Landesprogramm „Modellregionen Integration“:

Vielfalt gestalten in städtischen und ländlichen Regionen

Stefanie Reiter und Franziska Pohl

Integration von Migrantinnen und Migranten wird zumeist im Kontext von Städten und urbanen Zentren gedacht und untersucht. Die Anzahl der Studien, die sich mit diesem Thema, bezogen auf den ländlichen Raum, befassen, ist bislang noch überschaubar (z. B. Schader Stiftung[1], Projekt Diverse City[2]). Wenn man bedenkt, dass ein Großteil (rund 88 %[3]) der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland in städtischen Regionen lebt, ist dies nicht weiter verwunderlich. In den letzten Jahren zeichnet sich jedoch die Tendenz ab, dass nicht nur (Groß-)Städte, sondern auch Dörfer im ländlichen Raum multikulturell geprägt sind[4] und die Gestaltung eines vielfältigen Zusammenlebens im ländlichen Raum für Verwaltungen, Kommunalpolitik und zivilgesellschaftliche Akteure an Bedeutung gewinnt. Das hessische Landesprogramm „Modellregionen Integration“ konnte nicht nur in Städten, sondern auch in ländlichen Regionen zur Verbesserung der integrationspolitischen Prozesse und Strukturen beitragen.

Konzept und Ziele des Landesprogramms „Modellregionen Integration“

Die Bevölkerung des Landes Hessen ist von einer zusehends größeren ethnischen und kulturellen Vielfalt geprägt. So hat nach den Angaben des Statistischen Landesamts in Hessen inzwischen etwa jeder vierte Hesse einen Migrationshintergrund.[5] In dieser Vielfalt wird das Thema Integration zu einer wichtigen Querschnittsaufgabe für Akteure und Institutionen in allen Lebensbereichen und Politikfeldern, sowohl in städtischen als auch in ländlichen Regionen.

Um die Entwicklung einer erfolgreichen und wegweisenden Integrationspolitik aktiv mitzugestalten, hat das Hessische Integrationsministerium[6] in den Jahren 2009 bis Ende 2013 das Landesprogramm „Modellregionen Integration“ umgesetzt. Mit ausgewählten Städten und Landkreisen wurden integrationspolitische Maßnahmen und Ansätze erprobt und ganzheitliche Handlungskonzepte ausgearbeitet, um Anregungen für andere Kommunen zu liefern.

Mit den Städten Wiesbaden, Kassel, Wetzlar und Offenbach sowie dem Hochtaunuskreis und dem Main-Kinzig-Kreis, welcher gemeinsam mit der Stadt Hanau eine Modellregion bildet, wurden städtische und ländlich geprägte Kommunen und Kreise mit heterogenen Ausgangsbedingungen für eine Förderung ausgewählt. Zur Unterstützung der Akteure dieser Modellregionen in ihrer kommunalen bzw. regionalen Arbeit, wurden Programmkoordinatorinnen und -koordinatoren vor Ort eingestellt, um einerseits den Aufbau neuer integrationspolitischer Aktivitäten und Strukturen anzuregen und andererseits bestehende Maßnahmen unterschiedlicher Akteure und Träger abzustimmen und weiterzuentwickeln. Zudem wurden Projekte mit Modellcharakter in verschiedenen Handlungsfeldern (z. B. Sport, Kultur, Bildung) gefördert und eine enge beratende Begleitung der Umsetzung durch Mitarbeiterinnen des HMdJIE realisiert. Dadurch wurden innovative Formen der Zusammenarbeit einer-

Foto: M. Bruns

Stefanie Reiter

europäisches forum für migrationsstudien, Institut an der Universität Bamberg und Deutsches Jugendinstitut e.V.

sreiter@dji.de

Franziska Pohl

CJD Hamburg + Eutin (Einrichtung des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschlands e.V.)

f.pohl@cjd-eutin.de

Foto: V. Krobisch/efms

[1] Schader Stiftung (2014): Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in strukturschwachen ländlichen Regionen – Ein Handbuch für Kommunen. Ergebnisse des Forschungs-Praxis-Projektes Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel. Darmstadt.

[2] CJD Hamburg + Eutin (2011): Diversität in Klein- und Mittelstädten. Bürger mit Migrationsgeschichte als Potenzial für die Stadtentwicklung. Ergebnisse des Bundesweiten Modellprojekts Diverse City. Eutin.

[3] Vgl. Statistisches Bundesamt (2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2013. Fachserie 1, Reihe 2.2., S. 52.

[4] Vgl. Miksch, Jürgen und Schwier, Anja (2000): Fremde auf dem Lande. Frankfurt am Main, S. 5.

[5] Vgl. HMdJIE (2013): Integration nach Maß – Der Hessische Integrationsmonitor 2013. Wiesbaden, S. 9.

[6] Das Landesprogramm wurde zunächst durch das Hessische Ministerium der Justiz, für Integration und Europa (HMdJIE) gefördert und ist inzwischen im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration verortet.

seits zwischen der Landesebene und den Modellregionen und andererseits innerhalb der teilnehmenden Kommunen und Kreise praktiziert. Das europäische forum für migrationsstudien (efms) war mit der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms beauftragt, um ausgewählte geförderte Projekte zu evaluieren und die durch das Landesprogramm angestoßenen Veränderungen der integrationspolitischen Strukturen hinsichtlich folgender Pogrammziele zu analysieren:

- Strukturelle Veränderungen von Regelangeboten und -diensten,
- Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund und deren Organisationen und Einbeziehen der Aufnahmegesellschaft,
- Transparenz von Maßnahmen, Trägern und Daten,
- Vernetzung auf der kommunalen Ebene sowie zur Landesebene.

Durch wissenschaftliche Rückmeldungen und gemeinsame Reflexion mit Programmträger und -durchführenden während des Programmverlaufs konnte eine konzeptionelle Weiterentwicklung stattfinden.

Ergebnisse des Programms

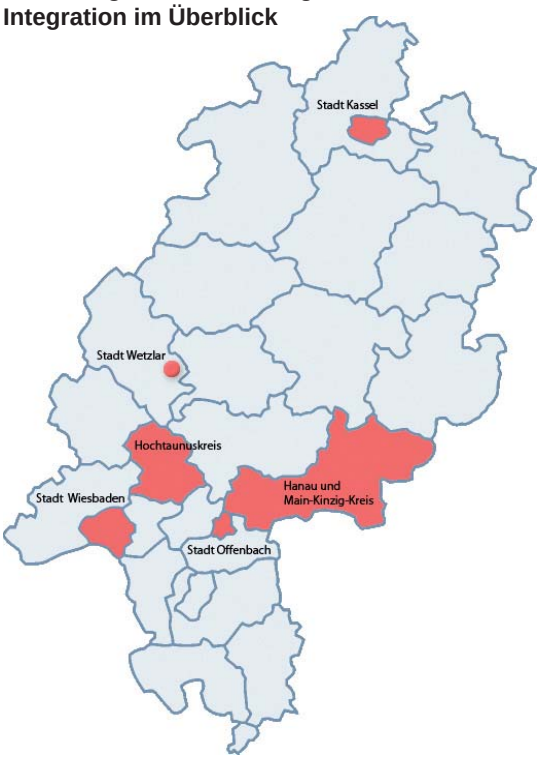
Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Erfahrungswerte der am Programm Beteiligten richten sich an Handelnde aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Erarbeitet wurden Empfehlungen für integrationspolitisch relevante Handlungsfelder wie Politik und Verwaltung, Arbeit, Bildung, Kultur, Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement, Sport und Gesundheit sowie lokale Öffentlichkeit.[7] Für die erfolgreiche Gestaltung von Vielfalt in der Zusammenarbeit zwischen Kommunen in Landkreisen und im ländlichen Raum haben sich vor allem folgende Aspekte als relevant erwiesen:

Integrationspolitische Strukturen im ländlichen Raum aufbauen

Der politische Rückhalt vor Ort ist für eine umfassende und ertragreiche Gestaltung integrationspolitischer Maßnahmen unverzichtbar. Insbesondere ländliche Regionen, in denen Integration bislang noch kein in Politik und Verwaltung fest verankertes Thema ist, müssen dafür Sorge tragen, das Thema dauerhaft auf die politische Agenda zu setzen und einen überparteilichen Konsens dazu zu erreichen. Zudem zeigt die Erfahrung, dass Integration dann erfolgreich ist, wenn das Thema „Chefsache“ ist, d. h. eine hohe politische Ebene – die auch richtungsweisend für die Verwaltung ist – sich für Integration, Vielfalt und interkulturelle Öffnung stark macht. Im ländlichen Raum kann diese Rolle von Landräten und Kreisbeigeordneten, aber auch von Bürgermeistern der Gemeinden eingenommen werden.

In den beiden ländlich geprägten Modellregionen – den beiden Landkreisen – lag vor Aufnahme in das Landesprogramm bei den staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren vor Ort tendenziell weniger Erfahrung im Umgang mit dem Thema Integration vor und lokale bzw. regionale Strukturen, die sich systematisch integrationspolitischen Belangen widmen, waren kaum ausgebildet. Mit der Teilnahme am Landesprogramm wurden in diesen Modellregionen erstmals Ansprechpartner in Politik und Verwaltung festgelegt und kommunale Koordinierungsstellen geschaffen, die explizit für das Thema Integration von Migrantinnen und Migranten zuständig waren. Die neu geschaffenen Koordinierungsstellen wurden fest in der Verwaltung als Querschnittsaufgabe verankert und erwiesen sich in ihrer Funktion als Ansprechpartner für Projektträger, Vereine und Verbände sowie für Politik und Verwaltung und als Anlaufpunkt für Migrantinnen und Migranten sowie ihre Organisationen als sehr erfolgreich.

