zuwanderungsangelegenheiten: Integrationsstrategien und soziale, wirtschaftliche und kulturelle Beteiligung von Immigranten; und exekutive Kompetenz im Hinblick auf Arbeitserlaubnisse für Ausländer, deren Beschäftigungsverhältnis in Andalusien verortet ist.

Auf eher lokaler Ebene bestätigt und bestimmt Gesetz 7/1985 vom 2. April, das die Grundlagen der lokalen Regierung regelt, die kommunalen Kompetenzen und Rechte und Pflichten der Nachbarschaft, von der wir glauben, dass sie in Migrationsfragen berücksichtigt wurde. In diesem Sinne enthält Gesetz 9/2016 über soziale Dienstleistungen in Andalusien, das eine Reform des vorhergehenden Gesetzes über soziale Dienstleistungen ist, eine Verpflichtung im Bereich des Umgangs mit Diversität in Andalusien.

Angesichts des bereits genannten politischen Bereichs halten wir es für erforderlich, bestimmte Hindernisse zu überwinden und so Herausforderungen für einen guten lokalen Umgang mit Immigration und Diversität zu schaffen. Da gibt es beispielsweise die Reform von Art. 5 unserer Autonomiestatuten, die nur spanische Bürger, die in Andalusien wohnen, als andalusisch anerkennt; wir sind davon überzeugt, dass auf lokaler Ebene Maßnahmen zur Gesetzgebung und Durchsetzung dieser Gesetze erforderlich sind, die nicht auf Berichte zu Integrationsbemühungen und/oder Berichte für gesellschaftliche Wurzeln beschränkt sind; autonome Aktionen, die nicht auf exekutive Maßnahmen basierend auf der Gesetzgebung der Zentralregierung beschränkt sind, und schließlich, und in diesem Fall in Bezug auf die Verpflichtung Spaniens gegenüber der internationalen Gemeinschaft, besteht die Notwendigkeit, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zu unterzeichnen und zu ratifizieren, um die Aktionen lokaler Regierungen im Bezug auf die Beteiligung von Migranten an Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaftsleben in den Kontexten, in denen sie leben und koexistieren, auszuweiten. Letzteres berücksichtigt die Ausweitung der Maßnahmen zur Beteiligung von Migranten und zur Förderung von Diversität über auf Migranten beschränkte Kontexte (d. h. autonome und Gemeinderäte) hinaus und würde im Zusammenhang mit der integralen Maßnahme des Kontexts, in dem sie leben und koexistieren, erfolgen. Dies war der Fall bei Consiglio dei Cittadini Stranieri in Bologna (Italien), nicht länger aktiv.

Der generische Aspekt dieses Dokuments richtet sich insbesondere auf bestimmte Prinzipien von Maßnahmen und Zielen, die für lokale Konkretisierungen von Plänen zum Umgang mit Diversität eine Schlüsselrolle einnehmen. Dementsprechend werden wir versuchen, sie im Folgenden darzustellen.

HANDLUNGSPRINZIPIEN

- ***Integration:*** Die Realität muss stets ganzheitlich, umfassend integrativ, vollständig und relational betrachtet werden, so dass aus der einvernehmlichen und transversalen Implikation aller politischen und gesellschaftlichen Bereiche heraus eine koordinierte und mitverantwortliche Reaktion im lokalen Kontext erfolgen kann.
- ***Interkulturalität:*** Es wird innerhalb der Gemeinschaft und für sie gearbeitet, indem ein Umgang mit kultureller Diversität und Beziehungen stattfindet, ein Verständnis der Art und Weise, wie menschliche Gruppen Diversität durch Kultur organisieren, gruppeninterne Heterogenität, die typisch für die gesamte menschliche Gesellschaft ist. Stereotypen werden bekämpft. Reduktionismen und direkte und inkorrekte Assoziierungen von Nationalität, Herkunft, phänotypischen Merkmalen, Kultur, Religion werden vermieden.

