



KANADA

Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen
Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern

Cities of Migration ist eine Idee von Maytree

Copyright 2013 Maytree Foundation

Maytree Foundation

Ratna Omidvar, Präsidentin

Cities of Migration

Kim Turner, Projektleiterin

Markus Stadelman-Elder, Kommunikationsmanager

Layout und Design: Sarah Gledhill

Übersetzung: Klaus Birker

The Maytree Foundation

170 Bloor Street West

Suite 804

Toronto, Ontario

Canada M5S 1T9

+ 416 944 2627

citiesofmigration@maytree.com

citiesofmigration.org

www.maytree.com

ISBN: 978-0-9917441-7-6

Über Cities of Migration

Cities of Migration ist eine Initiative der Maytree Foundation in Partnerschaft mit internationalen Stiftungen, die in den Bereichen Migration und Integration tätig sind: dem Barrow Cadbury Trust (Großbritannien), der Bertelsmann Stiftung (Deutschland), der Tindall Foundation (Neuseeland) und der Fundación Bertelsmann (Spanien).

In den Vereinigten Staaten wird das Projekt von der New Yorker Carnegie Corporation und dem Kaplan Fund und in Europa vom Projekt At Home in Europe der Open Society Foundations unterstützt.

Partner auf der Gemeinschaftsebene unterstützen ebenfalls unsere Arbeit: der Runnymede Trust (Großbritannien), OMEGA (Neuseeland), die National League of Cities (Vereinigte Staaten).

Partner



Mit Unterstützung von



Partner auf

Gemeinschaftsebene



Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Kanada

Die richtige Zuwanderungspolitik zu verfolgen, war für Kanadier und die Kommunen, in denen wir leben, nie wichtiger als heute. Kanada setzt auf Neuankömmlinge: Sie sollen in den Ruhestand eintretende Arbeitskräfte ersetzen, unseren Unternehmen weiteres Wachstum ermöglichen und helfen, den Bedarf einer alternden Bevölkerung zu decken. Das kanadische Ministerium für Humanressourcen und Qualifizierung weist darauf hin, dass 2015/16 aufgrund der Bevölkerungsalterung und sinkender Geburtenraten ein Nettoarbeitskräftezuwachs im Land nur noch durch neue Zuwanderer erfolgen wird.

Was zieht Migranten an einen bestimmten Ort? Von kanadischen Stellen durchgeführte Untersuchungen ergeben übereinstimmend „Familie oder Freunde“ als Hauptgrund für die Auswahl einer Stadt durch Neuankömmlinge, gewöhnlich gefolgt von „Arbeitsplatz oder Beschäftigungsaussichten“. In Wirklichkeit versuchen Neuankömmlinge in ihren ersten Jahren hier, ihr Leben neu zu organisieren und in einer Stadt heimisch zu werden, in der Menschen, Arbeitgeber und Organisationen in hohem Maß dazu beitragen können, dieses Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen.

Kanadische Kommunen stehen im Zentrum der Erfahrungen von Zuwanderern in Kanada. Kommunen sind der inoffizielle Träger der Willkommenskultur, stellen direkt und indirekt Dienstleistungen bereit und bieten eine Lebensqualität, die wichtig dafür ist, offene Gemeinschaften aufzubauen und den Erfolg von Neukanadiern zu gewährleisten.

Für unsere wirtschaftliche Zukunft sind wir darauf angewiesen, auf lange Sicht unsere Kommunen zum Ziel von Zuwanderern zu machen und diese zu bewegen, dass sie bleiben. Je früher Neukanadier sich heimisch fühlen und ihre Qualifikationen einsetzen können, desto besser ist das für unser ganzes Land.

Vor Ort erbrachte Dienstleistungen wie Wohnungsvermittlung, Freizeitaktivitäten, Bibliotheken, Kinderbetreuung und öffentlicher Personenverkehr werden von Neuzuwanderern in Anspruch genommen und spielen eine wichtige Rolle im Prozess ihrer Ansiedlung.

Beispielsweise haben Familien ohne eine feste Wohnung größere Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, Kinder einzuschulen und Teil des Gemeinschaftslebens zu werden. Unzureichende Verkehrsverbindungen haben einen Einfluss darauf, wo Neuankömmlinge leben und arbeiten können und ob sie

Anschluss an die Gemeinschaft finden. Kommunen finden innovative Lösungen, um diese und andere Hindernisse für die erfolgreiche Ansiedlung zu beseitigen, und beziehen Neuankömmlinge ein, um ihre angemessene Partizipation in unseren Gemeinschaften zu gewährleisten.

In einer durch Wettbewerb geprägten Welt, in der talentierte Arbeitskräfte in hohem Maß mobil sind, bemühen sich kanadische Kommunen, diesen Bedarf zu decken und die Basisdienstleistungen zu erbringen, die sicherstellen, dass Neuankömmlinge ihre Existenz auf einer festen Grundlage aufbauen können und die besten Chancen haben, in unseren Gemeinschaften Wurzeln zu schlagen.

Der Verband Kanadischer Kommunen freut sich, die Arbeit von Cities of Migration mit dem Ziel zu unterstützen, Beispiele für Führungskompetenz in Städten und Gemeinschaften in ganz Kanada in der kanadischen Ausgabe von *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern* vorzustellen.

Neue Zuwanderer sind unentbehrlich, um starke Gemeinschaften in einem prosperierenden Kanada aufrechtzuerhalten. Neuankömmlingen zu helfen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Träume zu verwirklichen, ist eine Rolle, die viele Kommunen erfolgreich wahrnehmen, und bewährte Beispiele aus der Praxis, wie die in diesem Bericht beschriebenen Initiativen, werden Kommunen überall auf der Welt helfen, all das anzunehmen und zu fördern, was Neuankömmlinge zu bieten haben.



Karen Leibovici

Karen Leibovici
Präsidentin des FCM
Stadträtin in der kanadischen Großstadt Edmonton

Der Verband Kanadischer Kommunen (*Federation of Canadian Municipalities – FCM*) ist seit 1901 das nationale Sprachrohr der Kommunalverwaltung. Der FCM vertritt fast 90 Prozent der kanadischen Bevölkerung – nahezu 2.000 Kommunalverwaltungen im ganzen Land.

¹ Kanadisches Ministerium für Humanressourcen und Qualifizierung (*Human Resources and Skills Development Canada*)

www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/research/categories/lisd/2002/km_slc/page07.shtml

Danksagung

Cities of Migration schildert Beispiele aus Kommunen, die die Dynamik und die Chancen nutzen, die aus Zuwanderung resultieren, Kommunen, die in innovativer und praxisorientierter Weise Inklusion, Vielfalt und gemeinsame urbane Prosperität fördern.

In *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern* und in einer Reihe die Hauptveröffentlichung begleitender Länderberichte stellen wir mehr als 70 Beispiele für gute Praxis vor, die veranschaulichen, wie Kommunalverwaltungen durch kluge Investitionen in die Integration von Zuwanderern zur Prosperität und zum zukünftigen Wohlergehen ihrer Kommunen beitragen können. In *Von der Praxis zur Politik: Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern* bieten internationale Experten politische Erkenntnisse und praxisorientierte Empfehlungen für Verantwortliche in Kommunalverwaltungen und ihre Partner auf der Gemeinschaftsebene.

In diesem Bericht, *Kanada: Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen*, finden Sie eine Momentaufnahme von kommunaler Führungskompetenz und Exzellenz in Kanada. Jedes der 12 Profile von Kommunen umfasst zusätzlich Querverweise auf vergleichbare Initiativen in anderen Ländern.

Unsere Arbeit stützt sich auf die Belege für gute Praxis von Stadträten, Kommunalverwaltungen, Behörden und Partnern in der Gemeinschaft, die großzügig ihre Erfahrungen mit uns teilten, damit wir die Spitzenleistungen und Innovationen, für die sie stehen, an andere Kommunen auf der ganzen Welt weitergeben können. In dieser gesamten Reihe, die sich auf die kommunale Ebene konzentriert, haben wir auch enorm von den Erkenntnissen und Erfahrungen führender Persönlichkeiten in diesem Bereich profitiert. In unserer gesamten Arbeit ist es uns eine Ehre, mit Partnern, gleichdenkenden Institutionen und Netzwerken von Verantwortlichen auf kommunaler Ebene und Gemeinschaftsebene, Experten, Praktikern und Aktivisten zusammenzuarbeiten, deren alltägliches Engagement für uns alle die Herausforderung

bedeutet, gute Ideen in wirksame Ansatzpunkte für Veränderungen umzusetzen.

Besonderer Dank gilt dem Team von der Maytree Foundation für seine Bemühungen, diese Reihe zusammenzustellen: Markus Stadelman-Elder und Sarah Gledhill für Kommunikation und Design; Piali Roy, Bonnie Mah, Marco Campana und einem internationalen Netzwerk von Mitwirkenden für ihre Recherchen und die Niederschrift der guten Ideen, die den Kern dieses Berichts und anderer Ausgaben in dieser Reihe bilden, und Evelyn Siu für die Koordinierung der großen Zahl von Kanälen, über die wir diese Erfahrungen verbreiten. Der Gesamtbestand an Veröffentlichungen in dieser Reihe ist unter www.citiesofmigration.ca verfügbar.