Abbildung 1: Die Modellregionen Integration im Überblick



Quelle: Integrationskompass (http://integrationskompass.de/hmdj/home/~bil/Modellregionen_Integration/) Copyright (© HMSI)

In den beteiligten Landkreisen trugen die Koordinierungsstellen sowie die Beratung seitens des HMdJIE dazu bei, dass ganzheitliche Projektkonzepte für den Nahraum entwickelt und verwirklicht wurden. In der ländlich geprägten Region des Main-Kinzig-Kreises wurde

[7] Vgl. HMdJIE (Hrsg.) (2013): Landesprogramm Modellregionen Integration. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Handlungsempfehlungen. Wiesbaden; s. auch: HMdJIE (Hrsg.) (2012): Vielfalt ist Hessens Zukunft. Wiesbaden.

beispielsweise in Schlüchtern ein Jugendbüro etabliert, in welchem verschiedene bedarfsorientierte Beratungsangebote und Maßnahmen für Kinder, Jugendliche, Familien und lokale Migrantengruppen in den Räumlichkeiten zusammengeführt wurden, welche ursprünglich teilweise als unabhängige, kleinere Mikroprojekte geplant waren. Durch die zusätzliche Verknüpfung mit einer aufsuchenden Arbeit durch Integrationslotsinnen und -lotsen lag eine hohe Zielgruppenerreichung vor. Somit konnte die Modellregion durch einen abgestimmten ganzheitlichen Ansatz Projekte bündeln sowie Austausch und Vernetzung im ländlichen Raum stärken.

Bürgerschaftliches Engagement aller auf dem Land fördern

Insbesondere in ländlichen Regionen spielen Vereine eine wichtige Rolle bei der Integration der dort lebenden Bevölkerung. Am Beispiel der Modellregion Main-Kinzig-Kreis/Hanau zeigte sich im Rahmen von Modellprojekten, dass eine interkulturelle Öffnung und Professionalisierung von Vereinsarbeit positive Auswirkungen auf die Kontakte zwischen Personen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln hat und gleichzeitig dazu beitragen kann, die Vereine bei der Gewinnung neuer Mitglieder zu unterstützen. Darüber hinaus kann eine Öffnung von Vereinen dazu beitragen, dass Zugewanderte und Einheimische die Region noch besser kennenlernen. Ein erfolgversprechender Ansatz besteht auch darin, verschiedene Vereine – sowohl der Aufnahmegesellschaft als auch Migrantenorganisationen – aus dem sozialen Nahraum zu einem Austausch zusammenzubringen, um gemeinsam Wege zur Schaffung attraktiver Angebote, zur Erschließung von Zielgruppen oder zur Nutzung von Ressourcen zu beschreiten.

Transparenz über Bedarfe, Maßnahmen und Träger in der Region schaffen

Einen Überblick über regionale Träger, deren Maßnahmen und weitere Angebote zu schaffen und diese Informationen an die Zielgruppen weiterzugeben, ist auch im ländlichen Raum trotz einer vergleichsweise geringeren Zahl der Angebote sehr wichtig. Dies kann beispielsweise im Rahmen der Entwicklung eines Integrationskonzepts erfolgen: Der Hochtaunuskreis hat im Modellregionenprogramm positive Erfahrungen mit der partizipativen Erstellung eines Integrationskonzepts auf Kreisebene gemacht. Mit Hilfe von thematischen Arbeitsgruppen (z. B. Arbeitsmarkt, Bildung, Kultur) ist es gelungen, einen Überblick über kreisweite Angebote zu schaffen, Bedarfe zu identifizieren und Träger, die sich oftmals in Konkurrenzsituationen befinden, an einen Tisch zu bekommen.

Transparenz sollte zudem hinsichtlich der statistischen Informationen geschaffen werden, um eine fundierte Analyse von Bedarfen zu ermöglichen. Ein Monitoring der Bevölkerungsentwicklung und weiterer Indikatoren ist zentral, da der demografische Wandel Veränderungen zuerst auch für ländliche Räume mit sich bringt und die Planung integrationspolitischer Belange auf Basis der Entwicklung von Indikatoren und Prognosen erfolgen sollte.

Aufgaben gemeinsam lösen

Im Zuge einer bedarfsgerechten und ressourcenschonenden Abstimmung von Strategien und Maßnahmen ist die Vernetzung von Akteuren und Strukturen, die sich mit dem Thema Integration befassen, ein zentraler Aspekt für eine gelungene Gestaltung von Vielfalt. Dabei können Vernetzungsprozesse sowohl innerhalb als auch zwischen Kommunen und mit der Landesebene erfolgen. Absprachen und Kooperationen sind insbesondere wichtig in ländlichen Räumen, die durch kleine Gemeinden und weite Wege zwischen diesen gekennzeichnet sind, da oftmals nicht in allen Gemeinden Angebote für Zuwanderer und ihre Nachkommen zur Verfügung gestellt werden können. Gleichzeitig können große Entfernungen die Vernetzungsbemühungen in diesen Regionen erschweren. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, kann es sich als sinnvoll erweisen, auf Kreisebene eine Steuerungsgruppe zum Thema Zuwanderung und Integration einzurichten, der neben Vertretern aus Politik und Verwaltung des Kreises und der Kommunen auch Träger von Integrationsmaßnahmen, Wohlfahrtsverbände, Vereine und Migrantenorganisationen angehören sollten. Im Rahmen von regelmäßigen Treffen können so Austausch- und Abstimmungsprozesse sowie gemeinsame Strategien und Konzepte etabliert und umgesetzt werden. Auch Kooperationen eines Landkreises mit einer kreisfreien Stadt – deren Verwaltungen normalerweise selten zusammenarbeiten – sind sinnvoll, um gemeinsam zu planen und Projekte zusammen umzusetzen. Der Main-Kinzig-Kreis und die Stadt Hanau haben damit im Landesprogramm positive Erfahrungen gemacht, beispielsweise mit gemeinsamen Seminaren zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinaus über ihre Arbeit austauschen konnten. Vernetzungsprozesse über den regionalen Raum hinaus, auch auf Landes- oder Bundesebene, tragen ferner dazu bei, von anderen Regionen und Gemeinden zu lernen und die eigenen Erfahrungen weiterzugeben. ■

Gemeinsam ein neues Leitbild „Vielfalt“ entwickeln – Zuwanderung als Chance

Dr. Frank Gesemann

Weltweit hängen die Migration von Millionen Menschen und das Wachstum der Städte eng zusammen. Zugleich steigt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auch in ländlichen Regionen und Fragen wie Migration und Integration werden zu einem immer wichtigeren Thema in der Kommunalpolitik. Nicht zuletzt angesichts der aktuellen Zuwanderung von Arbeitsuchenden aus Süd- und Osteuropa und Asylsuchenden insbesondere aus Nordafrika und dem Nahen Osten wird internationale Migration immer mehr zu einer wesentlichen Komponente des demografischen Wandels.[1]

Städte und Gemeinden in ländlichen Regionen müssen sich zunehmend mit der Frage auseinandersetzen, inwieweit sie eine aktive Integrations- und Zuwanderungspolitik als Bestandteil einer zukunftsorientierten Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels verfolgen wollen und können. Das gilt insbesondere für Kommunen, in denen der Bevölkerungsrückgang mit hohen Abwanderungsraten einhergeht, und die auf die Erschließung des Potenzials aller Bevölkerungsgruppen und auch auf eine offensive Zuwanderungspolitik angewiesen sind. Zuwanderung kann zur Stabilisierung der Bevölkerungszahl, zur Aufrechterhaltung öffentlicher Leistungen und zum bürgerschaftlichen Engagement in der Kommune wesentlich beitragen. Zuwanderung kann aber die Erschließung endogener Potenziale nicht ersetzen, sondern allenfalls ergänzen, und ist auch kein Instrument zur Bewältigung wirtschaftlicher Strukturprobleme und einer eingeschränkten Handlungsfähigkeit von Kommunen.

Die Bevölkerungszahl in Deutschland wird von 2010 bis 2030 – nach Ergebnissen der Raumordnungsprognose 2030 – um 2,5 Mio. Menschen schrumpfen, was einem Rückgang von etwa 3 % entspricht. Diese prognostizierte Bevölkerungsentwicklung verläuft allerdings sehr ungleich. Deutliche Abweichungen vom Bundesdurchschnitt zeigen sich bereits im Bundesländervergleich, aber vor allem auf der Ebene der Städte, Gemeinden und Landkreise. Etwa ein Viertel aller Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland werden demnach leichte Zuwächse von bis zu 15 % und drei Viertel Abnahmen der Bevölkerung von bis zu 26 % verzeichnen.[2] Kommunen in ländlichen Regionen sind zumeist von überdurchschnittlichen Abwanderungsraten, ungünstigeren Entwicklungen der Altersstruktur der Bevölkerung und einer geringeren Attraktivität für Neuzuwanderer betroffen. Zugleich bietet das Leben in den in ländlichen Regionen gelegenen Klein- und Mittelstädten eine Reihe von Vorteilen, z. B. eine hohe Lebens- und Wohnqualität, engere Bindungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, gute Bildungseinrichtungen und vielfältige Freizeitmöglichkeiten. In vielen ländlichen Regionen gibt es zudem innovative und weltweit erfolgreiche Unternehmen, die sich zumeist sehr stark mit der Region identifizieren.[3]

Foto: privat

Dr. Frank Gesemann

DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration, Berlin

Tel. (030) 814 865 02
info@desi-sozialforschung-berlin.de

Dezentrale Siedlungsstruktur von Zuwanderern

Seit der Anwerbung von Arbeitskräften in den 1950er und 1960er Jahren konzentrieren sich Migranten und ihre Nachkommen in den städtischen Ballungsregionen der alten Bundesländer mit einem hohen Anteil an Industrie, verarbeitendem Gewerbe und spezialisierten Dienstleistungen. Im europäischen Vergleich fällt allerdings auf, dass es in Deutschland kein einzelnes, besonders ausgeprägtes Zentrum der Ansiedlung gibt, sondern dass sich die Zuwanderer in den alten Bundesländern auf eine Vielzahl von Städten auch kleinerer und mittlerer Größenordnung verteilen. Dieser Umstand spiegelt auch heute noch die Verteilung der vielfach mittelständischen industriellen Arbeitgeber der „Gastarbeiter“ wider. Die Zuwanderung und lokale Zuweisung von (Spät-)Aussiedlern und Flüchtlingen hat dieses dezentrale Verteilungsmuster seit den 1990er Jahren noch verstärkt, ein Sachverhalt, der lange Zeit kaum thematisiert wurde.[4]

[1] S. auch Köppen et al. 2012.