- **Integration:** Die sozialen Wechselbeziehungen zwischen Individuen werden ausgehend von gleichen Chancen und standardisierten und inklusiven Maßnahmen und Leistungen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Bevölkerung eingehen, gewertet.
- **Erleichterung:** Im Sinne der Einhaltung von Vorschriften und im Rahmen der Legalität und der lokalen Zuständigkeit wird immer die positiv möglichste Auslegung Vorrang haben sowie die Maßnahmen, die der Person in jedem der Interventionsbereiche (Sicherheit, Gesundheitsversorgung, soziale Betreuung – Berichte über soziale Wurzeln –, Beteiligung, etc.) am zuträglichsten sind.
- **Beteiligung:** Die Wege von Informationen, Kommunikation und Beteiligung werden diversifiziert, um alle Vorgehensweisen und Möglichkeiten, Teil der Entscheidungen zu sein, die die in der Gemeinde lebenden Menschen beeinflussen, aufzunehmen. Dabei werden die Kapazitäten und das Potenzial von Fachleuten, Organisationen und Bürgern verwertet.
- **Kooperation und Partnerschaft:** Konzepte, die Herangehensweisen für die Verwaltung öffentlicher Dienstleistung gegenüber der Gesellschaft mit Formeln auf Basis von Beteiligung und Transparenz beschreiben. Aus der Nähe, aus dem lokalen Kontext, um die Initiativen in den Nachbarschaften, den Städten, und aus und in den Dörfern zu stärken und ihnen mehr Wert zuzumessen.
- **Schulung:** Es wird eine Verpflichtung eingegangen, Kommunalbehörden zu schulen und zu qualifizieren. Dies gilt im Hinblick auf die Aneignung interkultureller Kompetenzen sowie in Bezug auf die allgemeine und spezielle Schulung gewählter Vertreter und Fachpersonals, deren Arbeit im Bereich der Migration besonders wichtig ist, so dass sie effektiver auf eine Realität wachsender Diversität reagieren können. Für sie wird es Schulungsmaßnahmen geben und zwischen den verschiedenen Ebenen der Regierung wird Raum für Dialog geschaffen, was den Austausch und die Begegnung zwischen Gemeinden begünstigt, wodurch auf regionaler, provinzieller und autonomer Ebene gemeinsame Erfahrungen und Chancen möglich werden.
- **Sichtbarkeit von Verschiedenheit:** Die Verschiedenheit, die im Hinblick auf Rasse, Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung und so weiter vorhanden ist, wird in öffentlichen und privaten Organisationen sichtbar gemacht. Genauer gesagt kann dies Teilnahmequoten und die Inklusion von Minderheiten in der öffentlichen, gemischten oder privaten Beschäftigung umfassen, sowie den Kampf gegen Ausgrenzung, Ausschluss, und Mobilitätsprobleme der Ausgeschlossenen.

ZIELE AND VORGABEN

Die sich ständig ändernden Bedürfnisse, die sich auch je nach Gruppe, Gebiet oder Zeitpunkt unterscheiden, müssen stetig geprüft werden, damit im Rahmen der Planung politischer Maßnahmen darauf reagiert werden und die Kommunalverwaltung angemessen darauf eingehen kann. Entsprechend muss jeder lokale Aktionsplan auf die in der Realitätsanalyse festgestellten

Bedürfnisse reagieren, wobei die Maßnahmen und folgende Ziele von der Gemeinde auf integrative Weise bearbeitet werden:

- Kenntnis der Realität der in einer Gemeinde vorhandenen wirtschaftlichen Verletzbarkeit von Minderheiten, die unter anderem auf Kriterien der Ethnizität, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung basiert, und Handeln im Rahmen verhältnismäßiger Maßnahmen. Kenntnis der Realität der Debatte und Vereinbarungen über die Erstellung positiver Aktionen, die von der Kommunalregierung einbezogen werden müssten.
- Koordinierung von Strategien, Maßnahmen, Aktionen und Budgets lokaler Pläne untereinander und mit anderen regionalen und nationalen Plänen. Aufstellung koordinierter Finanzierungsmechanismen, die eine Rationalität von Ressourcen und eine Stabilität von Empfehlungen ermöglichen.
- Intervention aus der Normalisierung in einer umfassenden Integration und auf beziehungsorientierte Weise in den verschiedenen Bereichen mit unterschiedlichen Gruppen, Verbesserung der Beteiligung und Beziehungen zwischen Menschen, die sich hinsichtlich Herkunft, Alter, Nationalität, Geschlecht, Sprache etc. unterscheiden, in gemeinsamen Interessenbereichen wie Arbeit (Aufnahme von Sozialklauseln in das Einstellungsverfahren), Bildung (Lerngemeinschaften, kommunale Bildungsräte, etc.), Schulung (fachlich, interkulturell, etc.), Wohnraum (Förderung von Anmietung, Vermeidung einer Bevölkerungskonzentration, von Slums und Ghettos, etc.), Sicherheit (Informationen und Rechtshilfe, Ethik und professionelle Deontologie, Ermöglichung von Dolmetschern, etc.), nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, Gesundheit, Konsum, soziale Dienste (informiert, zugänglich, in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Kommune, und standardisiert, etc.), und jegliche anderen Rechte, Räume und/oder Gruppen (Frauen, Jugendliche), die auf die Bedürfnisse der lokalen Realität reagieren.