Kim Turner
Projektleiterin
Cities of Migration

Inhaltsverzeichnis

Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Kanada	3
<i>Karen Leibovici</i>	
Einleitung: Mit Ideen vorangehen	7
<i>Ratna Omidvar</i>	
Calgary, Alberta	9
In den Arbeitsvermittlungsforen in Calgary können direkte Kontakte geknüpft werden	
Edmonton, Alberta	10
Kein Rassismus in Edmonton	
Halifax, Nova Scotia	11
Kontakte knüpfen	
Montreal, Quebec	12
Eine Rechtecharta für Stadtbewohner	
Montreal, Quebec	13
Praktika, in Kanada gewonnene Erfahrung und Beschäftigung	
Richmond Hill, Ontario	14
Migranten mit Führungskompetenzen willkommen heißen	
Saskatoon, Saskatchewan	15
Die Stadt widerspiegeln: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	
Toronto, Ontario	16
Es richtig machen: Anwerbung von Polizisten unter Berücksichtigung des Vielfaltsgedankens	
Toronto, Ontario	17
Hier wird jetzt Cricket statt Eishockey gespielt!	
Toronto, Ontario	18
Die große Gleichmacherin: Stadtbücherei Toronto	
Toronto, Ontario	19
Zugang zu kommunalen Dienstleistungen, ohne etwas befürchten zu müssen	
Vancouver, British Columbia	20
Das Projekt „Dialoge“ in Vancouver	
Geschichtlicher Kontext und Hintergrund des kanadischen Experiments	21
<i>Alan Broadbent</i>	

„Vancouver hat eine globale Spitzenposition inne, und als Bürgermeister bin ich entschlossen, darauf hinzuarbeiten, dass Vancouver eine Stadt wird, die sich durch ein Höchstmaß an Offenheit und bürgerschaftlichem Engagement auszeichnet“

Bürgermeister Gregor Robertson
Vancouver, Kanada



Einleitung: Mit Ideen vorangehen

Ratna Omidvar
Präsidentin, Maytree



Kommunen spielen eine führende Rolle auf der Bühne der globalen Migration. Als Orte, die eine enorme Anziehungskraft auf das Vorstellungsvermögen von Migranten auf der Suche nach einem besseren Leben ausüben, sind sie Magnete für die Qualifikationen, die Talente und die Energie einer zunehmend mobilen Weltbevölkerung. Die erfolgreichsten Kommunen gehen auf die Hoffnungen, Träume und Sehnsüchte von Migranten ein, und schaffen, indem sie ihnen helfen, erfolgreich zu sein, in ihren Gemeinschaften Wohlstand für alle.

Weltweit stehen Kommunen bei der Integration von Zuwanderern in der ersten Reihe, weil sie verstehen, dass die gelebte Erfahrung der Ansiedlung in hohem Maß lokal geprägt ist und dass der Erfolg oder Misserfolg der Integration von Zuwanderern signifikante Auswirkungen auf ihre Gemeinschaften hat. Diese Kommunen erklären Inklusion zu einem Teil ihrer Politik, entwickeln grundlegende Dienstleistungen, bieten neue Gelegenheiten für die wirtschaftliche Entwicklung und messen der Gestaltung der Infrastruktur Bedeutung bei. Von der Städtebaukritikerin und Autorin Jane Jacobs stammt die kluge Beobachtung, dass die Regierungsebene mit der größten Nähe zu den Menschen am besten dazu geeignet ist, den Menschen zu dienen.

Robuste kommunale Führungskompetenz ist wichtig. Bürgermeister und Stadträte halten die Schlüssel zu einer fortschrittlichen Agenda in der Hand, die die Voraussetzungen für den zukünftigen urbanen Wohlstand aller Menschen schaffen kann, die in ihrer Kommune leben. Die weitsichtigsten Verantwortlichen auf der kommunalen Ebene haben erkannt: Seite an Seite leben und arbeiten sowie den Alltag bewältigen zu müssen, zwingt ganz natürlich dazu, Lösungen, gute

Ideen, neue Organisationsformen und Kompromisse zu finden. Wegweisende Kommunen hören einander zu, reagieren aufeinander und lernen voneinander. Wie immer auch die gesetzlichen Vorschriften lauten und die Zuständigkeiten geregelt sind, verfügen Kommunen über Hebel, die sie ansetzen können, um Veränderungen auf den Weg zu bringen – durch strategische Instrumente (Chancengerechtigkeit, Inklusion, Nichtdiskriminierung), als Gewährleister von Daseinsvorsorge und Dienstleistungen (Ansiedlung, Bildung, Wohnraum, Polizei usw.), als Arbeitgeber und Förderer von Vielfalt und als treibende Kraft der lokalen Wirtschaft – von der Infrastruktur und der Beschaffung bis zur Unterstützung von Investitionen, Unternehmertum und Existenzgründern.

Führungskompetenz muss auf den Wandel ausgerichtet werden. Ziel ist es nicht, den Status quo zu erhalten, sondern neue Chancen zu eröffnen, um allen Einwohnern zu ermöglichen, zur vollen Entfaltung zu kommen. Beispielsweise fördert die Charta der Stadt Montreal die kommunale Bürgerschaft, und der neue auf Inklusion ausgerichtete Ansatz zu Multikulturalismus in Vancouver bringt Zuwanderer- und Ureinwohnergemeinschaften zusammen. Die überraschende Entscheidung des Stadtrats von Toronto, die Politik des „Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen, ohne etwas befürchten zu müssen“ in Kraft zu setzen, macht die Stadt zur ersten „Asylstadt“ in Kanada für Personen, die sich unerlaubt im Land aufhalten oder keine Daueraufenthaltsgenehmigung haben, oder für Zeitarbeitskräfte, deren Rechtsstellung noch nicht feststeht.

Kommunen sind Orte von Zufällen, Experimenten und Planung; ihre Schöpferkraft beruht auf ihrer Fähigkeit, das Chaos und die inhärente Komplexität hinter sich zu lassen und sich den Alltagssorgen der Menschen zu widmen, die in ihnen zusammenleben. Dafür finden sie jeden Tag unzählige

neue Wege! Durch bekannte und weniger bekannte Instrumente, also nicht nur durch Vielfaltsbeauftragte und Ansiedlungshelfer, sondern auch durch Polizei, Wirtschaft, Rettungsdienste, Planer, Gewerkschaften, Banken, Flughäfen, Sport und Freizeit, Krankenhäuser, Schulen, Parks und Straßen. In Kanada machen neue Migrantenziele wie Saskatoon es von oben herab richtig, während Toronto erwägt, dem Beispiel Dublins und Oslos zu folgen und allen Bewohnern der Stadt das Kommunalwahlrecht zu geben. In ihrer Gesamtheit bieten diese Beispiele für gute Ideen einen spannenden Einblick in das, was sich heute in Kommunen tut, und zeigen auf, welche Auswirkungen es darauf hat, wie wir in ihnen leben, arbeiten und spielen.

In „*Kanada: Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: Kommunale Führungskompetenz bei der Integration von Zuwanderern*“ stellen wir eine Auswahl der besten Beispiele für gelungene Integrationspraxis aus Kommunen in ganz Kanada vor. In dieser Veröffentlichung erfahren Sie, warum Kommunen und Zuwanderung wichtig für den zukünftigen Wohlstand Kanadas sind. Wie sich Städte wie Halifax und Calgary gemeinsam mit Arbeitgebern und ortsansässigen Unternehmen bemühen, sicherzustellen, dass Neuzuwanderer Stellen in ihrem Berufsfeld finden. Wie öffentliche Einrichtungen, wie die Stadtbücherei von Toronto, eine wichtige Rolle bei der Integration von Zuwanderern und ihren Familien spielen können. Warum sich die Polizei in Toronto einem Veränderungsprozess unterzogen hat, um die neue demografische Wirklichkeit der kanadischen Stadt mit der größten Vielfalt abzubilden. Wie Richmond Hill Verwaltungsstrukturen schafft, die sich sowohl durch die Übernahme von Verantwortung als auch durch Repräsentativität auszeichnen. Wie die Einstellungspraxis in Saskatoon die Organisationskultur in der Stadt verändert und die Verwaltung zu einem Vorbild für die Institutionen, Unternehmen, Arbeitgeber und Bürger in der Stadt geworden ist.

Kommunen lernen von anderen Kommunen. Manche der Städte, über die hier berichtet wird, verfügen wie Toronto, Montreal und Vancouver über langjährige Integrationserfahrungen. Andere sind erst in jüngerer Zeit zu Zielen von Migranten geworden. Dazu zählen beispielsweise die Mittelzentren Saskatoon und Halifax oder Städte im Ballungsraum von Metropolen wie Richmond Hill. Diese aufstrebenden Kommunen nehmen mehrere Stufen der klassischen Integrationspolitik zur gleichen Zeit und machen die Inklusion von Zuwanderern zu einer Priorität.

Sie heißen ihre neu zugezogenen Einwohner willkommen und erleichtern deren soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe. Wir glauben, dass ihre Vorgehensweisen Sie interessieren werden, und wir hoffen, dass Sie den Wunsch verspüren werden, einige von ihnen in Ihrem lokalen Kontext anzupassen oder zu replizieren. Schließlich verfügen Kommunen über eine einzigartige Kapazität dafür, voneinander zu lernen, unabhängig davon, in welchem Land sie liegen. ■

„Cities of Migration veranschaulicht diese Beispiele kommunaler Führungskompetenz und erfolgreicher Praxis. Das Projekt hat ein internationales Netzwerk lokaler Praktiker aufgebaut, die bereit sind, ihre Erfahrungen an andere weiterzugeben. Es verbindet sie in vielfältiger Weise, sodass gute Ideen sich mit Lichtgeschwindigkeit verbreiten, durch einen Mausklick oder durch den Klang einer Stimme über eine Telefonleitung. Dies ist eine wunderbare Gelegenheit für kanadische Kommunen, ihre besten Ideen zur Integration von Zuwanderern mit anderen zu teilen und gleichzeitig von den Erfahrungen, Basislösungen und Erfolgen von Kommunen außerhalb Kanadas – in Europa, den Vereinigten Staaten, in Neuseeland und Australien sowie darüber hinaus zu lernen. Wir hoffen, Sie finden hier neue Ideen, die Ihnen Anregungen für Ihre Arbeit in Ihrer eigenen Stadt geben.“

Alan Broadbent
Vorsitzender, Maytree Foundation

CALGARY, ALBERTA

In den Arbeitsvermittlungsforen in Calgary können direkte Kontakte geknüpft werden

Arbeitsuchende Migranten werden den Personalverantwortlichen der Stadtverwaltung direkt vorgestellt

Nach Auskunft von Cheryl Goldsmith, Personalsachbearbeiterin bei der Stadtverwaltung von Calgary, möchten viele Zuwanderer, die nach Kanada kommen, gern für Stadtverwaltungen arbeiten, weil Arbeitsplätze bei Behörden in ihren Herkunftsländern sehr angesehen sind.

Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass diejenigen, die sich bei der Stadtverwaltung enthusiastisch um eine Stelle bewerben, auch in der Lage sind, die entsprechende Arbeit zu leisten.

Zu diesem Zweck gingen Frau Goldsmith und ihre Kollegen eine Partnerschaft mit dem Rat für Zuwanderer (*Immigrant Sector Council of Calgary – ISCC*) ein und starteten das *Immigrant Employment Partnership Project*. Ihre Aufgabe ist, „Beschäftigungsmöglichkeiten für Neuankömmlinge und andere Interessierte mit Migrationshintergrund in Calgary zu fördern und diese Gruppen über die Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Calgary zu informieren“, sagte Frau Goldsmith.

