

## **Anlage 1 zu TOP 3: Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in NRW – Interkulturelle Öffnung der Verwaltung –**

*Auszug aus dem Migrations- und Integrationskonzept der Stadt Rheine von 2007, Seite 65/66.*

### **• Interkulturelle Öffnung in Rheine**

Mit der Annahme des Migrations- und Integrationskonzepts 2003 haben sich Rat und Verwaltung der Stadt Rheine bereits früh und als eine der ersten Kommunen Deutschlands für die interkulturelle Ausrichtung der Stadt ausgesprochen. Rheine folgt seither geradlinig einem interkulturellen Leitbild: „*Rheine - multikulturell und weltoffen*“. Diversity wird als Standortvorteil gewertet und gepflegt. Ca. 20<sup>(\*)</sup> fest angestellte MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung haben Migrationshintergrund, weitere Zugewanderte arbeiten als Honorarkräfte in der Erwachsenenbildung oder als Reinigungspersonal.

Die Teilnahme am bundesweiten Wettbewerb „Integration ist kein Zufall - Strategien kommunaler Integrationspolitik“ des Bundesinnenministerium und der Bertelsmannstiftung wurde von vielen Institutionen in der Stadt getragen. Der Erfolg – Rheine schaffte es unter die besten 15 Städte bundesweit – wird von Politik und Verwaltung als positives Standortkriterium angeführt. Mit ihrer Teilnahme am Netzwerk Migration signalisieren 20 Institutionen, auch für sich die folgenden Erfordernisse zu sehen:

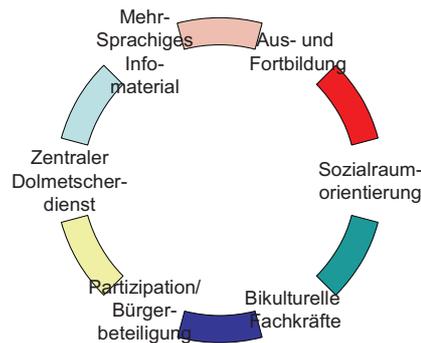
- Schon bei der Zusammenstellung „ihrer Mannschaft“ müssen die Personalverantwortlichen auf Interkulturelle Öffnung achten. Der Anteil der zugewanderten Mitarbeiter in einer Institution sollte die aktuelle Zuwanderquote der Stadt abbilden. Auch Mitarbeiter mit Migrationshintergrund müssen nicht nur in allen Etagen und Karrierestufen willkommen sein, oft müssen sie regelrecht ermuntert werden, sich zu bewerben, da sie für sich selbst vielleicht noch gar nicht ein Arbeitsfeld in den jeweiligen Institutionen erkennen.
- Gleiches gilt auch bei der Rekrutierung und Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund.
- Der Ausbildungsstand aller Zuwanderergruppen ist hierzu gezielt zu fördern.
- Auslandserfahrungen, Kulturen- und Sprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz sind wichtige Qualifikationskriterien, Fremdsprachenkenntnisse sind Einstellungsvoraussetzung (Nachqualifizierung der bestehenden Mitarbeiterschaft). Sie werden in der Institution erfasst und als Dolmetscherdienst verfügbar gemacht.
- Verwaltungsspitzen stellen die Multikulturalität ihrer Institution als Vorzug heraus. Hierfür werden entsprechende Beauftragte ernannt.

---

<sup>(\*)</sup> *Anmerkung für diesen Auszug: Eine Aktualisierung der angegebenen Zahl zur Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte in der Stadtverwaltung Rheine wird in der Sitzung erfolgen.*

- Akte kultureller Diskriminierung werden entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kompromisslos geahndet.
- Die Belegschaft wird ständig fortgebildet und in interkultureller Kompetenz geschult und sensibilisiert.
- Einrichtungen und Riten aller Kulturen und Religionen werden geachtet und ihre Repräsentanten zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben eingeladen.
- Internationale Allianzen, Städtepartnerschaften usw. werden gepflegt.

## Querschnittsthemen



Bei den Pflegediensten in Krankenhäusern und Altenheimen z. B. mag – oft aus der Not geboren – heute vieles hiervon schon umgesetzt sein; in den klassischen Verwaltungen, Banken usw. aber muss noch einiges an Umdenken geschehen. Immerhin geht es nicht allein um nachgeordnete Arbeit und Tätigkeiten, sondern alle Schichten der Arbeitshierarchie – also auch die Führungs- und Entscheidungsebenen – müssen sich für Migrant(inne)n öffnen. Interkulturelle Öffnung hat damit keine Alibifunktion, sondern ist Begegnung auf gleicher Augenhöhe! Hier wird noch einmal deutlich, wie eng Interkulturelle Öffnung mit einer Bildungs- und Ausbildungsinitiative unter den Zuwanderern verbunden ist.