Wir bestätigen, dass die vier in diesem generischen Dokument entwickelten Punkte nach einer angemessenen Analyse des Kontexts, in dem ihre Anwendung empfohlen wird, immer effektiv sein werden; die Analyse bestehender, auf den Umgang mit Diversität im Kontext gerichteter Kommunalpolitik; die Entwicklung effektiver Methoden in ihrem Ausgestaltungs-, Ausführungs- und Auswertungsprozess; die für ihre Anwendung vorgesehenen Ressourcen; und die Entwicklung und die zugestandene Nachbereitung.

Sevilla,

BIBLIOGRAFÍE

Morales, J. M. y Pérez, E. (2017), Intervención Directa en el Ámbito Local, Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional (FAMSI).

Moreno, J. (2017), Perspectiva económica, en Madero, A. Morales, J.M. (Coord.), Ubuntu: aprendizajes compartidos de la intervención comunitaria en Andalucía, Federación Andalucía



www.amitiecode.eu



Local Action Plans des Projekts AMITIE Code, 2017
“Migration, Development, Human Rights”

Acoge

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2014) Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE. Informe español. Ed. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Toulouse

Entwurf des Aktionsplans für Migration, Menschenrechte und Entwicklung 2017-2020

Arbeitsdokument

Prüfen Sie bitte, welche Initiativen in Ihrem kommunalen Zuständigkeitsbereich im Rahmen des Beteiligungsansatzes und mit Unterstützung der von AMITIE CODE geschulten Personen implementiert werden könnten.

Einleitung

Ziel des Aktionsplans ist die Verbesserung der Situation von Migranten in der Absicht, ihnen gleichen Zugang zu ihren Rechten zu gewähren, die entsprechend normativen internationalen und nationalen Instrumenten definiert wurden, darunter beispielsweise:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN,
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
- die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten,
- die Allgemeine Erklärung der UNESCO zur kulturellen Vielfalt,
- die Richtlinie 2000/43/CE des Rats vom 29. Juni 2000 betreffend die Umsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft,
- das französische Gesetz Nr. 2008-496 vom 27. Mai 2008, das verschiedene Schritte zur Übernahme in die Kommunalgesetzgebung im Bereich des Kampfes gegen Diskriminierung vorstellte,
- das französische Gesetz über Gleichberechtigung-Staatsbürgerschaft vom 6. Juli 2016 und auch Fördermaßnahmen, die die Kommune umgesetzt hat, durch ihre Beteiligung an verschiedenen Bestimmungen, Werkzeugen, Plänen und die Unterzeichnung verschiedener Urkunden, darunter:
 - der 10-Punkte-Plan der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus
 - die Europäische Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt
 - die Charta der Vielfalt
 - Chartas aus einem größeren Kreis
 - die Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt und der zugehörige Toulouse-Aktionsplan
 - der Plan für Gleichstellung und Bürgerschaft
 - der Nationale Plan für den Kampf gegen Rassismus und Antisemitismus 2015-2017

Hauptziel ist die Entwicklung von fördernden, globalen und/oder korrektiven, auf Migranten gerichteten Maßnahmen, und es ihnen möglich zu machen, ihr volles Potential auszuschöpfen und als Einwohner der Stadt Toulouse ein erfülltes Leben zu führen.

Der Migrant ist ein Beteiligter auf seinem Weg zur Inklusion in der Stadt. Letztere muss diesen

Prozess unterstützen und bei dessen erfolgreichem Abschluss im Rahmen ihrer Kompetenzen ein relevanter Akteur sein.

Der Plan beabsichtigt, alle Beteiligten, ob sie nun auf Grund ihres Hintergrunds als Immigranten oder durch ihr Engagement in der Bürgergesellschaft betroffen sind, durch einen aktiven Beitrag zur Entwicklung der Fähigkeiten der Akteure in den Bereichen Menschenrechte, Migration und Entwicklung im öffentlichen wie privaten Bereich so umfassend wie möglich zu involvieren.

Der Aktionsplan muss messbar sein und abgedeckt durch eine Evaluationsliste, in der erreichbare und konkrete Maßnahmen aufgeführt sind. Indikatoren ermöglichen seine Auswertung.