Das Projekt ist ein Riesenerfolg. Das ist teilweise auf die Arbeitsvermittlungsforen zurückzuführen – eine zentrale Anlaufstelle für neue kanadische Fachkräfte, die an einer Stelle bei der Verwaltung interessiert sind.

Jedes Forum bietet einen direkten Kontakt mit den Personalverantwortlichen der Stadtverwaltung von Calgary. Ein solches Forum beginnt gewöhnlich mit einer Präsentation zum Einstellungsverfahren. Anschließend informieren einzelne Personalverantwortliche darüber, wie sie ihre Tätigkeit in der Kommune ausüben. Zum Schluss setzen sich die Personalverantwortlichen jeweils mit einem der Zuwanderer zusammen, und diese erhalten die Gelegenheit, Fragen zu stellen. „Dies wird als eines der besten Angebote des Forums sehr geschätzt“, sagte Frau Goldsmith.

Während die Foren früher schwerpunktmäßig auf Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Arbeitsberater für Zuwanderer ausgerichtet waren, wird sich die Partnerschaft jetzt auch auf Arbeitgeber konzentrieren. „Wir versuchen immer zu



gewährleisten, dass unsere Partner, die in den Bereichen Beschäftigung und Ansiedlung von Zuwanderern arbeiten, gleichberechtigt einbezogen werden“, erläuterte Frau Goldsmith.

Ein Vorteil dieses komplexen Vorgehens bei der Einstellung von Zuwanderern liegt in der Verbesserung der Personaldienstleistungen bei der Stadt Calgary. Die Stadtverwaltung verfügt nun online über Leitfäden für die Bewertung ausländischer Qualifikationen, die es Personalsachbearbeitern und Verantwortlichen für die Einstellung von Zuwanderern ermöglichen, im Ausland ausgestellte Zeugnisse rasch zu überprüfen.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- KOPENHAGEN, DÄNEMARK

Einbezogen in Kopenhagen

Eine Vielfaltscharta für die Wirtschaft

- HAMBURG, DEUTSCHLAND

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Eine innovative Werbekampagne soll Vielfalt in die hamburgische Verwaltung bringen und gleichzeitig die Integration im Stadtgebiet fördern

- MÜNCHEN, DEUTSCHLAND

Auf Unternehmer mit Migrationshintergrund zugehen

Den Beitrag von Unternehmern mit Migrationshintergrund zu würdigen, hilft, den Erfolg kleiner Unternehmen zu fördern und ein Netzwerk von Führungskräften aus der Wirtschaft aufzubauen

Kontakt

City of Calgary

Human Resources

P.O. Box 2100, Stn. M

Calgary, AB T2P 2M5

www.calgary.ca

EDMONTON, ALBERTA

Kein Rassismus in Edmonton

Ein kommunales Bekenntnis zur Bekämpfung von Rassismus eröffnet Möglichkeiten für den Dialog über Rasse, Vielfalt und Inklusion

In der zunehmend von Vielfalt geprägten Stadt Edmonton in der kanadischen Provinz Alberta haben sich 24.000 Einwohner verpflichtet, sich aktiv gegen Rassismus in der Stadt einzusetzen. „Rassismus aus der Stadt zu verbannen, ist ein weiterer Schritt auf dem Weg dazu, Edmonton zu einem Ort zu machen, an dem jeder gerne leben möchte“, erläuterte Ann Mah von der Schulbehörde in Edmonton.

Die Initiative bringt explizit die Erscheinungsformen von Rassismus und Diskriminierung zur Sprache, mit denen viele Einwohner von Edmonton konfrontiert sind, und hinterfragt damit den gesitteten kanadischen Diskurs über Multikulturalismus sowie den Gedanken, dass Rassismus in Kanada kein Problem mehr darstellt. Sie erklärt unmissverständlich, dass Rassismus inakzeptabel ist, und hat eine Plattform eingerichtet, um einen offenen Austausch über Rassismuserfahrungen zu ermöglichen und zu untersuchen, wie verbreitet diese Erfahrungen sind.

Als die Kanadische UNESCO-Kommission die Kanadische Koalition von Kommunen gegen Rassismus und Diskriminierung (Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination – CCMARD) ins Leben rief, war Edmonton eine der ersten Städte, die ihr beitraten. 2007 wurde als Ausdruck der Entschlossenheit der Stadtverwaltung zu handeln, die Initiative „Kein Rassismus in Edmonton“ (Racism Free Edmonton – RFE) gegründet und dem Büro des Stellvertretenden Stadtdirektors zugeordnet.

RFE ist eine Kooperation zwischen 16 Ämtern, Bildungseinrichtungen und Gemeinschaftsorganisationen, die engagiert mit dem Ziel zusammenarbeiten, in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Wohnraum, Medien, Polizei und Justiz sowie Jugendliche eine inklusive Gemeinschaft aufzubauen.

„Die Einwohner von Edmonton haben ihre Entschlossenheit bekräftigt, dass dies eine inklusive Stadt sein soll“, sagte Stadtrat Amarjeet Sohi. „Wir müssen zusammenarbeiten, um unsere strategischen Aktivitäten zur Ermittlung und Verhinderung von Diskriminierung fortzusetzen. Dies erfordert Mut und vor allem Partnerschaft.“



2010 startete RFE ihre Kampagne zur Bewusstseinsbildung unter dem Motto „Ich engagiere mich gegen Rassismus in Edmonton“. Partner verteilten Postkarten und Unterschriftenlisten in der ganzen Stadt, und Einwohner verpflichteten sich zu konkreten Maßnahmen zur Rassismusbekämpfung. Heute tauschen sich die Partner über Beispiele für gute Praxis aus, und RFE organisiert öffentliche Veranstaltungen und bietet Anti-Diskriminierungs-Schulungen für öffentliche Einrichtungen und Gemeinschaftsorganisationen wie die Polizei von Edmonton an. Wer dort eine führende Position bekleidet, hat bereits an einer solchen Schulung teilgenommen.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- BARCELONA, SPANIEN

Falsche Vorstellungen mit Fakten bekämpfen: die Anti-Verleumdungs-Kampagne des Stadtrats von Barcelona

Der Stadtrat setzt Anti-Verleumdungs-Bevollmächtigte ein, um falsche Behauptungen zu zerstreuen und Diskriminierung mit Fakten und Humor entgegenzuwirken

- FORT WAYNE, VEREINIGTE STAATEN

Das Tor zu Klein-Myanmar

Neue Migranzenziele führen dazu, dass die Gemeinschaften von Neuankömmlingen Gewicht haben und berücksichtigt werden

- VALONGO, PORTUGAL

Niemand sollte nur nach seinem äußeren Erscheinungsbild beurteilt werden

Eine lebendige Bibliothek nutzt Lebensgeschichten, um junge Menschen zu gewinnen und Vorurteile und Klischees über Vielfalt abzubauen

Kontakt

City of Edmonton

8th Floor CN Tower, 10004-104 Avenue

Edmonton, AB T5J 0K1

Kaylin.Betteridge@edmonton.ca

www.racismfreeedmonton.ca

HALIFAX, NOVA SCOTIA

Kontakte knüpfen

Die Wirtschaft braucht Talente. Talente brauchen Chancen. Ein Mentoring-Programm vervollständigt die Gleichung

Die meisten hochqualifizierten Neuankömmlinge stehen bei der Stellensuche vor dem gleichen Problem: Ihnen fehlt es an lokalen Beziehungen und Netzwerken. In Anerkennung des Umstands, dass die Verfügbarkeit von freien Stellen der wichtigste Faktor ist bei der Entscheidung eines Neuankömmlings darüber, in Halifax zu bleiben oder anderswohin zu ziehen, erklärte die Verwaltung des Großraums Halifax (*Halifax Regional Municipality – HRM*) die Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften zu einem vorrangigen Ziel und verpflichtete die Partnerschaft für den Großraum Halifax, die führende Wirtschaftsentwicklungsorganisation der Stadt, zur Ausarbeitung einer erfolgversprechenden lokalen Mentoring-Lösung, dem *Halifax Connector Program*.

Das *Connector Program* soll dazu dienen, in Bezug auf Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften formulierte Ziele zu erreichen, indem Netzwerke zwischen Neuankömmlingen in Halifax und etablierten Mitgliedern der Gemeinschaft aufgebaut und ausgeweitet werden.

Obwohl die Aufgabe komplex ist, bietet das Programm eine einfache Lösung und schafft eine Gelegenheit für Zuwanderer, mit Unternehmen in Kontakt zu treten.

Paul Kent, Vorsitzender und Geschäftsführer der Partnerschaft, erläuterte: „Mentoren treffen sich in ihrem Büro oder in einem Café persönlich mit den Teilnehmern, um ihr Wissen über ihre Organisation oder ihren Industriezweig und den aktuellen Arbeitskräftebedarf weiterzugeben. Dann nennen sie dem Teilnehmer drei weitere Kontakte in ihrem Netzwerk.“

Der einfache, auf persönlichen Beziehungen beruhende Ansatz funktioniert. Prasad Ranay, einer der Programmteilnehmer, erklärte dazu: „Mir, der ich nicht aus Halifax komme, erschien das sehr sinnvoll für das erste Kennenlernen und den ersten Kontakt mit der Gemeinschaft. Es hat mein Netzwerk erweitert und auch meine Qualifikationen sowie meine Reichweite in der Gemeinschaft.“



Paul Kent zufolge macht das *Connector Program* die Bedeutung von Beziehungen deutlich. Mehr als 500 lokale Mentoren aus etwa 300 Organisationen haben bereits daran teilgenommen und mit 428 Studenten und Neuankömmlingen aus dem Ausland gearbeitet. Des Weiteren haben 177 Neuzuwanderer in Halifax durch das Programm eine Stelle gefunden. Es verwundert nicht, dass das Programm in 14 anderen Städten in ganz Kanada repliziert wird.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- AUCKLAND, NEUSEELAND

Von Alpha bis OMEGA: den Arbeitsplatz neu erfinden

Ein erfolgreiches Modell zur Integration der Erwerbsbevölkerung zu übernehmen, spart Zeit und Geld

- NEW YORK CITY, VEREINIGTE STAATEN

Der THRIVE-Wettbewerb: die Stadt stärker machen

Ein Wettbewerb für den besten Geschäftsplan zur Unterstützung zugewanderter Unternehmer mit kleinen Gründungsvorhaben

- WOLVERHAMPTON, GROSSBRITANNIEN

Das Indien-Projekt in Wolverhampton

Zuwanderer und länderübergreifende Netzwerke verleihen Kommunen einen strategischen Vorteil in einer immer stärker globalisierten Welt

Kontakt

Greater Halifax Partnership

1969 Upper Water Street

Purdy's Tower II, Suite 2101

Halifax, NS B3J 3R7

ddelong@greaterhalifax.com

www.greaterhalifax.com

MONTREAL, QUEBEC

Eine Rechtecharta für Stadtbewohner

Eine Charta der Rechte und Pflichten für Montreal

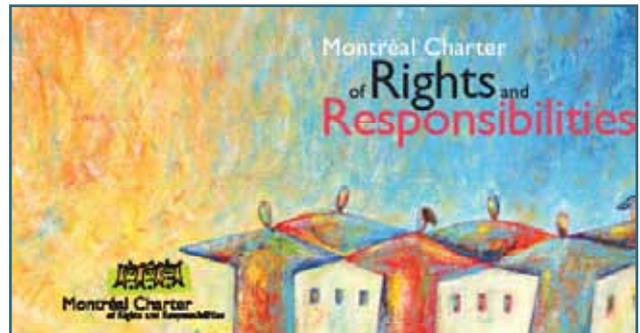
Montreal hat in Kanada insofern eine einzigartige Position inne, als die Stadt Dienstleistungen anbietet, die ihr französisches und englisches Erbe in einer Provinz achten, die offiziell französischsprachig ist. Sie ist auch das wirtschaftliche Zentrum der Provinz Quebec und nimmt die Mehrzahl der Zuwanderer in die Provinz auf.