[2] Vgl. Vollmer/Scheebaum 2013, S. 13.

[3] Zwei Drittel der „Hidden Champions“ in Deutschland, zumeist wenig bekannte Weltmarktführer, haben ihren Hauptsitz in ländlichen Gebieten (vgl. Simon 2012)

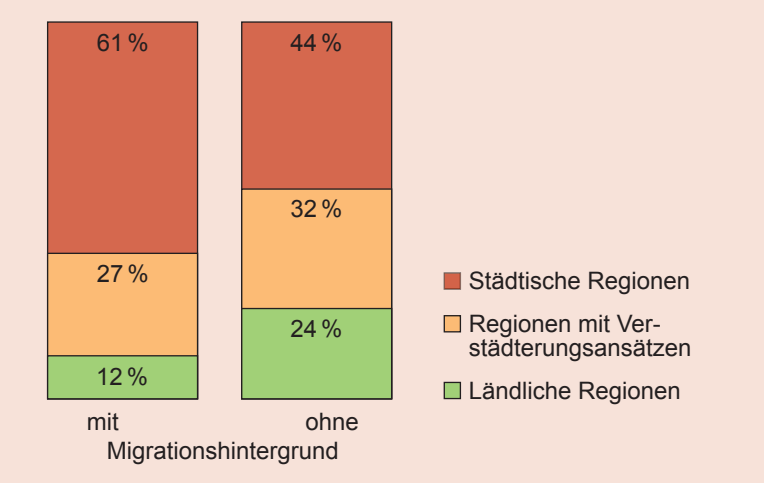
[4] Gesemann/Roth 2009, S. 15.

Etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (55,8 %) lebt nach Daten des Mikrozensus 2012 in Gemeinden, kleineren und mittleren Städten. Mit einem Anteil an der Bevölkerung von 8,7 % in Gemeinden, 15,6 % in Kleinstädten und 22,1 % in Mittelstädten sind Zuwanderer und ihre Nachkommen inzwischen zu einer wesentlichen Größe in vielen Kommunen geworden und zu einer Herausforderung für die lokale Politik. 12,2 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund lebt in ländlichen Regionen, wo sie einen Anteil von 11,4 % an der Gesamtbevölkerung stellen (s. auch Abb. 1).

Die öffentliche Debatte und die wissenschaftliche Forschung zu Migration und Integration sind zumeist auf die Bundesebene und die Situation in Großstädten fokussiert. Vergleichende Studien und zusammenfassende Darstellungen zur Integrationspolitik von Ländern und Kommunen gibt es kaum und die spezifischen Bedingungen von Migration, Integration und Partizipation in ländlichen Regionen wurden lange Zeit nur sporadisch thematisiert. Seit Ende des letzten Jahrzehnts sind allerdings einige Forschungsvorhaben zu Integrationspotenzialen in ländlichen Regionen[5] durchgeführt worden. Diesen Studien ist es zu verdanken, dass die Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten von Kommunen im ländlichen Raum erstmals systematischer bearbeitet wurden. Im Folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse dieser Forschungsvorhaben kurz zusammengefasst werden:

- Ländliche Regionen sind in der Regel durch eine geringere Größe, einen niedrigeren Bevölkerungsanteil und eine besondere Zusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geprägt, die eine Selbstorganisation der Zugewanderten erschweren.
- Die niedrigere Siedlungsdichte, größere räumliche Entfernungen und eine geringere Anzahl von Zugewanderten in ländlichen Regionen erschweren die Gewährleistung eines ausreichenden, bedarfsgerechten und differenzierten Integrationsangebots.
- Chancen und Potenziale der Integration in Kleinstädten und Gemeinden hängen von der Größe und Lage der Kommunen, den demografischen und ökonomischen Rahmenbedingungen, der lokalen Migrations- und Integrationsgeschichte sowie den lokalen Handlungsspielräumen bei der Ausgestaltung einer kommunalen Integrationspolitik ab.

Abbildung 1: Verteilung der Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus und Regionen (2013)

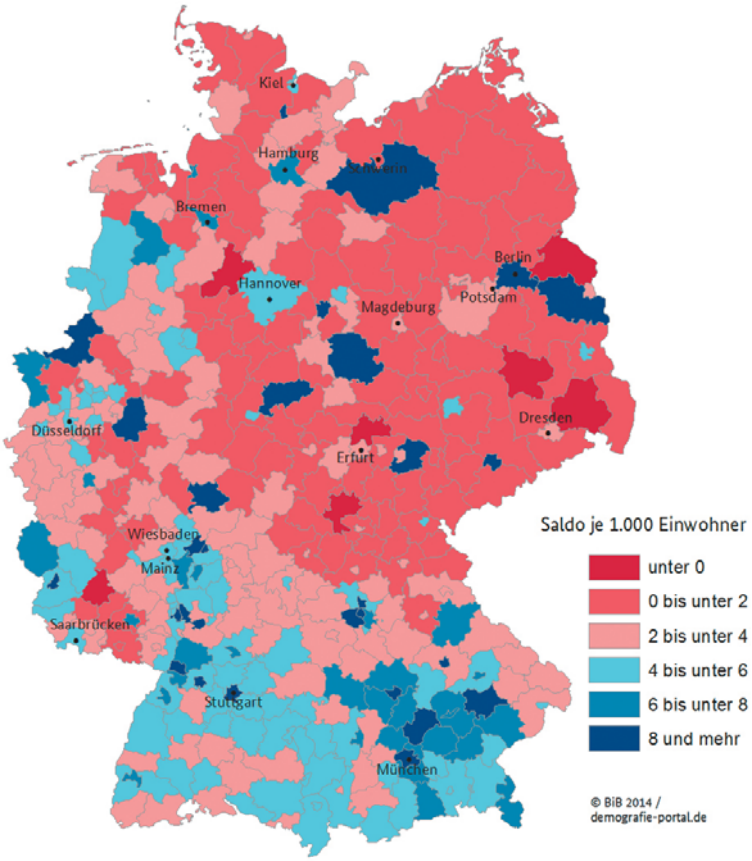


Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2013; eigene Darstellung (DESI, Dezember 2014)

- Kleine Städte und Gemeinden haben aufgrund einer zumeist geringeren Ressourcenausstattung besondere Schwierigkeiten, eine aktive und strategisch ausgerichtete Integrationspolitik sowie nachhaltige Strukturen in der kommunalen Integrationsarbeit auszubilden.
- Menschen mit Migrationshintergrund empfinden ihr Leben in ländlichen Regionen in der Regel nicht als schwieriger als Zuwanderer in großstädtischen Regionen. Die Entscheidung für ein Leben in ländlichen Regionen hängt vor allem mit der Bevorzugung eines eher ländlich geprägten Lebensstils und mit besonderen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zusammen.
- Faktoren wie die Überschaubarkeit des lokalen Raumes, die Nähe und Intensität des Zusammenlebens sowie bessere Möglichkeiten der gegenseitigen Anerkennung, Kommunikation und Kooperation können die Entwicklung von Vertrauen und Verständnis zwischen Alteingesessenen und Zuwanderern begünstigen.
- In kleinstädtischen Zusammenhängen kommt zivilgesellschaftlichen Akteuren und Einrichtungen wie ehrenamtlich Engagierten, (Sport-)Vereinen und religiösen Gemeinden eine Schlüsselrolle bei der Integration von Zugewanderten zu.

[5] Siehe auch den Forschungsüberblick in Aumüller/Gesemann (2014). Zu den Forschungsvorhaben gehören: Forschungs-Praxis-Projekt „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“, Koordination: Schader-Stiftung (2009-2011); Modellprojekt „Diverse City – Gesellschaftliche Diversität in der Stadt- und Landkreisentwicklung – Perspektiven für die Zukunft“, Koordination: CJD Eutin (2009-2011); Forschungsprojekt „Leben in der Fremde – Demographischer Wandel von Migranten im ländlichen Saarland“, Universität des Saarlandes (2010); Forschungsverbund zu Integrationspotenzialen in kleinen Städten, Hochschule Fulda (2011); Forschungs-Praxis-Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel (2012-2014).

Abbildung 2: Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland, 2012



Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen: BIB; Geometrische Grundlage: © GeoBasis-DE / BKG (2013)

- Die vielfältigen Potenziale von Zugewanderten wie Mehrsprachigkeit, berufliche Erfahrungen und Qualifikationen, Engagementbereitschaft und interkulturelle Kompetenzen werden bislang nicht systematisch für die Entwicklung von Kommunen in ländlichen Regionen erschlossen.

Strukturschwache Regionen sind wenig attraktiv für Zuwanderer

Die Wirtschaftsstruktur in ländlichen Regionen stellt besondere Herausforderungen an die zukünftige Gewinnung von Fachkräften. In den vergangenen Jahren sind deutschlandweit Hunderte von Initiativen und Netzwerken entstanden, um Ressourcen und Strategien verschiedener Akteure stärker aufeinander abzustimmen und zu bündeln. Zu den Zielen und Handlungsfeldern gehören zumeist auch Themen im Bereich Migration und Integration wie die bessere Erschließung der Potenziale insbesondere von jungen Migranten, die Förderung einer gezielten Zuwanderung von in- und ausländischen Fachkräften, die Vermarktung der Region als attraktiver und zukunftsfähiger Arbeits- und Lebensort sowie die Verbesserung der lokalen Anerkennungs- und Willkommenskultur.