Der Aktionsplan konzentriert sich auf kommunale Missionen und Kompetenzen um sechs strategische Achsen herum:

1. **Schutz und Förderung der Rechte und Pflichten von Migranten und Bildung im Hinblick auf Menschenrechte**
2. **Gewährung des Zugangs zu Leistungen und Sicherstellung der Chancengleichheit für alle**
3. **Beteiligung an der zivilen Gesellschaft**
4. **Kulturelle Diversität als Quelle des Austauschs, Dialogs und Zusammenlebens**
5. **Förderung von Toleranz und Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus**
6. **Begünstigung sozialen Zusammenhalts und eines gemeinsamen Zugehörigkeitsgefühls**

1. Schutz und Förderung der Rechte und Pflichten von Migranten und Bildung im Hinblick auf Menschenrechte

Alle Migranten müssen in der Lage sein, ihre Grundrechte auszuüben.

Aufgabe der Kommunalregierungen ist es nicht nur, die Rechte von Migranten zu schützen und zu fördern, sondern Immigrantengemeinschaften auch zutreffend über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Migranten müssen bei der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten und dabei, aktive Bürger zu werden, unterstützt und gefördert werden.

Maßnahme 1: Gewährleistung des Zugriffs von Migranten auf ihre Rechte durch Bereitstellung von Hotlines in der Stadt Toulouse

Maßnahme 2: Entwicklung von Ressourcen und Kreisläufen für Informationen zu Rechten im Bereich Nichtdiskriminierung, die Ausländern zur Verfügung gestellt werden (übersetzte Informationsbroschüren, Website, Newsletter, Informationen in den Medien, etc.)

Maßnahme 3: Formalisierung der Bildung junger Menschen auf dem Gebiet Menschenrechte

Maßnahme 4: Aufbau eines „Bürger von Toulouse“-Weges, der das Lernen über die Werte der Republik fördert

2. Gewährung des Zugangs zu Leistungen und Sicherstellung der Chancengleichheit für alle

Damit Migranten ihre wichtigsten Rechte wahrnehmen können, benötigen sie Zugang zu sozialen Diensten. Migrantengemeinschaften sehen sich beim Zugang zu solchen Diensten auf Grund kultureller und sprachlicher Unterschiede, fehlender Informationen, finanzieller Einschränkungen und Diskriminierung oder dem Fehlen eines Rechtsstatus zahlreichen Hürden gegenüber. Auch wenn sie zugänglich sind, spiegeln solche Dienste hauptsächlich die Bedürfnisse der

Aufnahmegesellschaft wider.

Kommunalbehörden sind wesentlicher Bestandteil bei der Bereitstellung sozialer Leistungen und der Gleichstellung bei Zugang und Behandlung. Eine inklusive urbane Führung muss danach streben, Ungleichheiten zu überwinden und angemessene Leistungen in den Bereichen Wohnraum, Bildung, Gesundheit, Arbeit, soziale Sicherheit und Freizeit für alle Einwohner sicherzustellen.

Maßnahme 1: Gewährleistung des Zugriffs von Migranten auf ihre Rechte durch Bereitstellung von Hotlines in der Stadt Toulouse

Maßnahme 2: Schulung in interkulturellen Beziehungen für kommunale Mitarbeiter mit Kontakt zur Öffentlichkeit

Maßnahme 3: Schulung und Sensibilisierung kommunaler Mitarbeiter in den Bereichen Nichtdiskriminierung und Menschenrechte

Maßnahme 4: Bewertung mit Hilfe einer Zufriedenheitsstudie zur Aktion kommunaler Dienstleistungen

3. Beteiligung an der Zivilgesellschaft

Beteiligung an öffentlichen Angelegenheiten und dem politischen Leben ist unentbehrlich für Städte, um besser auf die Bedürfnisse von Migranten eingehen zu können, die bereits französische Bürger sind oder es sein werden.

Um Bewusstsein für den Erwerb der Staatsbürgerschaft zu schaffen, sind kommunale Behörden dazu verpflichtet, Migranten in partizipative Prozesse zu involvieren, indem Kanäle geschaffen werden, die ihnen die Einbringung ihrer Sichtweisen ermöglichen.

Maßnahme 1: Die Stadt hat einen Rat aus ausländischen Einwohnern namens *Toulouse Diversités* organisiert, dessen Ziele darin liegen, die Werte der Republik, Bürgerrechte und Diversität zu unterstützen und die Eingliederung sowie die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Integration von Migranten zu fördern.

4. Kulturelle Diversität als Quelle des Austauschs und des Dialogs

Kommunalbehörden müssen gegenseitiges Verständnis und kulturelle Diversität als Quelle von Innovation und Kreativität fördern.

Inklusive Politik respektiert kulturelle Diversität und bedeutet, dass wir über eine Gleichstellung hinausgehend die Vielfalt kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens würdigen können. Städte spielen bei der Sicherung des Zugangs zur lokalen Kultur eine Schlüsselrolle, indem sie kulturelle Aktivitäten von Migranten und den kulturellen Ausdruck als Mittel zum Dialog und zum interkulturellen Austausch unterstützen.