2006 folgte Montreal als erste Stadt in Nordamerika dem Beispiel vieler europäischer Kommunen und gab sich eine kommunale Charta der Rechte und Pflichten. Für den früheren Montrealer Bürgermeister Gérald Tremblay markiert die Charta und ihre Übersetzung in Spanisch, Mandarin und Arabisch einen bedeutsamen Punkt im Leben der Stadt: „Es ist ein Vermächtnis, weil es unsere Werte sind, die uns als Volk einen. Wenn wir diese Werte haben und wir uns auf die Grundlagen konzentrieren – Familie, die Gemeinschaft, menschenwürdigen Wohnraum, Parks, kulturelle Aktivitäten –, geben wir unsere Werte weiter.“

Die Charta beschreibt die Pflichten der Stadtverwaltung gegenüber den Bürgern sowie der Bürger gegenüber der Verwaltung und legt auch die gemeinsamen Prinzipien und Werte der Stadt dar. Sie postuliert, dass aktive Bürgerschaft notwendig ist, um in der Stadt Vertrauen und ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen. Vielfalt gilt als Ressource, die „durch die Förderung von Inklusion von und harmonische Beziehungen zwischen ihren Gemeinschaften und Personen jeglicher Herkunft weiter verstärkt wird“.

Die Charta beschreibt die Rechte und Pflichten unter sieben allgemeinen Themen einschließlich demokratischen Lebens, Umwelt und nachhaltiger Entwicklung sowie kommunaler Dienstleistungen. Sie erläutert auch die Befugnisse eines unabhängigen Ombudsmanns zur Untersuchung von Beschwerden auf der Grundlage der Charta.

Die Montrealer Charta ist einerseits eine Innovation für Nordamerika, folgt andererseits jedoch dem Beispiel vieler



europäischer Städte, die sich das „Recht auf die Stadt“ zu eigen gemacht haben. Der Charta von Montreal wurde international viel Aufmerksamkeit entgegengebracht, unter anderem 2005 in Form der Anerkennung als richtungweisendes Dokument durch die UNESCO und UN HABITAT. Im Oktober 2011 errang Montreal unter 40 Städten im Index der interkulturellen Städte des Europarats den fünften Platz.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- BARCELONA, SPANIEN
Von Nachbarn zu Bürgern: der Interkulturalitätsplan von Barcelona
Ein Wegweiser zur interkulturellen Stadt auf der Grundlage von gemeinsamen Werten, bürgerschaftlicher Teilhabe und Interaktion im Alltag
- BOSTON, VEREINIGTE STAATEN
Das Bürgermeisteramt für neu zugezogene Bostoner
Eine spezielle Behörde hilft Neuankömmlingen in der Stadt, Zugang zu kommunalen Dienstleistungen zu erhalten
- STUTTGART, DEUTSCHLAND
Die Vorteile guter Planung: das Stuttgarter Bündnis für Integration
Der Stuttgarter Ansatz verknüpft Führungskompetenz und Gemeinschaftsbeteiligung zugunsten von Chancengleichheit und inklusiven produktiven Gemeinschaften

Kontakt

Ville de Montréal

275 rue Notre-Dame Est, Suite 3.108

Montreal, QC H2Y 1C6

jpatenaude@ville.montreal.qc.ca

www.ville.montreal.qc.ca

MONTREAL, QUEBEC

Praktika, in Kanada gewonnene Erfahrung und Beschäftigung

Ein Programm hilft Neuankömmlingen durch Ausbildung am Arbeitsplatz, Mentoring und persönliche Betreuung, sich in die Erwerbsbevölkerung der Stadt zu integrieren

Für Migranten, die in Kanada neu eingetroffen sind, ist es schwierig, Arbeit zu finden, die ihren Qualifikationen und Erfahrungen entspricht. Einerseits erhalten sie ohne in Kanada gewonnene Erfahrung keine Stelle, andererseits können sie diese geforderte Erfahrung nur an einem Arbeitsplatz in Kanada gewinnen.

Im Großraum Montreal mit seinen fast zwei Millionen Einwohnern leben mehr als 120 kulturelle Gemeinschaften, die sich zu 21 Prozent aus Zuwanderern zusammensetzen (Volkszählung von 2006), und die Stadtverwaltung von Montreal ist mit mehr als 25.000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber in der Region. Die Verwaltung erkannte, dass die Forderung nach „in Kanada gewonnener Erfahrung“ ein Hindernis darstellte, das vielen klugen und talentierten Personen den uneingeschränkten Zugang zur vollen Erwerbsbeteiligung vor Ort versperrte.

Um Neuankömmlingen und Schulabgängern zu helfen, dieses Hindernis zu überwinden, und die Verwaltung dabei zu unterstützen, sich mehr Gedanken über die Einwohnerschaft zu machen, der sie dienen soll, rief sie das „Programm für professionelle Patenschaft“ (*Programme de parrainage professionnel*) ins Leben.

Das Programm umfasst ein sechsmonatiges Praktikum bei der Stadtverwaltung von Montreal und zielt auf die Integration von Angehörigen ethnischer und erkennbarer Minderheiten in die Erwerbsbevölkerung. Diese machen 85 Prozent der Teilnehmer aus. Um an dem Programm teilnehmen zu können, müssen Bewerber über einen Postsekundarabschluss oder ein Diplom und über weniger als ein Jahr Arbeitserfahrung in der Provinz Quebec in einem Tätigkeitsfeld im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung verfügen.

Die vermittelten Praktika betreffen ein breites Spektrum an Stellen und sind für die Teilnehmer mit der Möglichkeit verbunden, einen Verwaltungsangestellten als Mentor zugezogen zu bekommen. Sie können ihre Qualifikationen in einem anregenden Tätigkeitsfeld im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung weiterentwickeln und lernen, sich an eine neue Arbeitsplatzkultur anzupassen.



„Dieses Programm fördert interkulturelles und intergenerationelles Verständnis und verbessert die beruflichen Aussichten im öffentlichen Dienst von Montreal“, sagte Mary Deros, ein Mitglied des für Vielfalt und die Gemeinschaften zuständigen Exekutivausschusses der Stadtverwaltung.

Seitdem das Programm 2006 ins Leben gerufen wurde, haben 269 Personen daran teilgenommen, von denen 58 Prozent nach ihren Praktika eine Festanstellung erhalten haben. Von diesen wurden 76 Prozent von der Stadtverwaltung von Montreal eingestellt.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- BARCELONA, SPANIEN
Innovation, Unternehmertum und Zuwanderer
Was gut für die Wirtschaft ist, nutzt auch neuen Zuwanderern und Unternehmern
- BREMEN, DEUTSCHLAND
Du bist der Schlüssel: Arbeitsplätze für Jugendliche zum Wohl der Stadt
Eine Anwerbekampagne für den öffentlichen Dienst zielt auf Jugendliche und Vielfalt und soll helfen, den zukünftigen Erfolg der Stadt zu sichern
- WUPPERTAL, DEUTSCHLAND
Arbeitsplätze für Asylsuchende: das Wuppertaler Netzwerk Partizipation
Eine sektorübergreifende Initiative zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit, die Asylsuchenden hilft, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten

Kontakt

Ville de Montréal

801 rue Brennan

Pavillon Duke Nord, Suite 5151.09

Montreal, QC H3C 0G4

clairebradet@ville.montreal.qc.ca

www.ville.montreal.qc.ca

RICHMOND HILL, ONTARIO

Migranten mit Führungskompetenzen willkommen heißen

Eine wachsende Kommune ergreift Maßnahmen, um die Vertretung von Minderheiten in kommunalen Gremien zu verbessern

Die Bevölkerung der Mittelstadt Richmond Hill verdoppelte sich innerhalb von 20 Jahren auf 185.000 Einwohner. Zu einem großen Teil war diese Entwicklung auf Zuzügler aus dem Großraum Toronto zurückzuführen. Heute macht der Anteil der Angehörigen erkennbarer Minderheiten fast 50 Prozent aus. Rascher Wandel geht nicht problemfrei vonstatten. Manche Alteingesessenen widersetzten sich dem Wandel, und manche Neankömmlinge gaben an, sich nicht willkommen gefühlt zu haben.

2009 beschloss die Stadtverwaltung einen neuen strategischen Plan mit einer Kernaussage: „Wir heißen Zuzügler willkommen.“ Mehr als 2.000 Einwohner hatten sich im Vorfeld an Konsultationen auf Gemeinschaftsebene beteiligt. Aktiv auf die Zuwanderer- und Minderheitengemeinschaften zuzugehen, wurde zur Priorität erklärt und zu einer Voraussetzung dafür, Richmond Hill und seine kommunale Selbstverwaltung inklusiver zu machen und sie so umzugestalten, dass sich die Vielfalt in der Stadt besser widerspiegelt.

Um die Vertretung der Zuwanderer- und Minderheitengemeinschaften in den Bürgerausschüssen sicherzustellen, wandte sich die Verwaltung mit der Bitte um Unterstützung an das Projekt *DiverseCity on Board* (DoB). DoB wurde 2005 ins Leben gerufen, um der wachsenden Asymmetrie zwischen der Vielfalt der Einwohnerschaft von Toronto und der Zusammensetzung kommunaler Gremien entgegenzuwirken und dazu beizutragen, öffentliche Institutionen mit den talentierten Kräften in Verbindung zu bringen, die sie benötigen.