Deutschland erlebt gegenwärtig die höchste Zuwanderung seit 20 Jahren. Im Jahr 2013 sind nach vorläufigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes rund 1,2 Mio. Menschen nach Deutschland zugezogen, während 78 000 Personen fortzogen. Das ist ein Wanderungsüberschuss von 437 000 Personen, ebenfalls der höchste Wert seit 1993. Die Steigerungen der Zuzüge und des Wanderungsüberschusses basieren auf einer stärkeren Zuwanderung ausländischer Personen. Einem hohen Wanderungsüberschuss ausländischer Personen (+ 459 000 Personen) steht ein geringer Wanderungsverlust bei deutschen Bürgerinnen und Bürgern gegenüber (- 22 000 Personen). Die ausländischen Personen kamen hauptsächlich aus dem EU-Raum, insbesondere aus den von der Euro-Krise besonders betroffenen süd- und osteuropäischen Ländern Griechenland, Italien, Portugal und Spanien sowie aus Polen, Bulgarien, Rumänien und Ungarn.[6]

Aktuelle Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungswissenschaften für das Jahr 2012 zeigen, dass die Regionen in Deutschland sehr unterschiedlich von der aktuellen Zuwanderung profitieren. Großstädte und Ballungsräume weisen demnach einen hohen Wanderungsgewinn auf, während strukturschwache Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, wenig attraktiv für Zuwanderer sind. Dennoch hatten 2012 nur sieben der 402 deutschen Kreise einen negativen Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland. In Süddeutschland weisen viele ländliche Regionen einen deutlich positiven Außenwanderungssaldo auf, der vor allem mit der starken Nachfrage nach Fachkräften in diesen Regionen zusammenhängen dürfte (s. auch Abb. 2).[7]

Zuwanderer aus dem Ausland zieht es zumeist in Großstädte und Ballungsräume, weil es dort gute Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten gibt und dort häufig schon Familienangehörige, Bekannte und Verwandte sowie andere Angehörige der eigenen ethnisch- kulturellen Gruppe leben. Staatliche Steuerungsmöglichkeiten gibt es in

[6] Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 22. Mai 2014 – 179/14; siehe auch Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2013 (Statistisches Bundesamt 2014).

[7] Siehe www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Aussenwanderung_Kreise.html.

Bezug auf die Wahl des Wohnortes nur begrenzt. Sie sind zumeist vorübergehender Natur und auf die Zuweisung bestimmter Gruppen wie Asylbewerber und Aussiedler begrenzt. Als Zuwanderungsland profitiert Deutschland aktuell von den wirtschaftlichen Strukturproblemen und der finanzpolitischen Krise in den (süd-)osteuropäischen Mitgliedsländern der Europäischen Union. Wie lange die Zuwanderungsströme aus diesen Ländern anhalten, ist zzt. allerdings ebenso ungewiss wie die künftige regionale Verteilung der Zuwanderer. Regionen und Kommunen sehen sich aber einer zunehmenden Konkurrenz um (qualifizierte) Zuwanderer ausgesetzt.

Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten

Ländliche Regionen stehen vor der Herausforderung, die Potenziale aller Bevölkerungsgruppen, auch die von bereits Zugewanderten, durch eine Erhöhung von Bildungserfolgen und der Erwerbsbeteiligung besser zu erschließen sowie ihre Attraktivität für die Zuzüge von Erwerbstätigen aus dem In- und Ausland durch die beteiligungsorientierte Entwicklung eines neuen Leitbildes „Vielfalt“ zu steigern. Von Bedeutung sind zudem eine stärkere Ausrichtung des Verwaltungshandelns auf die Erschließung der Potenziale von Zuwanderern sowie die enge Verzahnung von Zuwanderungs- und Integrationspolitik mit zentralen Handlungsfeldern wie Arbeitsmarkt, Bildung und Wohnen (s. auch Abb. 3).[8]

Zu den Erfolgsfaktoren einer aktiven und strategisch ausgerichteten kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik gehören dabei insbesondere die Verankerung von Migration und Integration als Führungs-, Querschnitts- und Steuerungsaufgabe in der Verwaltung, die Anregung und Förderung von Zuwanderung als Zukunftschance, die interkulturelle Öffnung von Verwaltung, Verbänden und Vereinen, die Verzahnung zentraler Handlungsfelder und die Entwicklung wirksamer Handlungsansätze und Maßnahmen. Dabei wird es vor allem darauf ankommen, Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu vernetzen, Bürgerinnen und Bürger zu aktivieren und zu beteiligen sowie eine breit angelegte lokale Anerkennungs- und Willkommenskultur zu entwickeln. ■

Abbildung 3: Ziele und Handlungsebenen einer strategisch ausgerichteten kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik

Leitbild						
„Leitbild Vielfalt“ in der Kommune gemeinsam entwickeln und etablieren						
Paradigmenwandel						
Potenzialorientierung in der kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik umsetzen und gestalten						
Zentrale Herausforderungen von Kommunen in ländlichen Regionen						
Interkulturelle Öffnung in der Kommune vorantreiben		Zuwanderung anregen und fördern		Anerkennungs- und Willkommenskultur etablieren		
Erfolgsfaktoren einer kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik						
Zuwanderung und Integration als kommunale Führungs-, Querschnitts- und Steuerungsaufgaben verankern		Zentrale Akteure in der Kommune (Verwaltung, Zivilgesellschaft, Unternehmen) vernetzen		Unterstützung kommunaler Integrationspolitik durch Bund und Länder verbessern		
Zentrale Handlungsfelder einer kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik						
Sprache und Bildung	Arbeit und berufliche Bildung	Wohnen und sozialräumliche Integration	Bürgerschaftliches Engagement	Politische Partizipation	Religion	Flüchtlinge

Quelle: Eigene Darstellung (DESI, November 2014)

Die Literaturangaben finden Sie unter: www.asg-goe.de/pdf/LR0414-Literatur-Gesemann.pdf

[8] Die Abbildung ist ursprünglich im Rahmen des Forschungs-Praxis-Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ (Koordination: Schader-Stiftung) entstanden und wurde für diesen Beitrag leicht verändert. Im Abschlussbericht werden die einzelnen Handlungsempfehlungen ausführlich dargestellt.

Interkulturelle Öffnung in der Landkreisverwaltung

Dr. Klaus Ritgen

Die interkulturelle Öffnung ist ein wichtiger Bestandteil von Integrationspolitik auf Landkreisebene. Vor dem Hintergrund, dass auch in weiten Gebieten des ländlichen Raums der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte an der Gesamtbevölkerung eine beachtliche Größenordnung erreicht hat und weiter zunehmen wird, handelt es sich dabei um eine Herausforderung, die viele Landkreisverwaltungen unmittelbar betrifft. Der Deutsche Landkreistag hat daher eine Handreichung zur „Interkulturellen Öffnung in der Landkreisverwaltung" erarbeitet, die den Landkreisen eine Hilfestellung auf dem Weg der interkulturellen Öffnung bieten will. Die wesentlichen Elemente dieser Handreichung werden im Folgenden vorgestellt.

Unter „interkultureller Öffnung" verstehen wir einen Veränderungsprozess, durch den Zugangshindernisse abgebaut werden, um (insbesondere) Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Interkulturelle Öffnung umfasst ein ganzes Bündel von Handlungsfeldern und -möglichkeiten. Im Mittelpunkt des Interesses stehen vor allem das interkulturelle Personalmanagement sowie die interkulturelle Organisationsentwicklung.

Interkulturelles Personalmanagement

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die in den Kreisverwaltungen arbeiten, entspricht in der Regel nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung im Gebiet des jeweiligen Kreises. Dabei gibt es viele Gründe, die für eine stärkere Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst der Landkreise sprechen. Die öffentlichen Verwaltungen stehen vor der Herausforderung, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen in ihre Entscheidungsprozesse einzubinden und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu nutzen. Jede Verwaltung sollte auf die spezifischen Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen im erforderlichen Umfang eingehen können. Hinzu kommt, dass der demografische Wandel absehbar zu einem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel führen wird und die Kreisverwaltungen schon deshalb ein Interesse daran haben müssen, verstärkt auch Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst gewinnen zu können. Schließlich ist nicht zu verkennen, dass die berufliche Integration ein zentraler Faktor für die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist. Auch das spricht dafür, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Kreisverwaltungen zu erhöhen. Die Landkreise können auf diese Weise zugleich ihrer Vorbildfunktion als öffentliche Arbeitgeber gerecht werden. Dabei geht es nicht um eine bevorzugte Behandlung von Migrantinnen und Migranten oder um die Erfüllung bestimmter Quoten. In Betracht kommt aber, in Integrationskonzepten, Leitbildern zur interkulturellen Öffnung oder ähnlichen Papieren das Ziel festzulegen, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöhen zu wollen, z. B. auf ein Niveau, wie es ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung im Kreis entspricht.

Vor dem Hintergrund, dass die Landkreise Jahr für Jahr neue Auszubildende einstellen und deren Zahl aufgrund des altersbedingten Ausscheidens vieler Mitarbeiter absehbar zunehmen wird, bietet dieser Bereich die besten Chancen, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst der Landkreisverwaltungen zu erhöhen. Landkreise sollten darüber hinaus aber auch bestrebt sein, für Quereinsteiger mit Migrationshintergrund attraktiv zu sein. Für diese gelten die nachfolgenden Ausführungen entsprechend.

Eines der zentralen Probleme im Wettbewerb um geeignete Auszubildende ist, dass die beschriebenen Vorteile einer Ausbildung bzw. einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nicht überall bekannt sind bzw.

Foto: privat

Dr. Klaus Ritgen

Deutscher Landkreistag, Berlin

Tel. (030) 59 00 97 321
Klaus.Ritgen@Landkreistag.de

nicht ohne Weiteres wertgeschätzt werden. Das gilt vielfach auch für junge Menschen ohne Migrationshintergrund und macht besondere Maßnahmen etwa zur Kontaktaufnahme oder zur Verdeutlichung der Chancen notwendig, die sich mit der Ausbildung bei einer Landkreisverwaltung verbinden.

Bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund können zusätzliche Faktoren hinzukommen, die den Gedanken an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst bei einer Landkreisverwaltung eher fern erscheinen lassen. Auf diese Besonderheiten muss seitens der Landkreisverwaltungen angemessen reagiert werden, wenn sie sich diesen Bewerberkreis erschließen will:

- **Gezielte Ansprache:** Vor dem Hintergrund, dass gerade junge Menschen mit Migrationshintergrund – z. B. mangels Vorbildern im familiären oder persönlichen Umfeld – kaum über Informationen zu Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Tätigkeit in der Kreisverwaltung verfügen, besteht ein erster, aber sehr wichtiger Schritt darin, den Informationsstand der Betroffen zu verbessern. Entsprechende Informationen über die Landkreisverwaltung sollten möglichst früh, am besten noch in der Schule zur Verfügung gestellt werden. Nur so besteht eine Chance, die Jugendlichen in einer Lebensphase anzusprechen, in der sie noch nicht auf eine bestimmte berufliche Ausrichtung festgelegt sind.

- **Faire Auswahlverfahren:** Die vorstehend beschriebenen Maßnahmen dienen vor allem dem Ziel, die Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Damit allein ist es aber noch nicht getan. Es muss vielmehr auch sichergestellt werden, dass die jugendlichen Migrantinnen und Migranten in den anschließenden Auswahlverfahren eine faire Chance haben und eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aus unterschiedlichen Kulturkreisen vermieden wird.

Neben der Gewinnung neuen Personals zählt auch die interkulturelle Weiterbildung des vorhandenen Personals zu den zentralen Herausforderungen einer interkulturellen Öffnung der Landkreisverwaltung. Dabei geht es in erster Linie darum, die Beschäftigten für Fragen der interkulturellen Vielfalt zu sensibilisieren und für den Umgang mit Migrantinnen und Migranten zu qualifizieren. Ziel ist nicht nur, den besonderen Bedürfnissen der ausländischen Mitmenschen angemessen Rechnung tragen zu können. Ebenso wichtig ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die regelmäßig in Berührung mit Migrantinnen und Migranten kommen, die Arbeit zu erleichtern und für sie befriedigender zu gestalten. Denn es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass kulturelle Unterschiede und Verständigungsprobleme auf sprachlicher Ebene nicht allein von den Migrantinnen und Migranten, sondern auch von den Beschäftigten der Kreisverwaltung als Belastung empfunden werden können. Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz kann somit einen Beitrag zur Kunden- ebenso wie zur Mitarbeiterzufriedenheit leisten. Dabei gilt: Die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen sollte auf allen Ebenen der Kreisverwaltung ein Thema sein, also auch (und gerade) für Führungskräfte oder Mitarbeiter in Abteilungen ohne direkte Kundenkontakte.

Interkulturelle Organisationsentwicklung

Neben das interkulturelle Personalmanagement tritt die Organisationsentwicklung als zentrales Handlungsfeld der interkulturellen Öffnung in der Landkreisverwaltung. Wichtigstes Anliegen ist auch hier, Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zur Kreisverwaltung abzubauen.

Die Landkreise informieren die Bürgerinnen und Bürger auf vielfältige Weise und treten mithilfe der unterschiedlichsten Medien in Kontakt mit ihnen. Es versteht sich von selbst, dass dies regelmäßig in deutscher Sprache geschieht. Im Rahmen der

Foto: Landkreis Osnabrück

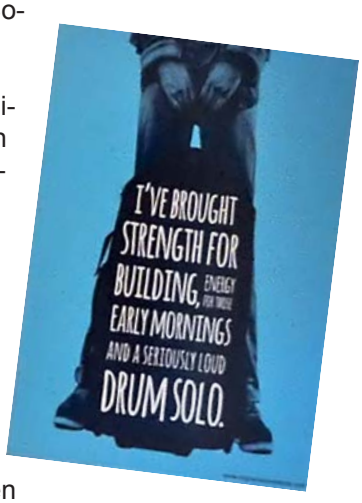
Wartebereich der Abteilung Integration/Ausländer, Landkreis Osnabrück

interkulturellen Öffnung der Landkreisverwaltung sollte aber auch geprüft werden, ob und welche zentralen Informationen in den Muttersprachen der wichtigsten Herkunftsländer der vor Ort ansässigen Migrantinnen und Migranten und/oder in englischer Sprache zur Verfügung gestellt werden können. In Betracht kommen Informationsbroschüren oder besondere Begrüßungspakete für Neuankömmlinge. Insbesondere wenn das Ziel verfolgt wird, aktiv um Zuwanderer – etwa Fachkräfte – aus dem Ausland zu werben, empfiehlt es sich, solche Informationen auch auf der Homepage des Landkreises bereitzustellen.

Auch wenn Deutsch die Amtssprache ist und gute Kenntnisse der deutschen Sprache unverzichtbare Voraussetzung einer gelingenden Integration sind und daher von allen Migrantinnen und Migranten erwartet werden kann, dass sie sich um den Erwerb solcher Kenntnisse bemühen, bestehen – insbesondere bei Neuzuwanderern – mitunter erhebliche Sprachbarrieren. Solche Barrieren erschweren nicht nur den Zugang der Migrantinnen und Migranten zu den Regelangeboten der Verwaltung; sie stellen sich auch aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Hemmnisse dar und müssen daher in der Verwaltungspraxis überwunden werden. Jede interkulturelle Öffnung scheitert, wenn die Beteiligten nicht die Möglichkeit haben, sich zu verstehen. In solchen Fällen kann es sich anbieten, Mitarbeiter der Kreisverwaltung hinzuziehen, die über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen. In vielen Fällen wird es aber unumgänglich sein, auf Dolmetscher oder andere Formen der kompetenten Sprachmittlung zurückzugreifen.

Interkulturelle Öffnung als Prozess

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass interkulturelle Öffnung als Prozess zu verstehen ist, der in unterschiedlichen Phasen ablaufen kann. Dabei geht es zunächst darum, die Notwendigkeit zur interkulturellen Öffnung zu erkennen. Insoweit ist es für den Erfolg maßgeblich, dass die Landrätin bzw. der Landrat hinter dem Prozess steht und ihn zu ihrer/seiner Sache macht. Sodann sollten Strukturen geschaffen werden, die die interkulturelle Öffnung ermöglichen. Insoweit empfiehlt sich eine eindeutige Projektorganisation, vor allem auch unter Einbindung der Personalverwaltung. Es muss klar sein, welche Personen in der Landkreisverwaltung für die Durchführung des Projektes verantwortlich sind. Ggf. kommt auch die Einbeziehung von Migrantenorganisationen in Betracht. Im dritten Schritt sollte der Ist-Zustand analysiert werden, um Handlungsbedarfe zu identifizieren. Dazu empfehlen sich nicht zuletzt Befragungen der Mitarbeiter, etwa zu vorhandenen interkulturellen Kompetenzen oder im Hinblick auf die Bewertung bestimmter Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend lassen sich in einem vierten Schritt Handlungsfelder und strategische Ziele festlegen, die in einen Maßnahmenplan münden.



Angesichts der Komplexität des Themas und der Vielzahl der in Betracht kommenden Handlungsoptionen bietet es sich an, in dieser Phase ein Leitbild für die interkulturelle Öffnung der Landkreisverwaltung zu erarbeiten. Im Anschluss an die Ausformulierung eines Leitbildes oder Konzeptes zur interkulturellen Öffnung und die Auswahl der in Betracht kommenden Handlungsoptionen geht es um die Umsetzung der relevanten Maßnahmen. Diese Phase ist von der vorherigen nicht strikt zu trennen; vielmehr können sich in der Umsetzungsphase neue Ansätze für weitere Maßnahmen ergeben. Es kann sich aber auch zeigen, dass vorgesehene Maßnahmen in der Praxis nicht zu realisieren sind. In diesen Fällen sollte das Leitbild oder Konzept der interkulturellen Öffnung entsprechend angepasst werden. Interkulturelle Öffnung ist ein dauerhafter Prozess. Deshalb ist es wichtig, seine Nachhaltigkeit zu sichern. Dazu gehört, regelmäßig die Wirkungen der eingeleiteten Schritte zu ermitteln. ■

Foto: W. Müschenborn

Der Kreis Soest beteiligte sich am ersten bundesweiten Diversity-Tag.

Ausführliche Informationen in: Interkulturelle Öffnung in der Landkreisverwaltung. Schriften des Deutschen Landkreistages 116, Berlin 2014.

Kooperationen zwischen Kommunen und Migrantenorganisationen

Anna-Lena Leifert und Cemalettin Özer

In Deutschland besitzen über 16 Mio. Menschen, d. h. 20 % der Bevölkerung, eine Einwanderungsgeschichte. Auf der Grundlage struktureller Veränderungen, wie z. B. Globalisierung, EU-Osterweiterung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel und der stetigen Zunahme gesellschaftlicher Multi- bzw. Interkulturalität, sind die zielgruppenspezifische Förderung und die Schaffung von Chancengerechtigkeit für Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte wesentliche Ziele von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Der Bedarf einer zielgruppenspezifischen Förderung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist in den vergangenen Jahren daher stärker ins Bewusstsein gerückt. Einen Beitrag zur Integration von Einwanderern im ländlichen Raum leisten seit vielen Jahren Migrantenorganisationen, da sie einen besonderen Zugang zu dieser Gruppe besitzen.

Migrantenorganisationen sind wichtige Akteure und Träger für eine bessere Integrationspolitik

Migrantenorganisationen (MO) und deren Dachverbände sind mehrheitlich von Migranten/-innen gegründete und geleitete Organisationen, Zusammenschlüsse oder Vereine, in denen die engagierten und aktiven Mitglieder vorwiegend ehrenamtlich arbeiten. Ihr Ziel ist es, die Interessen ihrer Gruppe zu vertreten, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und Brücken in die Gesellschaft des Aufnahmelandes zu bauen. Dabei sind die Themenfelder vielfältig: Kultur, Religion, Sport, Bildung, Wirtschaft, Politik u. v. m. In Deutschland gibt es ca. 20 000 Migrantenorganisationen, wovon ca. 10 360 im Ausländerzentralregister erfasst sind (ohne MO aus EU-Ländern und MO mit überwiegend deutscher Staatsbürgerschaft im Vorstand). Nach einer Studie des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen können durch Migrantenorganisationen über die Hälfte der Migranten/-innen einer Herkunftsgruppe in einer Region erreicht werden. Im Nationalen Integrationsplan (2007) und im Nationalen Aktionsplan Integration (2012) werden Migrantenorganisationen als wichtige Akteure und Träger für eine bessere Integrationspolitik hervorgehoben. Die Vorteile sind u. a. darin zu sehen, dass auf diesem Weg die spezifischen Lebenskontexte von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als konkrete Erfahrung einfließen. Die Vertreter/-innen aus Migrantenorganisationen sind an dieser Stelle nicht nur „Brückenbauer“, sondern vor allem auch Vermittler konkreter Biografien und Lebenssituationen.