Maßnahme 1: Förderung des Verständnisses kultureller Diversität in kulturellen Veranstaltungen der Stadt, insbesondere solcher in Bezug auf Nichtdiskriminierung, die Unterstützung von Vielfalt und interkulturellen Dialog, und die Erinnerung an Migrationen,

Maßnahme 2: Organisation eines jährlichen Festivals kultureller Diversität am 18. Mai (Tag der Diversität) mit *Toulouse Diversités*,

Maßnahme 3: Aufbau eines Menschenrechtewegs und der Geschichte der Migration in Toulouse

5. Förderung von Toleranz und Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus

Migranten wird von anderen Mitgliedern der Gesellschaft oft mit Misstrauen begegnet und sie

können Leidtragende von populistischen und fremdenfeindlichen Äußerungen in der Politik und in den Medien werden.

Intoleranz, Rassismus und Diskriminierung bedrohen weiter die individuelle Entwicklung und die Koexistenz verschiedener Gemeinschaften.

Kommunalbehörden können die Toleranz in ihrer Gemeinde fördern, indem sie gegen Vorurteile und mangelndes Wissen kämpfen und gleichzeitig den Beitrag anerkennen, den Migranten zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung der Aufnahmegesellschaft leisten.

Zur Verbesserung der Integration von Migranten in städtischen Umgebungen können Städte gegen Diskriminierung und Rassismus ankämpfen, indem sie aussagekräftige Aktionen durchführen, die darauf ausgerichtet sind, Diskriminierung zu vermeiden und das Zusammenleben und Leben mit anderen (*Convivencia*) zu unterstützen.

Befassen Städte sich mit den mangelnden Kenntnissen kultureller Werte und gehen auch auf sensible Themen ein, wie die negative Einstellung gegenüber den Aufnahmegesellschaften und Stereotypen in Bezug auf Migranten, können sie durch ihre inklusive Politik das Zusammenleben und das gegenseitige Verständnis stärken.

Maßnahme 1: Partizipative Erhebung: eine partizipative Erhebung, mit Unterstützung von Rechtsexperten (Rechtsanwälte, Ombudsmänner, Vereinigungen, etc.), um Kriterien der Diskriminierung in kommunalen Verordnungen zu identifizieren, mit dem Ziel, solche ungesetzlichen Kriterien zu entfernen.

Maßnahme 2: Verfolgung von Initiativen zur Schulung der gesamten Belegschaft der Kommune im Themenbereich Nichtdiskriminierung

Maßnahme 3: Information und Sensibilisierung aller Menschen in Toulouse im Themenbereich Nichtdiskriminierung und Kampf gegen Rassismus durch Disqualifizierung der Stereotypen und Vorurteile, die Ursache der meisten Fälle von Diskriminierung sind.

Maßnahme 4: Auswertung der von der Stadt im Hinblick auf Vorbeugung und Kampf gegen Diskriminierung durchgeführten Aktionen.

6. Begünstigung sozialen Zusammenhalts und eines gemeinsamen Zugehörigkeitsgefühls

In der Herausforderung der Diversität multikultureller Städte und sukzessiver Migration spielen Kommunalbehörden eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Solidarität und gesellschaftlichem Zusammenhalt.

Um diesen gesellschaftlichen und kulturellen Herausforderungen zu begegnen und die Inklusion von Migranten zu stärken, muss die städtische Regierung gemeinsame Werte fördern und gleichzeitig kulturelle Vielfalt respektieren.

Städte stützen sich bei der Schaffung harmonischer Gesellschaften auf ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Stadt.

Die Rolle der Kommunalbehörden involviert nicht nur die Einhaltung der allgemeinen Prinzipien der Menschenrechte. Es liegt auch an ihnen, dem vor Ort durch Aktionspläne Ausdruck zu verleihen. In der Tat muss den schutzbedürftigsten Gruppen besondere Aufmerksamkeit zukommen, indem ihnen die Mittel gegeben werden, ihre Rechte auszuüben und aktiv am öffentlichen Leben teilzunehmen.

Maßnahme 1: Durch ein starkes kulturelles und interkulturelles Leben, durch die Begünstigung des Zugangs möglichst vieler Menschen ohne Unterschied, durch die

Bereitschaft, zuzuhören, und durch die Förderung der Beteiligung und Debatte in den verschiedenen Beratungsorganen ohne Unterschiede zu machen auf Grund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, etc. trägt die Stadt dazu bei, dass alle in das gegenseitige Verständnis und die *Convivencia* einbezogen werden.