Das DoB-Programm ermittelt qualifizierte vorausgewählte Kandidaten aus erkennbaren Minderheiten und Zuwanderergemeinschaften für die Berufung auf hervorgehobene Positionen bei öffentlichen Behörden sowie in Gremien, Kommissionen, Ausschüssen und Wohltätigkeitsorganisationen. Mit Hilfe des äußerst erfolgreichen Verfahrens von DoB für die Einbeziehung der Gemeinschaft wurden bislang mehr als 600 Personen auf Positionen in Gremien und Ausschüssen vermittelt.

Für den Prozess der Berufung von Personen in



Bürgerausschüsse ging die Stadtverwaltung eine Partnerschaft mit DoB ein und veranstaltete einen Tag der offenen Tür, um die Kontakte zu potenziellen Ausschussmitgliedern zu intensivieren und diesen eine Möglichkeit zu bieten, mehr über die Rollen und Aufgaben von Ausschussmitgliedern und darüber zu erfahren, wie sie in der kommunalen Selbstverwaltung aktiv werden können.

Das neue Berufungsverfahren in Richmond Hill eröffnete Möglichkeiten für Bürger, die sich sonst vielleicht nie kommunalpolitisch engagiert hätten. Angehörige erkennbarer Minderheiten machen jetzt 22 Prozent der Mitglieder aller Bürgerausschüsse in der Stadt aus.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- ANTWERPEN, BELGIEN

Berücksichtigung der Interessen von Minderheiten im Rathaus

Ein Rat der Stadt lädt einen Verband von Minderheitengruppen ein, um die Beziehungen zwischen den Gemeinschaften zu verbessern

- DUBLIN, IRLAND

Wussten Sie, dass Sie zur Wahl gehen können? Praktizierte Demokratie in der Stadt

Ein städtischer Integrationsrahmen macht das Stimmrecht zu einem Mittel, das Migranten Mitwirkung und Teilhabe ermöglicht

- BERLIN, DEUTSCHLAND

Berlin: Spiegelt sich die Vielfalt in Räten wider?

Überprüfung demokratischer kommunaler Institutionen auf Vielfalt

Kontakt

Town of Richmond Hill

225 East Beaver Creek Road

Richmond Hill, ON L4B 3P4

officemayor@richmondhill.ca

www.richmondhill.ca

SASKATOON, SASKATCHEWAN

Die Stadt widerspiegelt: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Kontaktaufnahme zu den Gemeinschaften, Partnerschaften und persönliche Betreuung vor der Arbeitsaufnahme sollen dazu beitragen, dass sich in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung die neue Vielfalt der Einwohnerschaft widerspiegelt

Während die Einwohnerzahl von Saskatoon zu einem bestimmten Zeitpunkt sogar rückläufig war, ist sie heute die am schnellsten wachsende Stadt in Kanada. Dank einer blühenden Provinzwirtschaft und eines Zustroms von Migranten, die im Rahmen von Zuwanderungsprogrammen der Regierung der Provinz Saskatchewan die Stadt als Ziel wählten, hat sich die Zahl der Angehörigen erkennbarer Minderheiten in weniger als einem Jahrzehnt mehr als verdoppelt: von 3 Prozent auf fast 8 Prozent der 260.000 Einwohner. Für die Stadtverwaltung von Saskatoon bedeutet dies nicht nur wirtschaftliche Vorteile, sondern auch eine neue bürgerschaftliche Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass sie die Einwohnerschaft widerspiegelt, der sie dient.

Die Stadtverwaltung von Saskatoon wollte qualifizierte Neuankömmlinge für den öffentlichen Dienst gewinnen und erkannte, dass sie die von dieser Zielgruppe wahrgenommenen Hürden für eine Einstellung beseitigen musste. Sie setzt Ressourcen ein, um Partnerschaften innerhalb von Zuwanderergemeinschaften zu entwickeln, und führt mit Hilfe gut etablierter Organisationen, wie der Saskatchewan Intercultural Association oder der International Women's Association, Kontaktbörsen und Informationsveranstaltungen durch. Auf diese Weise lernen sowohl Bewerber als auch Verwaltungsangestellte etwas über die Hürden, die Teil des Bewerbungsprozesses sein können, und darüber, wie man sie überwindet.

Eines der größten Hindernisse für eine Einstellung ist die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Diese Aufgabe muss bewältigt werden, bevor man sich überhaupt irgendwo bewerben kann. Die Stadtverwaltung von Saskatoon hilft potenziellen Bewerbern durch das Labyrinth vor einer Einstellung, indem sie Informationen bereitstellt, beispielsweise dazu, wie man Hochschulabschlüsse anerkennen lassen kann oder welche zusätzlichen Studiengänge und Prüfungen für die Anerkennung notwendig sind. Ein Personalvielfaltskoordinator



Foto: Tourism Saskatoon

bietet zusätzliche Betreuung und kontinuierliche Unterstützung während des Bewerbungsprozesses selbst an.

Verglichen mit Metropolen wie Toronto, Vancouver und Montreal steht Saskatoon, was Vielfalt betrifft, mit seinem neuen demografischen Profil erst ganz am Anfang. Wie viele der neuen Migrantenziele bemüht sich die Stadt jedoch, von Anfang an alles richtig zu machen. 2013 wurde die Stadtverwaltung von Saskatoon zum zweiten Mal in Folge unter dem Gesichtspunkt der Vielfalt als einer der besten Arbeitgeber in Kanada gewürdigt.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- PHILADELPHIA, VEREINIGTE STAATEN
Die Philadelphia-Story: Wirtschaftliche Integration durch integrierte Dienstleistungen
Der Zugang zu Kapital und Geschäftsberatung fördert den unternehmerischen Erfolg und trägt zur Wiederbelebung von Stadtteilen bei
- OSLO, NORWEGEN
Oslo XL
Die Stadtverwaltung für ihre Integrationspolitik rechenschaftspflichtig machen
- AACHEN, DEUTSCHLAND
Das Business-Network-Aachen stützt sich auf Migrantennetzwerke
Zusammenarbeit mit Migrantennetzwerken, um wirtschaftliche Möglichkeiten auf internationaler Ebene zu erschließen

Kontakt

City of Saskatoon

222 3rd Ave North

Saskatoon, SK S7K 0J5

Mubarka.Butt@Saskatoon.ca

www.saskatoon.ca

TORONTO, ONTARIO

Es richtig machen: Anwerbung von Polizisten unter Berücksichtigung des Vielfaltsgedankens

Polizeidienstleistungen in Partnerschaft mit den vielfältigen Gemeinschaften der Stadt machen Toronto sicher

Um in zunehmend durch Vielfalt geprägten Gemeinschaften relevant zu bleiben, hat eine wachsende Zahl von Polizeidiensten auf der ganzen Welt der Bedeutung von Vielfalt in seinem eigenen Personal Rechnung getragen. Dies gilt vor allem in Kanadas größter Stadt Toronto, in der mehr als 140 Sprachen und Dialekte gesprochen werden und 49 Prozent der Einwohner einer erkennbaren Minderheit angehören.

Als der neu ernannte Polizeichef Bill Blair 2005 sein Amt antrat, erkannte er rasch, dass die Polizei von Toronto (*Toronto Police Service – TPS*), die größte kommunale Polizeidienststelle in Kanada, die wachsende Vielfalt der Bevölkerung in der Stadt nicht widerspiegelte.

Blair ging entschlossen vor und ernannte Keith Forde zum ersten schwarzen Stellvertretenden Polizeichef. „Nicht, weil es moralisch richtig war“, erläuterte Blair, „sondern weil es klug war. Es war ein Element guter Betriebsführung, und es sollte uns kompetenter und klüger machen. Außerdem waren wir so besser in der Lage, den Gemeinschaften, für die wir zuständig sind und für deren Schutz wir sorgen müssen, zu dienen.“ Fordes Ernennung hatte keine Alibifunktion; er bekam den Auftrag, die Organisation zu verändern.

Und er veränderte sie gründlich. Seit 2005 ist der Anteil von Angehörigen erkennbarer Minderheiten um 86 Prozent gestiegen und der Anteil der Ureinwohner um 38 Prozent. Die Einstellungsabteilung des TPS orientiert sich an einer neuen Strategie für „Anwerbung, Einstellung und Kundenbeziehungen“, die ein Botschafterprogramm, einen Medien- und Kommunikationsplan sowie einen verbesserten Mentoring- und Anwerbungsplan umfasst.

Heute wirbt der TPS aktiv in den Minderheiten- und Zuwanderergemeinschaften um neue Mitarbeiter und betont dabei die Bedeutung von Sprachkenntnissen, kulturellen Kompetenzen und der Vielfältigkeit der Sichtweisen. Die Rekrutenklasse von 2009 ist ein gutes Beispiel. Sie bestand zu 16 Prozent aus Frauen und zu 33 Prozent aus Angehörigen erkennbarer Minderheiten. Insgesamt 60 Prozent sprachen eine andere Sprache als Englisch und 22 Prozent zwei Sprachen



oder mehr einschließlich amerikanischer Zeichensprache, Arabisch, Farsi, Französisch, Hindi, Italienisch, Kantonesisch, Koreanisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Tagalog und Tamilisch, um nur einige zu nennen.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- MADRID, SPANIEN

Bei der Integration ganz vorne dabei

Durch Konsultationen und die Einstellung von Ortsansässigen Vertrauen in die Nachbarschaftspolizei schaffen

- CHRISTCHURCH, NEUSEELAND

Die Gemeinschaft zuerst: der Notfalldienst von Christchurch

Kulturaustausch und Gemeinschaftsengagement erleichtern es der Polizei und den Sozialdiensten, darauf vorbereitet zu sein, Notfallhilfe für Neuankömmlinge zu leisten

- NEWPORT NEWS, VEREINIGTE STAATEN

Die Polizei gibt Informationen über Probleme, die sie von den Bürgern erhält, an die Stadtverwaltung weiter

Gemeindenaher Polizeiarbeit macht die Bekämpfung von Kriminalität zu einem gesamtstädtischen Werbefeldzug für qualitativ hochwertige Dienstleistungen und für Vertrauen in der Gemeinschaft

Kontakt

Toronto Police Service

40 College Street

Toronto, ON M5G 2J3

peter.sloly@torontopolice.on.ca

www.torontopolice.on.ca

TORONTO, ONTARIO

Hier wird jetzt Cricket statt Eishockey gespielt!