Unterschiedliche Professionalisierungsgrade von Migrantenorganisationen

Migrantenorganisationen können aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit und der differenten Angebote auf verschiedene Art und Weise in lokale Netzwerke eingebunden werden: als Informationsvermittler, Interessenvertreter, Expertengremium für die Gruppe, Kooperationspartner/Tandempartner oder als eigenständiger Projektträger. Die Einbindungsform hängt neben der inhaltlichen Ausrichtung davon ab, wie professionell die Vereine aufgestellt sind. Professionalisierung meint hier in erster Linie die Etablierung hauptamtlicher Mitarbeiterstrukturen und die kontinuierliche Durchführung qualifizierter Bildungs- und Integrationsarbeit. Ausgehend von diesem Verständnis können idealtypisch fünf Professionalisierungsgrade unterschieden werden (s. Abb. 1).

Kooperation mit Migrantenorganisationen in bundesweitem Projekt zur Verbesserung der Bildungsintegration

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ das bundesweite Begleit-

Foto: privat

Cemalettin Özer
Geschäftsführer

Anna-Lena Leifert
Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Bielefeld,

Tel. (0521) 329 709 - 0, info@mozaik.de, www.mozaik.de

Foto: privat

Abbildung 1: Professionalisierungsgrade von Migrantenorganisationen

Professionalisierungsgrade von Migrantenorganisationen (MO)	Mitarbeiter/-innen	Projektarbeit	Beteiligungsmöglichkeiten	Anteil an MO insg. (geschätzt)
MO zu Zwecken der Kultur-, Religions-, Bildungs-, Sport-, Politik- oder anderen Gemeinschaftaktivitäten	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, nur interne Tätigkeiten und einzelne Veranstaltungen	Informationsvermittler, Expertengremium für eigene Zielgruppe, möglicher Netzwerkpartner	Ca. 30 %
MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, sporadische Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Expertengremium für eigene Zielgruppe, Interessenvertreter/-in, Berater und Begleiter, möglicher Netzwerkpartner	Ca. 30 %
MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit und verbindlichen Netzwerkkooperationen	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche (evtl. Aufwandsentschädigung für die Integrations- und Netzwerkarbeit)	Regelmäßige und verbindliche Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, Netzwerkpartner	Ca. 30 %
MO mit eigenen kleinen Integrationsprojekten (Mikroprojekte)	Kurzfristige Beschäftigungen für die Projektlaufzeit	Durchführung von eigenen, kurzfristigen Mikro-Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, möglicher Projektträger, Netzwerkpartner	Ca. 8 %
Professionalisierte MO: anerkannter Träger für Jugendarbeit, Bildung, Arbeitsmarkt	Langfristig beschäftigte und hochqualifizierte hauptamtliche Mitarbeiter/-innen	Durchführung von langfristigen Projekten und spezialisierten Dienstleistungen, eigene Netzwerke	Expertengremium für eigene Zielgruppe, Projektträger, Netzwerkpartner, Erstanlaufstelle	Ca. 2 %

Quelle: MOZAIK gGmbH

projekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration“, um die Bildungsintegration junger Erwachsener mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern. Bundesweit wurden 16 Projekte bei der Umsetzung des (Inter-)Cultural Mainstreaming-Ansatzes beraten. Einen Schwerpunkt im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ bildete die Einbindung von Migrantenorganisationen in regionale Netzwerke. „Die Zusammenarbeit mit Jugendmigrationsdiensten und mit Migrantenselbstorganisationen ist zu gewährleisten“, so die Formulierung in den Förderrichtlinien. Durch die Begleitleistung wurden Migrantenorganisationen an neun Projektstandorten in die kommunalen Netzwerke der BMBF-Förderinitiativen „Regionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ eingebunden. Insgesamt wurden 118 Vertreter/-innen (63 w, 55 m), vorwiegend aus 81 Migrantenorganisationen, als ehrenamtliche Bildungsbeauftragte gewonnen.

Durch die Netzwerkeinbindung wurde der Wissens- und Informationstransfer optimiert und die Projekte haben zweisprachige Ansprechpartner/-innen gewonnen, an die sie sich mit ihren Fragen, Konzepten und Informationen zur Weiterleitung an die Mitglieder der Community wenden konnten. Daneben wurden in einigen Regionen interkulturelle Arbeitskreise bzw. Interessenvertretungen gegründet, in denen die Bildungsbeauftragten unterschiedlicher Migrantenorganisationen auf Augenhöhe beteiligt wurden. Die Bildungsbeauftragten erhielten eine monatliche Aufwandsentschädigung und verfügten nach den regionalen Qualifizierungs- und Netzwerktreffen über umfassende Kenntnisse der Strukturen und Angebote der Berufs- und Bildungsförderung, die sie langfristig als Multiplikatoren an junge Erwachsene vermitteln konnten. Die lokale interkulturelle Netzwerkstruktur wurde nach Projektende durch die regionalen Kooperationspartner weitergeführt. Weitere Details und Ergebnisse sind unter www.bildung-interkulturell.de nachzulesen.

Empfehlungen zur Kooperation mit Migrantenorganisationen im ländlichen Raum

Bei der Kooperation mit Migrantenorganisationen haben sich die nachstehenden Punkte in der Praxis bewährt, die auch im ländlichen Raum von großer Relevanz sind:

- In ländlichen Regionen ist der Migrantenanteil deutlich geringer als in städtischen Regionen. Daher gibt es auch weniger Migrantenorganisationen und die Auswahl an geeigneten Migrantenorganisationen für die Netzwerkeinbindung ist nicht so groß wie in städtischen Regionen. Hier können aber wichtige Schlüsselakteure aus der Community gewonnen werden (z. B. Integrationsratsmitglieder oder Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund).
- In ländlichen Regionen müssen längere Anfahrtszeiten zu Veranstaltungen, Treffen etc. eingeplant werden.
- In ländlichen Regionen mit mehreren Gebietskörperschaften gibt es z. T. lokale bzw. regionale (Verantwortungs-)Strukturen, sodass mehrere regionale Akteure eingebunden werden müssen.
- Bei der Auswahl der Migrantenorganisationen sollte darauf geachtet werden, dass möglichst alle vor Ort lebenden Migrantengruppen vertreten werden.
- Die Migrantenorganisationen, mit denen Kooperationen eingegangen werden, sollen integrativ tätig sein, interkulturell offen, Interesse am Thema haben, die Zielgruppe erreichen, über gewisse Räumlichkeiten oder finanzielle Strukturen verfügen, eine Mitgliederzahl von mehr als 50 Personen aufweisen und verfassungsrechtlich unproblematisch sein.
- Bei der Kontaktaufnahme und -pflege sollte beachtet werden, dass Vertreter/-innen aus den Migrantenorganisationen überwiegend ehrenamtlich aktiv und oft berufstätig sind, sodass sie häufig nicht zu den üblichen „Bürozeiten“ erreichbar sind. Für Treffen, Veranstaltungen, Akquise etc. eignen sich daher Abendtermine in der Woche oder Termine am Wochenende.
- Um den Kontakt zu intensivieren und das Vertrauen aufzubauen, sollten Kooperationsveranstaltungen, Informationsabende oder Qualifizierungen abwechselnd auch bei den Migrantenorganisationen stattfinden.
- Bei der Zusammenarbeit sollten feste Ansprechpartner/-innen aus dem Netzwerk benannt werden, da ständig wechselnde Ansprechpartner/-innen für Irritationen sorgen.
- Bei der Auswahl von Referenten/-innen für die Qualifizierung der ehrenamtlichen Vertreter/-innen gilt, dass die Themen in einer einfachen und nicht fachspezifischen Sprache aufbereitet und auf eine diskussionsanregende Art und Weise vermittelt werden.
- Es ist wichtig, regelmäßige Arbeitsstrukturen zu etablieren, in denen Migrantenorganisationen und Regeleinrichtungen gemeinsam an der Weiterentwicklung von Instrumenten und Integrationsangeboten arbeiten.
- Die kommunalen und regionalen Institutionen müssen sich gegenüber den Migrantenorganisationen interkulturell öffnen. Das bedeutet auch, dass Mitarbeiter/-innen interkulturell qualifiziert sein müssen.
- Die Bedarfe der Vertreter/-innen aus den Migrantenorganisationen sollten abgefragt und für eine gleichberechtigte Kooperation in den Netzwerken ggf. durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen flankiert werden.
- Sofern es die Strukturen erlauben, sollten die Vertreter/-innen aus den Migrantenorganisationen eine monatliche Aufwandsentschädigung erhalten, um die ehrenamtliche Tätigkeit anzuerkennen und z. B. Fahrt-, Telefon- oder Portokosten abzudecken.
- Die Gründung von interkulturellen Verbünden unterschiedlicher Migrantenorganisationen mit anderen Regelorganisationen gemeinsam sollte von Beginn an ein Ziel sein. Die Tätigkeiten können so über die gemeinsame interkulturelle Fachorganisation (z. B. interkultureller Elternverein) professionell weitergeführt und gebündelt werden.

