



vertraulich

Landeshauptstadt Dresden
Der Oberbürgermeister

An alle
Fraktionen sowie Stadträtinnen/Stadträte
des Stadtrates der Landeshauptstadt Dresden

GZ: INAUSLB

Datum: 28. JULI 2016

Beschlusskontrolle zu V0220/14 (Sitzungsnummer: SR/011/2015)
Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund 2015 bis 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

folgender Zwischenstand kann zu oben genanntem Beschluss gegeben werden:

1. Der Stadtrat beschließt das „Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in der Landeshauptstadt Dresden (Integrationskonzept 2015 - 2020)“ mit folgenden Ergänzungen:

Auf Seite 69 Punkt 4 der Maßnahmen „Soziale Beratung und Betreuung“ sind in der Spalte 2 die Anstriche 2 – 4 wie folgt zu ergänzen:

- Niedrigschwellige Hilfsangebote, verbunden mit der Gewinnung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund als Lotsen im Pflegesystem, sind schrittweise anzubieten.
- Erste mehrsprachige Informationsbroschüren und Angebote mehrsprachiger Pflegeberatung sind ggf. unter Einbindung von professionell Pflegenden mit Migrationshintergrund zu entwickeln.
- Mit einer differenzierten Datenlage zur Gesundheit und Pflege von Migrantinnen und Migranten ist deren Bedarf besser zu ermitteln und der weiteren Planung zugrunde zu legen.

1a. Die Grundsätze der Integrationspolitik aus dem Integrationskonzept 2009 werden im neuen Konzept verankert.

1b. Die Einwohnerinnen und Einwohner sind frühzeitig bei Standortentscheidungen zu Wohnheimen für Asylsuchende einzubeziehen.

1c. Die Oberbürgermeisterin soll sich für eine verbesserte und vereinfachte gesundheitliche Versorgung von Asylsuchenden einsetzen und dazu mit einer Krankenkasse die Übernahme der Krankenbehandlung von Leistungsberechtigten nach den §§ 1 und 1a des Asylbewer-

berleistungsgesetzes (AsylbIG) durch die Ausgabe von Versichertenkarten gewährleisten.

- 1d. Das strategische Personalentwicklungskonzept der Landeshauptstadt Dresden ist im Hinblick auf den Erwerb interkultureller Kompetenz sowie den Ausbau der Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortzuschreiben.
- 1e. Das Welcome Center Dresden soll in die Lage versetzt werden, allen aus dem Ausland neu ankommenden Hilfe suchenden Menschen (außer Touristen) Orientierung zu geben und die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Ausländerbehörde vermitteln. Das Angebot ist durch geeignete Maßnahmen der Öffentlichkeit bekannt zu machen.
2. Die Oberbürgermeisterin wird beauftragt, dem Stadtrat zur Umsetzung des Konzeptes im Jahr 2017 schriftlich Bericht zu erstatten.
3. Die Oberbürgermeisterin wird beauftragt, dem Stadtrat spätestens im Jahr 2020 einen Vorschlag zur Fortschreibung bzw. Neufassung des Integrationskonzeptes vorzulegen.
4. Alle Maßnahmen des „Integrationskonzeptes 2015 – 2020“ sind innerhalb der den Geschäftsbereichen im jeweiligen Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Mittel umzusetzen.

Zu den Beschlusspunkten 1d, 1e, (1b, 4 lfd.):

Punkt 1b

Die Öffentlichkeit wurde und wird laufend medial zu den Standorten auf geeignete Art und Weise informiert, z. B. über Pressemitteilungen und wochenaktuell über die Internetseiten der Stadt: <http://www.dresden.de/de/leben/gesellschaft/migration/asyl/planungen-der-stadt.php>

Das Sozialamt hat diesen Punkt folgendermaßen umgesetzt:

In der Podemusstraße 9 wurde am 25. Juli 2015, 14 bis 17 Uhr, ein Tag der offenen Tür durchgeführt. Das Übergangwohnheim (ÜWH) ist seit dem 27. Juli 2015 im Betrieb.

Das Übergangwohnheim (ÜWH) Heidenauer Straße 49 ist seit 30. September 2015 in Betrieb. Es fand am 28.09.2015, 18 bis 21 Uhr, eine Bürgerinformationsveranstaltung statt.

Das ÜWH Katharinenstraße 9 ist seit dem 19. Oktober 2015 in Betrieb.

Der Stadtrat hat im Dezember 2015 den Maßnahmenplan zur Schaffung von Unterkünften für Asylbewerber 2015/2016 beschlossen. Der Beschluss wird seit dem umgesetzt.