Ein Cricket-Turnier unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters bringt Jugendliche und Gemeinschaftspartner zusammen und dient der Unterstützung von Vielfalt, Mannschaftsbildung und Entwicklung von Führungskompetenzen

Angesichts von mehr als 50 über die ganze Stadt verteilten Schulmannschaften und von Spielfeldern in öffentlichen Parks bezeichnen Fans Cricket als die am raschesten wachsende Sportart in Toronto.

In Anerkennung des erfolgreichen Cricket-Programms an öffentlichen Schulen rief die Stadtverwaltung von Toronto 2011 das vom Berufsverband der Rechnungsprüfer (*Chartered Institute of Management Accountants* – CIMA) finanziell unterstützte Schul-Cricket-Turnier unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters ins Leben. Das Turnier baut auf dem Erfolg eines Turniers unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters auf, das seit 2005 von der Stadtverwaltung sowie Partnern aus Wirtschaft und Gemeinschaften ausgerichtet wurde, um dem jahrhundertealten Cricket-Spiel zu frönen.

Der Erfolg des Pilotprogramms im Jahr 2011 reichte aus, um die Katholische Schulbehörde von Toronto (*Toronto Catholic District School Board* – TCDSB) und die Bezirksschulbehörde von Toronto (*Toronto District School Board* – TDSB) zu bewegen, sich zu einer Partnerschaft zusammenzuschließen, um 2012 das Turnier innerhalb des Schulsystems zu fördern.

Jugendliche und Cricket sind eine erfolgversprechende Kombination. Der CIMA-Vorsitzende Amal Ratnayake erläuterte: „Als gute Rechnungsprüfer verstehen unsere Mitglieder den Wert von Partnerschaften beim Aufbau von Gemeinschaften. Wir freuen uns, eine starke Partnerschaft zwischen TDSB, TCDSB, der Stadtverwaltung von Toronto und der Canadian Imperial Bank of Commerce mit dem Ziel schmieden zu können, unsere jungen Menschen für das Cricket-Spiel begeistern zu können.“

Das Schul-Cricket-Programm des CIMA hat dem Spiel zu größerem Ansehen verholfen und Cricket als ein Instrument für Mannschaftsbildung, kulturenübergreifende Kommunikation und die Entwicklung von Führungskompetenzen etabliert. Es bietet den Cricket-Spielern unter den Zuwanderergemeinschaften in Toronto auch eine Möglichkeit, weiterhin ein Spiel zu spielen, das sie zu schätzen gelernt haben. Und einige von ihnen haben sich auch als Jungstars neues Ansehen in der Gemeinschaft erworben.



2012 wetteiferten bei dem CIMA-Turnier etwa 40 Cricket-Schulmannschaften aus ganz Toronto miteinander. Acht Mannschaften qualifizierten sich für die Finalrunde, zu der etwa tausend Zuschauer kamen.

Ranil Mendes, der Sprecher der Stadtverwaltung, verwies auf die steigende Zahl einflussreicher Gemeinschaftspartner. 2012 schickten Go Transit, CBC, die Tageszeitungen *The Toronto Sun* und *The Toronto Star* sowie die Polizei von Toronto je eine Mannschaft aufs Spielfeld.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- GREENWICH, GROSSBRITANNIEN

Ein Spiel, eine Gemeinschaft: Stadtverwaltung und Fußballverein kommen zusammen

Sport, Kunst und neue soziale Medien nutzen, um Kommunen stark, aktiv und inklusiv zu machen

- TORRE PACHECO, SPANIEN

Im großen Stil: ein Filmfestival als Ausdruck von Vielfalt in einer Kleinstadt

Ein interkultureller Ansatz zu Engagement in der Kommune, der Gesundheit und Wohnen berücksichtigt und bei dem Vielfalt durch Kunst und Theater, neue Medien und ein internationales Filmfestival bekundet wird

- AUCKLAND, NEUSEELAND

Der Pedibus oder Schulbus zu Fuß

Eltern von Schulkindern fördern die Gesundheit und die Sicherheit. Gleichzeitig intensivieren sie die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft - Schritt für Schritt

Kontakt

CIMA Canada

36 Toronto Street, Suite 850

Toronto, ON M5C 2C5

members@cimacanada.org

www.cima.mayorscricket.com

TORONTO, ONTARIO

Die große Gleichmacherin: Stadtbücherei Toronto

Öffentliche Büchereien erbringen maßgeschneiderte Dienstleistungen und helfen Neankömmlingen bei der Ansiedlung

Wenige Einrichtungen spiegeln die Vielfalt in der Stadt Toronto besser wider und dienen ihr mehr als die Stadtbücherei (*Toronto Public Library – TPL*). Mit 98 Zweigstellen, 1,3 Millionen Ausweisinhabern und einem Bestand von 11 Millionen Titeln ist sie eine der am stärksten frequentierten öffentlichen Büchereien auf der Welt. Neuzuwanderer zählen zu den regelmäßigen Benutzern der Bücherei – ja, es ist sogar so, dass mehr neue Kanadier als „regelmäßige Benutzer“ registriert werden als der Gesamtdurchschnitt von Toronto.

Der Grund? Die TPL hat sich intensiv um neue Zuwanderer bemüht. Sie hat eine Sammlung von Materialien in mehr als 40 Sprachen aufgebaut, bietet in Zweigstellen der Bücherei Sprachunterricht in Englisch als Zweitsprache an und widmet einen Teil ihrer Präsenz im Internet Neankömmlingen in Kanada.

Für alle Einwohner von Toronto ist die Stadtbücherei ein offener, kostenfreier und zugänglicher Gemeinschaftsraum. In einem Bericht der Provinzzweigstelle des Kanadischen Zentrums für Politikalternativen (*Canadian Centre for Policy Alternatives – Ontario*) wurde sie kürzlich als „die große Gleichmacherin“ beschrieben. Für Zuwanderer, die gerade erst in Kanada eingetroffen sind, ist die Bücherei auch ein Ort, an dem sie andere treffen und auf die Ressourcen zugreifen können, die ihnen helfen können, an ihrem neuen Wohnort heimisch zu werden.

Als eine zusätzliche konkrete Maßnahme ist die TPL in Toronto Sitz der vom Kanadischen Ministerium für Staatsbürgerschaft und Zuwanderung finanzierten *Library Settlement Partnership* (LSP), die Ansiedlungshelfer in öffentliche Büchereien entsendet. Diese Helfer bieten persönliche Informationen und Weiterleitung an andere Stellen in mehreren Sprachen sowie Informationsvermittlung in Gruppensitzungen für Neuzuwanderer zu einer Reihe von Themen, beispielsweise dazu, wie man eine Krankenversicherung der Provinz und einen Führerschein erhält, Kinder in der Schule anmeldet oder Hilfe bei der Arbeitsuche erhält und wer Stellenvermittlungsprogramme anbietet. Ansiedlungshelfer bringen Kunden auch mit Büchereimitarbeitern in Kontakt, die Unterstützung in Bezug auf Programme der Bücherei und besondere Dienstleistungen wie das Geschäftszentrum der TPL oder Einkommensteuerberatung leisten können.



Die TPL war eine von drei öffentlichen Büchereien, die 2007 vom Kanadischen Ministerium für Staatsbürgerschaft und Zuwanderung für die Erprobung von LSP ausgewählt wurden. Nach dem Erfolg der Pilotprogramme wurde LSP auf elf Büchereien in der Provinz Ontario ausgeweitet.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- AUCKLAND, NEUSEELAND

Bücherregale und Bollywood: Vielfalt Rechnung tragen

Büchereidienstleistungen orientieren sich an der zunehmenden Vielfalt in der Stadt und am Informationsbedarf von morgen

- MADRID, SPANIEN

Die Offene Bücherei heißt die Welt bei sich willkommen

Multilinguale Dienstleistungen und bilingual interkulturelle Mediatoren schaffen einen inklusiven öffentlichen Raum und vermitteln neuen Gemeinschaften ein Willkommensgefühl

- NEW YORK CITY, VEREINIGTE STAATEN

In Verbindung bleiben: die Bücherei reagiert auf eine sich verändernde Einwohnerschaft

Die Berücksichtigung demografischer Veränderungen hilft einer Stadtbücherei, mit diesen Schritt zu halten

Kontakt:

Toronto Public Library, Library Settlement Partnerships

789 Yonge Street

Toronto, ON M4W 2G8

jhoward@torontopubliclibrary.ca

www.torontopubliclibrary.ca

TORONTO, ONTARIO

Zugang zu kommunalen Dienstleistungen, ohne etwas befürchten zu müssen

Zuwanderer, die keine Daueraufenthaltsgenehmigung oder keine gültigen Papiere haben, können Dienstleistungen der Stadtverwaltung in Anspruch nehmen, ohne befürchten zu müssen, abgeschoben zu werden

Am 21. Februar 2013 wurde Toronto die erste kanadische Kommune, die Zuwanderern ohne Daueraufenthaltsgenehmigung oder gültige Papiere offiziell Zuflucht bot. Die Stadtverwaltung von Toronto hatte schon lange eine informelle Politik nach dem Motto „Stelle keine Fragen und gebe keine Informationen weiter“ verfolgt, die bedeutete, dass die Verwaltungsangestellten ihre Arbeit erledigen, ohne nach dem Zuwanderungsstatus zu fragen. Jetzt setzt sie offiziell eine Politik des „Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen, ohne etwas befürchten zu müssen“ um.

Der Journalist Nicholas Keung von der Tageszeitung *The Toronto Star* schrieb: „Die Entscheidung des Stadtrats war bedeutsam, denn die Zahl der Einwohner ohne Daueraufenthaltsgenehmigung dürfte 2015 steil ansteigen, weil dann die auf vier Jahre befristete Arbeitsgenehmigung vieler ausländischer Zeitarbeitskräfte gemäß einem neuen Bundesgesetz auslaufen wird. Diese halten sich derzeit rechtmäßig im Land auf, könnten dann jedoch potenziell ‚abtauchen‘.“

Die Stadtverwaltung prüft Möglichkeiten zur Umsetzung der Entscheidung. Dazu zählt auch, sicherzustellen, dass alle Einwohner Zugang zu einem breiten Spektrum an Kerndienstleistungsbereichen wie Gesundheitsversorgung, Bildung, Einkommensunterstützungsprogramme, erschwinglicher Wohnraum, Unterstützung bei der Ansiedlung, Sozialhilfe und juristische Dienstleistungen haben, ohne sich ausweisen zu müssen. Parallel zu der Abstimmung ersuchte der Stadtrat von Toronto die Bundesregierung um die Durchführung eines Programms mit dem Ziel, Einwohnern ohne gültige Papiere eine Daueraufenthaltsgenehmigung zu erteilen, und die Provinzregierung um die Prüfung der Öffnung des Zugangs zu von ihr finanzierten Dienstleistungen.

Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden umfassende Konsultationen mit Gemeinschaftsgruppen durchführen, von denen einige dazu beigetragen haben, den Rat zu dieser Politikänderung zu bewegen. Viele sind Teil des kommunalen Solidaritätsnetzwerks (*Solidarity City Network*), eines informellen Kollektivs von Einwohnern von Toronto, die sich dafür einsetzen, dass Personen ohne gültige Papiere eine

Daueraufenthaltsgenehmigung erhalten. Ihr auch von der Stadtverwaltung unterstütztes zentrales Argument ist, dass Personen ohne gültige Papiere Zugang zu Dienstleistungen benötigen, um Ängste abzubauen, die öffentliche Gesundheit und die Sicherheit aller Einwohner zu verbessern und zum Wohlstand der Stadt beizutragen. Schließlich zahlen die meisten von ihnen Steuern.



Mit dem Schwenk zur Politik des „Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen, ohne etwas befürchten zu müssen“ folgt Toronto dem Beispiel von 36 amerikanischen Städten, die ihren Einwohnern unabhängig vom Einwanderungsstatus Zugang zu kommunalen Dienstleistungen gewähren. Eine Folge der Entscheidungen in Toronto ist, dass auch die Stadt Hamilton prüft, zu dieser Politik überzugehen.

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- NEW HAVEN, VEREINIGTE STAATEN

Stadtbürger: Kommunalweise für inklusive und sichere Gemeinschaften

Eine Kommunalverwaltung gibt in Eigeninitiative auf nationaler Ebene ein Vorbild bei der Berücksichtigung der Interessen aller Stadtbewohner

- LONDON, GROSSBRITANNIEN

Die Kampagne für einen existenzsichernden Lohn

Die Stadtverwaltung von London schließt sich einer erfolgreichen Gemeinschaftskampagne zur Verbesserung der Löhne im Zentrum von London und zur Überwachung der Beschäftigungspraxis an

- SHEFFIELD, GROSSBRITANNIEN

Asylstädte, in denen Fremde willkommen geheißen werden

Durch eine offizielle Kommunalpolitik, Notleidende mit offenen Armen zu empfangen, entsteht eine Gemeinschaft, die Flüchtlinge und neu eingetroffene Zuwanderer unterstützt

Kontakt

City of Toronto

100 Queen Street West

Toronto, ON M5H 2N2

flewisd@toronto.ca

www.toronto.ca

VANCOUVER, BRITISH COLUMBIA

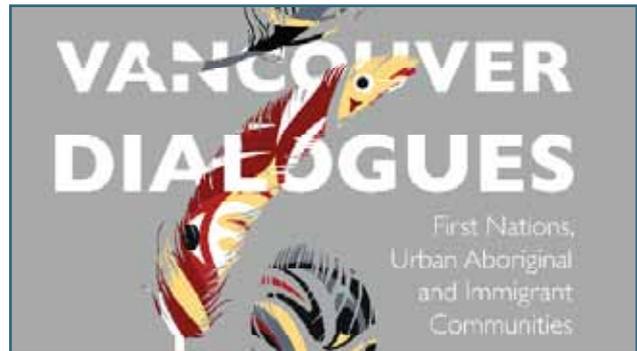
Das Projekt „Dialoge“ in Vancouver

Zunehmendes interkulturelles Verständnis und engere Verbindungen zwischen Ureinwohner- und Zuwanderergemeinschaften

Die ersten chinesischen Zuwanderer in Vancouver bezeichneten Kanada als einen Ort der unbegrenzten Möglichkeiten – den „Goldberg“. Weniger bekannt ist, dass viele kanadische Indianer ihm in ihren Legenden den Namen „Schildkröteninsel“ gaben. Als eine der drei Gründernationen Kanadas kommen die Ureinwohnergemeinschaften in Gesprächen über Vielfalt und Kanadas offizielle multikulturelle Politik kaum vor. Zuwanderergemeinschaften haben wenig Gelegenheit zum Dialog und halten häufig an datierten Stereotypen fest. Dennoch haben beide Gruppen vieles gemeinsam: eine reiche kulturelle Geschichte ebenso wie die Erfahrung von Vertreibung, Rassismus und außerhalb des Mainstreams zu leben.

In Vancouver, dessen Einwohner fast zur Hälfte im Ausland geboren wurden, sind Zuwanderer und Angehörige von Ureinwohnervölkern die beiden demografischen Gruppen, die am raschesten wachsen. Im Rahmen ihrer Bemühungen um einen neuen Ansatz zu Vielfalt in der Stadt und zu ihrer multikulturellen Identität verabschiedete die Stadtverwaltung von Vancouver 2007 einen Zuwanderungsplan, der die Bedeutung von Indianern und in Städten lebenden Ureinwohnern anerkannte. 2010 wurde das innovative Projekt „Dialoge“ mit dem Ziel ins Leben gerufen, „Verständnis und eine enge Beziehung zwischen indigenen und Zuwanderergemeinschaften und der Stadtverwaltung“ zu fördern.

Das von der Abteilung Sozialplanung in Zusammenarbeit mit 27 Gemeinschaftspartnern entwickelte Projekt „Dialoge zwischen Gemeinschaften von Indianern, in Städten lebenden Ureinwohnern und Zuwanderern in Vancouver“ zielt darauf ab, durch Aktivitäten wie Dialogzirkel, Forschung auf Gemeinschaftsebene sowie je ein Programm für Jugendliche und Ältere „gegenseitiges Verständnis und gegenseitigen Respekt“ zu fördern. Maßnahmen für kulturellen Austausch eignen sich ganz besonders für die Erforschung neuer und gemeinsamer Erfahrungen. Die Stämme der Musqueam und der Tsleil-Waututh heißen Besucher in ihren Reservaten willkommen, ebenso die chinesischen, jüdischen und ismailitischen Gemeinschaften, und Indianer- und Maya-Gemeinschaften kommen zusammen, um sich über traditionelle Heilpraktiken auszutauschen.



Der Erfolg des Projekts „Dialoge“ inspirierte andere Akteure. Das Programm der Schulbehörde von Vancouver für Neuankömmlinge hat ein eigenes Projekt für kulturellen Austausch begonnen, in dessen Rahmen mehr als 200 Familien die Verbindungen zwischen den Ureinwohnergemeinschaften und der chinesischen Gemeinschaft untersuchen. Die Stadtverwaltung von Vancouver plant zudem einen neuen Online-Leitfaden über Indianer für Neuankömmlinge, den ersten seiner Art (Vorstellung geplant für 2014).

Gute Ideen bei citiesofmigration.org mit einem ähnlichen Thema

- WELLINGTON, NEUSEELAND
Neu zugewanderte Migranten besuchen eine Marae. Die Regionale Ansiedlungsstrategie für den Großraum Wellington
Ein kooperativer Ansatz, der Neuankömmlinge mit der indigenen Bevölkerung des Landes, den Māori, bekannt macht
- MARSEILLE, FRANKREICH
Von der Hoffnung zur Brüderlichkeit: Marseille Espérance
Ein führungsstarker Bürgermeister bringt religiöse Gemeinschaften zusammen, um ein Dialogforum zu schaffen und Konflikte zwischen Gemeinschaften zu schlichten
- BLACKBURN WITH DARWEN, GROSSBRITANNIEN
Lernen Sie Ihre Nachbarn kennen
Durch den Dialog zwischen Religionsgemeinschaften Interaktion und Verständnis fördern

Kontakt:

City of Vancouver

Woodward's Heritage Building

Suite 501 – 111 West Hastings Street

Vancouver, BC V6B 1H4

www.vancouver.ca

Geschichtlicher Kontext und Hintergrund des kanadischen Experiments

Alan Broadbent

Verwaltungsratsvorsitzender und Generaldirektor,
Avana Capital Corporation
Vorsitzender, Maytree



Die Geschichte der Zuwanderung nach Kanada verläuft in großen Wellen, sich abflachend in schwierigen Zeiten ohne Führung und anschwellend in robusten Perioden der Weiterentwicklung des Staatswesens durch einige unserer visionären politischen Führungspersönlichkeiten.

In der Frühzeit der Ansiedlung war die Zahl der Zuwanderer, die in dem Land eintrafen, aus dem einmal Kanada werden sollte, bemerkenswert niedrig und von externen Ereignissen in anderen Ländern wie der Großen Hungersnot in Irland und der Amerikanischen Revolution beeinflusst. Der Krieg zwischen Großbritannien und den Vereinigten Staaten führte jedoch zu einer neuen Einstellung gegenüber der

Ende des 20. und zu Beginn des 21. Jahrhunderts basiert die kanadische Wirtschaft auf Information und Design, die Stützen der modernen Weltwirtschaft. Unsere Zuwanderer werden auf der Grundlage ihrer Eignung dafür aufgenommen, in dieser neuen Wirtschaft erfolgreich bestehen zu können. Sie haben einen hohen Bildungsstand und große Erfahrung in der modernen Wirtschaft und möchten adäquate Stellen in Kanada besetzen. Im Allgemeinen kommen sie aus Städten in Städte und tragen zur urbanen Vielfalt und Dynamik bei.

Zuwanderung. Als die britischen Gouverneure begannen, ihre Verteidigung zu planen, wurde die geringe Größe der kanadischen Bevölkerung zu einer militärischen Gefahr. Folgerichtig begannen die Gouverneure damals eine aktive Kampagne zur Anwerbung von Zuwanderern mit Hilfe von Landzuteilungen und anderen Zugeständnissen als Anreize. Bis zu einem gewissen Grad war diese Strategie erfolgreich und zog Zuwanderer aus Europa und den Vereinigten Staaten an.