Die Nutzung und Anerkennung der Kompetenzen von Migrantenorganisationen bei der Entwicklung und Gestaltung von Integrationsangeboten steht erst am Anfang. Die Projekterfahrungen dokumentieren aber, dass die notwendigen Anstrengungen und die wechselseitigen Lernprozesse zielführend sind und interkulturelle Schranken abgebaut werden können, wenn es gelingt, eine vertrauensvolle Basis der Zusammenarbeit von Migrantenorganisationen und Regeleinrichtungen aufzubauen. Damit weitere Regionen von den Ergebnissen des Projekts profitieren können, initiierte das BMBF das bundesweite Transferprojekt „Interkulturelle Netzwerke – Bildungsbeauftragte für junge Menschen!“. Die Erkenntnisse des Vorläuferprojekts werden aufgegriffen und erweitert. Weitere Informationen zum Transferprojekt finden sie auf der Projekthomepage www.interkulturelle-netzwerke.de ■

Die Literaturangaben finden Sie unter: www.asg-goe.de/pdf/LR0414-Literatur-Leifert-Oezer.pdf

Flüchtlinge:

Unterbringen und das war‘s? – Ein Dach über dem Kopf reicht längst nicht aus

Oliver Kamlage

In vielen Städten, Gemeinden und Samtgemeinden sind die Möglichkeiten, weitere Flüchtlinge unterzubringen, bereits ausgeschöpft. Es wird händeringend nach geeignetem Wohnraum gesucht. Aufrufe an Vermieter, leerstehende Wohnungen zu melden, nützen zumeist selbst dann nichts, wenn die Gemeinde anbietet, selbst als Mieterin aufzutreten. Die aktuellen Prognosen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) lassen auch nicht erwarten, dass sich an dieser Situation kurzfristig etwas ändern wird. Vor kurzem hat das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport den Kommunen mitgeteilt, dass für Niedersachsen im kommenden Jahr 2015 mit einem Zugang von 18 800 Asylerstantragstellern und 2 800 Asylfolgeantragstellern zu rechnen ist. Die Aufnahmequoten müssten – anders als ursprünglich vorgesehen – bereits im Dezember des Jahres neu festgesetzt werden. Der Bedarf an geeignetem und angemessenem Wohnraum für Asylbewerber und Flüchtlinge wird also auch in den nächsten Monaten weiter ansteigen.

Zuweisung von Flüchtlingen in „schrumpfende“ Gemeinden?

Liegt die Lösung der Unterbringungsproblematik darin, die Flüchtlinge dorthin zuzuweisen, wo ohnehin struktureller Wohnungsleerstand herrscht? Auf den Punkt gebracht: Sollten Gemeinden in strukturschwachen Regionen mehr Flüchtlinge aufnehmen als die Großstädte, weil deren Kapazitäten nach eigenen Angaben bei weitem überschritten sind? So einfach wird man es sich nicht machen können. Das geltende Niedersächsische Aufnahmegesetz sieht vor, dass Ausländerinnen und Ausländer unter Berücksichtigung von Einwohnerzahlen auf die Gemeinden verteilt werden sollen. Durch diese Vorgabe sind alle Städte und Gemeinden, die kleinen wie die großen, von den steigenden Flüchtlingszahlen verhältnismäßig gleich betroffen. Für eine kleine Gemeinde mit einer entsprechend kleinen Verwaltung stellt schon die Unterbringung von z. B. 30 Kindern, Frauen und Männern eine enorme Herausforderung dar. Und eine vernünftige Betreuung der Flüchtlinge setzt auch ein gewisses Maß an Infrastruktur voraus. Insofern besteht kein Anlass, den gegenwärtigen und vom Gesetz vorgegebenen Verteilungsschlüssel abzuändern. Allerdings sollte es den Kommunen nicht verwehrt sein, sich interkommunal über eine von den festgesetzten Aufnahmequoten abweichende Verteilung der Flüchtlinge zu verständigen. So spricht im Prinzip nichts dagegen, dass eine Stadt, die noch Kapazitäten frei hat, für eine andere Stadt, die über keine weiteren Unterkünfte verfügt, Flüchtlinge aufnimmt. In einigen Städten und Gemeinden wird dies so auch bereits praktiziert. Für bundesweites Aufsehen hatte in diesem Zusammenhang jüngst das von dem Goslarer Oberbürgermeister Dr. Oliver Junk unterbreitete Angebot gesorgt, mehr Flüchtlinge aufzunehmen als von der Stadt geschuldet.[1] Dieser Vorschlag erscheint diskussionswürdig, wirft aber zumindest verschiedene praktische Fragestellungen auf, insbesondere die der sozialen Betreuung einer großen Anzahl von Flüchtlingen in einer mittelgroßen Stadt.

Der Arbeitskreis Migration und Teilhabe der Landtagsfraktionen der SPD und Bündnis90/Die Grünen im Niedersächsischen Landtag hat im Sommer 2014 ein „Expertenpapier zur Neuausrichtung der Aufnahme von Asylsuchenden in Niedersachsen“ als Beitrag für die weitere Diskussion und Arbeit des interfraktionellen Arbeitskreises erstellen lassen.[2] Dieses Papier misst der Schaffung von Wohnraum in zentralen Orten mit „partizipationsförderlicher Infrastruktur“ eine ganz zentrale Bedeutung bei. Die Unterbringung von Asylsuchenden in „abgelegenen Orten“ müsse vermieden

Foto: NSGB

Oliver Kamlage

Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund (NSGB), Hannover

Tel. (0511) 3 02 85 - 54
kamlage@nsgb.de

[1] Siehe z. B. den Artikel „Neues Rezept? Flüchtlinge gegen den Bevölkerungsschwund, www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/Goslar-bietet-Aufnahme-von-mehr-Fluechtlingen-an,goslar350.html

[2] Dieses ist z. B. unter www.christos-pantazis.de/content/440039.php veröffentlicht.

werden. Richtig daran ist, dass eine angemessene Versorgung und Integration der Flüchtlinge kaum möglich ist, wenn man sie fernab von den entsprechenden Angeboten (Ärzte, Psychotherapeuten, Sprach- und Integrationskurse, Einkaufsmöglichkeiten usw.) und ohne ausreichenden öffentlichen Personennahverkehr unterbringt. So verständlich diese Zielsetzung ist, geeignete Unterkünfte in den zentralen Orten sind in aller Regel nicht vorhanden und mit Blick auf den angespannten Wohnungsmarkt dort auch schwer zu bekommen.

Gut aufgenommen in der Dorfgemeinschaft von Barnstedt: Flüchtlinge aus Somalia und dem Sudan im vorher leerstehenden Gasthof (im Hintergrund).

Foto: J. Bielenberg

Gemeinden brauchen einen angemessenen zeitlichen Vorlauf, um die Unterbringung und Versorgung der Flüchtlinge organisieren zu können

Die Kreisvorstandskonferenz des Niedersächsischen Städte- und Gemeindebundes hat sich in einer Resolution zur Humanität in der Flüchtlings- und Asylpolitik[3] ausdrücklich zum Grundrecht auf Asyl für politisch verfolgte Menschen und zu einer humanitären Flüchtlings- und Asylpolitik in Niedersachsen bekannt. Die Städte und Gemeinden möchten mit dieser Aufgabe aber nicht allein gelassen werden, sondern fordern von Bund und Land deutlich mehr Unterstützung. Hierzu gehört vor allem auch ein angemessener zeitlicher Vorlauf, um die optimale Unterbringung und Versorgung der Flüchtlinge organisieren zu können. Momentan müssen die Kommunen mit Blick auf die ausgelasteten Landesaufnahmeeinrichtungen binnen Wochenfrist alles vorbereitet haben. Dies ist kaum machbar und eine teilweise Entlastung wäre zumindest die Erhöhung der Kapazitäten der Landesaufnahmeeinrichtungen.

Die Städte und Gemeinden möchten darüber hinaus hinreichende Informationen über die aufzunehmenden Personen haben. Dieser Aspekt klingt auch in dem bereits oben genannten Expertenpapier an, wenn es dort heißt, dass die Mitteilung über die Zuweisung auch Angaben über die zugewiesenen Personen enthalten muss, die für die Zuweisung von Wohnraum, medizinische und psychologische Behandlung und Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse relevant sind. Für die Gemeinden wäre es insbesondere wichtig zu wissen, ob ein spezifischer Unterstützungs- und Betreuungsbedarf besteht, ob ein Kindergartenplatz o. Ä. zu organisieren ist.

Soziale Betreuung der Flüchtlinge ist erforderlich – Land zahlt den Kommunen dafür nichts

Es liegt auf der Hand, dass die Unterbringung der Flüchtlinge allein nicht ausreicht, um ihnen ein menschenwürdiges Dasein zu ermöglichen. Flüchtlinge müssen sich in einem vollkommen fremden Land mit anderen Gebräuchen und in einer ganz anderen Kultur erst einmal zurechtfinden. Die Asylbewerberinnen und Asylbewerber müssen deshalb gerade in den ersten Wochen und Monaten nach ihrer Ankunft in Deutschland „an die Hand genommen werden“. Wen kann ich in den alltäglichen Lebenslagen ansprechen? Wie erledigt man Behördenbesuche? Wo gibt es Dolmetscher, über die ich mich verständigen kann? Wo ist der nächste Arzt? Wo und wie kaufe ich ein und vor allem, wie komme ich dahin? Diese Betreuung der Flüchtlinge kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Sozial- oder Ordnungsamt im Rathaus nicht nebenbei erledigen. Deshalb richten Städte- und Gemeinden zunehmend Stellen für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ein, die nicht nur die soziale Beratung und Begleitung der Flüchtlinge gewährleisten, sondern auch Anlaufstellen und Koordinierungsstellen für die ehrenamtlich Tätigen sein können, die den Flüchtlingen freiwillig Hilfe und Unterstützung anbieten. Die soziale Betreuung kann nicht allein ehrenamtlich erledigt werden. Das Erfordernis einer professionellen Unterstützung der Flüchtlinge und Asylbewerber wird auch von keiner Seite ernsthaft in Zweifel gezogen. Es ist an der Zeit, dass auch das Land Niedersachsen dies endlich anerkennt und den Kommunen die Kosten für die soziale Betreuung der Flüchtlinge erstattet, denn momentan bekommen sie dafür keinen Euro vom Land. ■

[3] Veröffentlicht unter www.nsgb.de → Positionen

Gemeinschaft, Solidarität und Zusammenhalt sind Grundlage für Einwanderung im ländlichen Raum

Serpil Midyatli

90 % derjenigen, die sich schon einmal mit ihrem Stammbaum auseinandergesetzt haben, werden festgestellt haben, dass es irgendwann eine Wanderung innerhalb der Familie gegeben hat. Die Schleswig-Holsteiner müssen dafür gar nicht erst lange zurückblicken. Denn in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich die Einwohnerzahl in Schleswig-Holstein verdoppelt. Somit hatte in dieser Zeit jeder Zweite in Schleswig- Holstein einen Migrationshintergrund.