Das ehemalige Tryp Hotel in der Fritz-Reuter-Straße 21 ist seit 28. Dezember 2015 in Betrieb.

Das ehemalige Hotel Days Inn in der Strehleiner Straße 20 ist seit 29. Dezember 2015 in Betrieb.

Das ÜWH Lockwitztalstraße 60/60a ist seit 16. Februar 2016 in Betrieb. Es fand am 14. Januar 2016, 18.30 bis 20.30 Uhr, eine Bürgerinformationsveranstaltung statt.

Im ÜWH Altenberger Straße 83 wurde am 21. April 2016, 16 bis 18 Uhr, ein Tag der offenen Tür durchgeführt. Das ÜWH ist seit dem 4. Mai 2016 in Betrieb.

Das ÜWH Karl-Stein-Straße 24 ist seit der 20. Kalenderwoche in Betrieb und teilbelegt. Vom Betreiber ist ein Willkommensfest geplant.

In der Gustav-Hartmann-Straße 4 fand am 26. Mai 2016, 16 bis 19 Uhr, ein Tag der offenen Tür statt. Das ÜWH ist seit dem 1. Juni 2016 in Betrieb und teilbelegt.

Punkt 1d

Das Haupt- und Personalamt hat bereits das Personalentwicklungskonzept fortgeschrieben. Hierbei finden neben der absehbaren demografischen Entwicklung insbesondere auch die städtischen Konzepte wie „Umsetzung und nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“, der Gleichstellungsaktionsplan, das Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, das Lokale Handlungsprogramm für Demokratie und Toleranz, gegen Extremismus als auch der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ihre Berücksichtigung.

Die besonderen interkulturellen Anforderungen innerhalb des Personalentwicklungskonzeptes werden darüber hinaus an nachfolgenden Stellen berücksichtigt:

- **Punkt 3 Ziele der Personalentwicklung**
„Förderung und Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Fortentwicklung einer dienstleistungs-, bürger- und interkulturellorientierten Verwaltung.“
- **Punkt 7.1.1 Personalgewinnung**
„Für die künftige Personalgewinnung ist auch weiterhin auf die Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie Menschen mit Migrationshintergrund abzustellen.“
- **Punkt 7.1.2 Ausbildung und Weiterbeschäftigung**
„Der berufsbegleitende Unterricht ist um aktuelle Themen wie beispielsweise die Vermittlung interkultureller Kompetenzen zu erweitern.“
- **Punkt 7.1.3 Qualifizierung**
„Die in 2006 begonnene Vermittlung interkultureller Kompetenzen ist als fester Bestandteil des Zentralen Fortbildungsprogramms weiterzuführen und bedarfsorientiert auszubauen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hierbei unterstützt, ein Selbstverständnis für andere Kulturen zu entwickeln und diese Kenntnisse in den täglichen Arbeitsablauf zu übertragen. Eine regelmäßige Überprüfung der angebotenen Kurse zur Vermittlung von Sprachkompetenzen hinsichtlich ihrer Aktualität und den Erfordernissen ist gewährleistet.“

Einzelne Personalentwicklungsinstrumente

Richtlinie Anforderungsprofile aus 2015

Unter den Erläuterungen der individuellen Kompetenz, Kooperationsfähigkeit (Team- und Kontaktfähigkeit) wird bei den Merkmalen u. a. ausgeführt:

„Sensibel mit geschlechterspezifischen Belangen, Belangen von Menschen mit Behinderung und mit interkulturellen Fragestellungen umgehen.“

Führungskräfteentwicklung

Die Förderung der interkulturellen Kompetenzen soll im geplanten Führungskräfte-Curriculum integriert werden.

Punkt 1e

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dresden Welcome Centers vermitteln allen aus dem Ausland neu ankommenden Hilfe suchenden Menschen Orientierung. Dies erfolgt durch Verweisberatung und durch die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Ausländerbehörde. Dies gehört bereits zum Selbstverständnis aller Sachgebiete des Bürgeramtes. Die Angebote mit Themen für Asylbewerberinnen und -bewerber wurden entsprechend ausgebaut.

Punkt 4 befindet sich in Regie der Geschäftsbereiche und wird laufend umgesetzt. Entsprechend dem produktbezogenen Haushaltsplan haben sie für die im Produktplan angegebenen Zielgruppen zu planen. Bei der Zielgruppe „Einwohnerinnen und Einwohner“ müssen Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.

Nächste Beschlusskontrolle: 29. September 2017

Mit freundlichen Grüßen

i.V. 

Dirk Hilbert

Detlef Sittel
Erster Bürgermeister