Es dauerte jedoch bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts, bevor es zum ersten drastischen Anstieg der Zuwanderung kam. Nachdem Kanada 1867 offiziell ein eigenständiger Staat geworden war, begannen sich die Politiker zu fragen, wie sie den unendlich weiten und dünn besiedelten westlichen Teil des Landes schützen sollten. Sie hielten ihn für anfällig für amerikanische Expansionsbestrebungen oder die amerikanische Doktrin der offensichtlichen Bestimmung (*Manifest Destiny*), gemäß der die Vereinigten Staaten versuchen würden, den gesamten Kontinent unter ihre Kontrolle zu bringen. Nach der Übernahme der Regierungsgeschäfte im Jahr 1896 nahm Sir Wilfred Laurier auch Clifford Sifton in sein Kabinett auf. Laurier betraute ihn mit einer Reihe von Aufgaben, von denen jedoch keine berühmter und langwieriger als die große Anstrengung zur Besiedlung des Westens war.

Als Innenminister unternahm Sifton zweierlei. Erstens änderte er die Anreize für die Zuwanderungsbeamten. Statt ihnen ein festes Gehalt zu zahlen, bezahlte er sie

auf Kommissionsbasis, das heißt abhängig davon, wie viele Zuwanderer sie anziehen konnten. Dies machte sie viel ehrgeiziger und aggressiver bei der Anwerbung von Zuwanderern.

Zweitens startete er eine dauerhafte und scheinbar allgegenwärtige Werbekampagne. Er zielte damit zuerst auf die Vereinigten Staaten. Dort, wusste er, gab es ehemalige Kanadier und eine große Zahl von Farmern, die über Erfahrungen mit Landwirtschaft in kühlem Klima verfügten. Beide würden von den Farmen, die sie in den Vereinigten Staaten betrieben, Maschinen und Ausrüstung mitbringen. Bei der Zielgruppe der britischen Bauern hatte Sifton weniger Erfolg: Die meisten Briten wollten in Städte ziehen, die es in Westkanada noch nicht gab. Als er seine Anwerbungskampagne auf den Norden des europäischen Festlands ausweitete, war das der Durchbruch. In den ersten zehn Jahren des Jahrhunderts ließen sich Tausende europäischer Bauern in den Prärien nieder.

In den Anwerbungsländern schien Kanada allerorten zu sein. In Berichten aus der Zeit heißt es, dass an jedem Laternenpfahl in jedem Dorf auf dem Land kanadische Anwerbungsplakate hingen. Es war eine der großen Werbekampagnen der Zeit, scheinbar allenthalben, die sich an Bewohner ländlicher Gebiete richtete, die von einer besseren Zukunft träumten. Um Zuwanderer anzuziehen, stellte Sifton Land bereit, entweder zu geringen Kosten oder in manchen Fällen sogar umsonst durch staatliche Zuteilungen. Das Eisenbahnnetz wurde erweitert, um zuverlässige Möglichkeiten dafür zu schaffen, landwirtschaftliche Erzeugnisse auf die Märkte zu bringen. Die Eisenbahnunternehmen wurden ermuntert, einen Teil ihres Landbesitzes zur Ansiedlung freizugeben, und die neuen Farmer wurden auf jede erdenkliche Weise umsorgt, um ihre erfolgreiche Zuwanderung sicherzustellen.

Das Gelingen des Programms spiegelte sich in dem Umstand wider, dass zwischen 1891 und 1902 mehr als drei Millionen Menschen nach Kanada kamen. Bedenkt man, dass die Gesamtbevölkerung des Landes

davor nur fünf Millionen betragen hatte, ist das ein außerordentlicher Zuwachs, und er wurde anscheinend mit Gleichmut absorbiert. Erst eine Reihe von Jahrzehnten und zwei Weltkriege später wurden erneut ähnliche Zuwanderungsraten verzeichnet.

Während des Ersten Weltkriegs und in der Zeit danach gab es nur wenig Zuwanderung. Selbst während der gesamten 1920er Jahre machte sie deutlich weniger als die Hälfte der Zahlen in der Spitzenzeit der ersten zwölf Jahre des Jahrhunderts aus. Von etwa 1930 bis 1950 war die Zuwanderung vernachlässigbar, worin die schwierigen Jahrzehnte der Wirtschaftskrise und des Zweiten Weltkriegs zum Ausdruck kamen.

Seit den 1950er Jahren begannen die Zahl der Zuwanderer und damit die kanadische Bevölkerung wieder zu wachsen. Mitte des Jahrhunderts verfügten viel mehr Zuwanderer über Fertigkeiten, die sich am besten für städtische Umfelder eigneten, etwa Mauern und Fliesenlegen, Werkzeug- und Formenbauen, Kenntnisse in Elektrik und Mechanik sowie Finanz- und Handelshintergrund und -ausbildung. Die Zuwanderung in dieser Zeit trug zum Aufbau der städtischen Zentren Kanadas bei.

Der drastische Anstieg der Einwohnerzahl unserer drei größten Städte von 1950 bis in die heutige Zeit belegt diese Anziehungskraft.

	1950	1980	2000
Toronto	1,250,000	3,000,000	4,650,000
Montreal	1,525,000	2,800,000	3,400,000
Vancouver	575,000	1,250,000	1,950,000

Von etwa 1950 bis 1975 trafen jedes Jahr zwischen 100.000 und 150.000 Zuwanderer ein, zwei Drittel von ihnen aus Großbritannien sowie dem Rest Europas und etwa zehn Prozent aus Asien.

Während Kanada einmal sein Bestes getan hatte, um Menschen anzuziehen, stand das Land jetzt vor einer neuen Herausforderung: den Menschenstrom zu steuern.

1967 entwickelte Tom Kent unter der Führung von Premierminister Lester Pearson ein Punktesystem, gemäß dem potenzielle Zuwanderer nach Kanada auf der Grundlage ihrer Bildung, ihrer Sprachkenntnisse, ihrer Arbeitserfahrung und anderer Attribute eingestuft wurden, von denen angenommen wurde, dass sie zu einer erfolgreichen Integration beitragen. Es diente zudem einem weiteren nützlichen Zweck, und zwar dazu, die Praxis aufzugeben, Zuwanderer auf der Grundlage ihres Herkunftslandes oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder Rasse auszuwählen.

Mitte der 1980er Jahre stieg die Zahl der Zuwanderer sprunghaft auf etwa 200.000 pro Jahr, und infolge des Punktesystems hatte sich die Verteilung der Herkunftsländer drastisch verändert: Weniger als 20 Prozent kamen nun aus Großbritannien, aber dafür fast die Hälfte aus Asien und etwa 30 Prozent aus Afrika, dem Nahen Osten oder Südamerika. Das „Gesicht“ von Kanada änderte sich in dieser Zeit, wie häufig gesagt wird, weil nahezu 80 Prozent der Zuwanderer nach Kanada Angehörige erkennbarer Minderheiten waren – ein Begriff zur Beschreibung von Personen, die nicht kaukasischer Abstammung sind oder weiße Hautfarbe haben.

Außerdem ließen sich die meisten Zuwanderer, die in dieser Zeit eintrafen, in drei urbanen Regionen nieder: Montreal, Vancouver und Toronto. Der kombinierte Anstieg der Einwohnerzahl dieser drei Großstädte (durch Zuwanderung aus anderen Ländern und Migration aus dem ländlichen in den urbanen Raum) über einen Zeitraum von 50 Jahren beläuft sich auf etwa 6,7 Millionen. Im Vergleich dazu nahm die Gesamtbevölkerung Kanadas im selben Zeitraum um etwa 15 Millionen zu. Mit anderen Worten entfielen auf diese drei Städte fast 45 Prozent des Bevölkerungswachstums des Landes. In diesen 50 Jahren nahm Kanada etwa neun Millionen Zuwanderer auf, die somit 60 Prozent des Bevölkerungswachstums ausmachen.

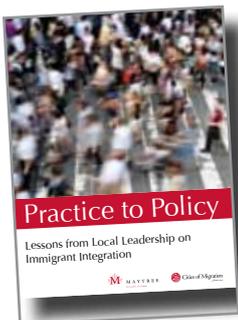
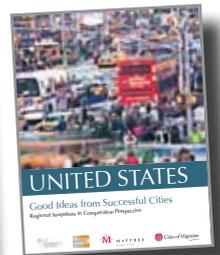
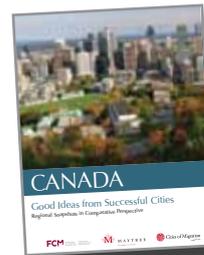
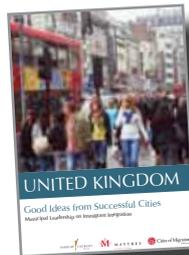
Die Ära Siftons und die Jahre seit 1980 ähneln sich in zweierlei Hinsicht. Erstens nahm Kanada sowohl in effektiven Zahlen als auch pro Kopf der Bevölkerung sehr viele Zuwanderer auf. Zweitens wurden Zuwanderer unter strategischen Gesichtspunkten auf der

Grundlage des Bedarfs der kanadischen Volkswirtschaft ausgewählt. Zur Zeit Siftons war die Landwirtschaft die Stärke der Volkswirtschaft, und die Zukunftsaussichten ruhten auf ihr. Die von ihm betriebene Besiedlung des Westens führte zur Entwicklung der kanadischen Weizenindustrie. Ende des 20. und zu Beginn des 21. Jahrhunderts basiert die kanadische Wirtschaft auf Information und Design, den Stützen der modernen Weltwirtschaft. Unsere Zuwanderer werden auf der Grundlage ihrer Eignung dafür aufgenommen, in dieser neuen Wirtschaft erfolgreich bestehen zu können. Sie haben einen hohen Bildungsstand und große Erfahrung in der modernen Wirtschaft und möchten adäquate Stellen in Kanada besetzen. Im Allgemeinen kommen sie aus Städten in Städte und tragen zur urbanen Vielfalt und Dynamik bei. ■

Die Geschichte der Zuwanderung nach Kanada verläuft in großen Wellen, sich abflachend in schwierigen Zeiten ohne Führung und anschwellend in robusten Perioden der Weiterentwicklung des Staatswesens durch einige unserer visionären politischen Führungspersönlichkeiten.



In der Publikation *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: kommunale Führungskompetenz zur Integration von Zuwanderern* stellen wir internationale Beispiele guter Praxis aus Kommunen in Kanada, den USA, Europa und Australien vor.



Mehrere **Länderberichte** ermöglichen zusätzliche Einblicke in innovative und gute Praxis von Städten in ausgewählten Ländern.

Darüber hinaus bieten vier internationale Wissenschaftler und Experten in *Gute Ideen aus erfolgreichen Kommunen: kommunale Führungskompetenz zur Integration von Zuwanderern* analytische Einschätzungen und Empfehlungen für Verantwortliche und Akteure in Kommunen.

www.citiesofmigration.org