Für die Menschen, die als Flüchtlinge in unser Land gekommen sind, waren die ersten Jahre beschwerlich. Und auch für die angestammten Schleswig-Holsteiner/-innen war dies keine einfache Situation. Es ist jedoch allen gemeinsam gelungen dieses Land aufzubauen und zu dem zu machen, was es heute ist – ein weltoffenes, vielfältiges und tolerantes Land.

Ernstgemeinte Willkommenskultur Voraussetzung für kontinuierliche Zuwanderung

Die Zeiten haben sich verändert, aber Einwanderungen in unser Land gibt es aus den unterschiedlichsten Gründen weiterhin. Die Migrationsbewegungen nehmen gerade in jüngster Zeit aufgrund vieler Krisen weltweit wieder zu und stellen das Land vor neue Herausforderungen. Die Menschen, die zu uns kommen, kommen aus den unterschiedlichsten Gründen, sei es, weil in ihrem Land Krieg herrscht, sei es weil sie diskriminiert werden oder weil aus anderen Gründen ein Leben dort, wo sie geboren und zu Hause sind, nicht möglich ist und sie deshalb ihre Heimat verlassen. Viele sind traumatisiert von der Flucht oder schon von den Zuständen in ihrem Land. Die wenigsten verlassen ihre Heimat gern. Die weltweit größte Wanderung ist und bleibt die Arbeitsmigration, bereits heute leben über 232 Mio. Menschen nicht in dem Land, in dem sie geboren sind, davon 209 Mio., um in einem anderen Land zu arbeiten.

Foto: SPD-Landtagsfraktion S-H

Serpil Midyatli

Abgeordnete des Schleswig-Holsteinischen Landtags und stellvertretende Fraktionsvorsitzende der SPD-Fraktion, Kiel

s.midyatli@spd.ltsh.de

Der demografische Wandel und der Rückgang der Bevölkerung haben dazu geführt, dass auch Deutschland, um seinen Wohlstand zu erhalten, wieder verstärkt um Arbeitsmigration bemüht ist. Leider sind die Bemühungen nur sehr eingeschränkt erfolgreich. Dieses liegt, meines Erachtens, insbesondere daran, dass es uns nicht gelungen ist, Menschen, die aus welchen Gründen auch immer zu uns gekommen sind, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu geben. Die dauerhafte arbeitsmarktorientierte Zuwanderung blieb – trotz Reformen – aus. Andere Länder scheinen attraktiver für Migrantinnen und Migranten zu sein.

Die arbeitsmarktorientierte Migration haben wir in Deutschland seit jeher nur als einen temporären Aufenthalt verstanden. Eine wirkliche und ernstgemeinte Willkommenskultur mit all ihren Facetten hat es nie gegeben. Insbesondere die zeitlich begrenzten Aufenthaltsbewilligungen für Migrantinnen und Migranten haben dazu geführt, dass diese jahrzehntelang ein Leben auf „gepackten Koffern“ in Deutschland geführt haben.

Was macht ländliche Räume für Migrant/-innen attraktiv?

Deutschland ist ein Einwanderungsland – diese Erkenntnis kam spät, ist aber nun auch in den konservativsten Ecken des Landes Fakt. Und Fakten führen dazu, dass sich allmählich etwas verändert. Der Fachkräftemangel ist spürbar und das Ringen um die Arbeitskräfte hat begonnen. Ohne Einwanderung werden wir dem demografischen Wandel nicht mehr begegnen können.

Diese Tatsache ist in den ländlichen Räumen nicht nur bereits spürbar, sondern auch sichtbar, in Form von verlassenen Höfen, geschlossenen Schulen und Kitas. Die medizinische Versorgung der ländlichen Bevölkerung stellt ein weiteres Problem dar. Kann Einwanderung dazu beitragen, gerade in den ländlichen Räumen diesem Problem zu begegnen? Und was ist zu berücksichtigen, um die ländlichen Räume für Migrantinnen und Migranten attraktiver zu machen?

Gute Bildungsangebote vor Ort, attraktives Wohnen, gute ÖPNV-Anbindung und eine Dorfgemein-

schaft, die bereit ist, offen und wertschätzend die „Neuen“ aufzunehmen. Keine neuen Erkenntnisse also, denn die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten unterscheiden sich nicht von denen der Einheimischen. Gerade die Grundbedürfnisse der Menschen sind überall auf der Welt gleich: Ein besseres Leben für mich und meine Familie, wer wünscht sich das nicht auch. Dies gilt aber für ein Leben in der Stadt und auf dem Land gleichermaßen.

In einem sensiblen Punkt unterscheiden sich diese beiden Lebensorte dann vielleicht aber doch: Alltagsdiskriminierung! Migrantinnen und Migranten erleben in allen Bereichen der Gesellschaft Diskriminierungen und Ausgrenzungen, ob im Berufsleben, in der Schule oder aber auch in Verwaltungen. Dieses hat oftmals damit zu tun, dass Menschen in Städten, insbesondere in großen Städten, eher anonym nebeneinander her leben und keiner etwas über den Nachbarn weiß. Es fehlen der Raum und die Möglichkeit von Begegnungen, um sich besser kennenzulernen und etwas übereinander zu erfahren. Dieses ist die Chance für die ländlichen Räume. Denn dort wird Gemeinschaft, Solidarität und Zusammenhalt stärker gelebt als in der Stadt. Im Idealfall, das gebe ich zu. Das ist aber genau das Pfund, mit dem die ländlichen Räume wuchern können und auch für Migrantinnen und Migranten attraktiver Wohn- und Lebens-, vielleicht sogar auch Arbeitsort werden können.

Migrant/-innen kommen oft aus ländlichen Räumen

Die Bereitschaft, sich zu öffnen und die Vielfalt als Vorteil für sich und die Gemeinde zu nutzen – wer damit beginnt, wird am Ende der Gewinner und nicht der Verlierer des demografischen Wandels sein. Und vergessen wir nicht: Die Menschen, die zu uns kommen, kommen nicht nur aus Städten, sondern auch aus ländlichen Gebieten. Sie bringen Erfahrungen im Handwerk, in der Landwirtschaft und Tierhaltung aus ihren Herkunftsländern mit. Diesen Erfahrungen Anwendungsmöglichkeiten zu geben, kann ihnen die Integration in unsere Gesellschaft erleichtern und gerade für die ländlichen Räume eine Bereicherung sein.

Das Land Hessen und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben bereits 2012 das Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ ins Leben gerufen, um in strukturschwachen ländlichen Räumen Prozesse der interkulturellen Öffnung anzustoßen (s. Bericht in diesem Heft). In einem begleiteten Coachingverfahren sollten ausgewählte Kommunen und Landkreise mit Unterstützung der Schader-Stiftung interkulturelle Ansätze und Organisationsentwicklungen erarbeiten.

Ein Anfang ist also schon gemacht ... ■

Modellprojekte des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen

LESETIPP!

Dr. Ingeborg Beer, Stadtforschung + Sozialplanung, Dr. Jörg Ernst, Centrum für bürgerschaftliches Engagement e.V., Abschlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (2012).

Der Abschlussbericht über die Modellprojekte des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen stellt 15 Modellprojekte vor, die bundesweit in Tandemkooperation von etablierten Trägern und Migrantenorganisationen durchgeführt wurden. Aus Sicht der fachlichen und wissenschaftlichen Begleitung werden die Ziele, Prozesse und Ergebnisse des Vorhabens dargestellt.

Die Wissenschaftler/-innen gehen der Frage nach, welche Fortschritte bei Professionalisierung, Vernetzung und interkultureller Öffnung erzielt wurden und wodurch die Partizipation von Migrantenorganisationen nachhaltig gestärkt wurde. Es zeigte sich, dass die Beziehungen der Partner zueinander von entscheidender Bedeutung für den Projekterfolg waren. Relevante Aspekte waren der Informationsaustausch, das Vertrauen zueinander und Kooperationsbereitschaft. Professionalisierung und Vernetzung, interkulturelle Öffnung und Diversitätskultur hatten zur Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund sowie der Migrantenorganisationen beigetragen. Nachhaltigkeits- und Verstetigungsüberlegungen der Projektpartner waren in der Regel dann erfolgversprechend, wenn Politik und Verwaltung einbezogen wurden.

Abrufbar: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-2012-modellprojekte-mo.html ■ ba

Zuwanderung und Integration von Aussiedlern im Landkreis Emsland

Britta Albers

Mit der Aussiedlerzuwanderung nach dem Mauerfall gelangten zu Beginn der 1990er Jahre viele russlanddeutsche Zuwanderer in die ländlichen Regionen der Bundesrepublik. Bei den sog. Aussiedlern handelt es sich um Nachfahren einstiger deutscher Auswanderer, die vornehmlich aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion stammen. Ihre Zuwanderung bedeutete nicht nur erhebliche Herausforderungen für die örtlichen Verwaltungen, sie brachte auch neue Impulse in die Regionen, die im Folgenden am Beispiel des Landkreises Emsland dargelegt werden.

Aussiedler orientierten sich an persönlichen Beziehungen

Die Zuwanderungsmuster im ländlichen Raum unterscheiden sich von denen städtischer Regionen vor allem dadurch, dass es nicht die Arbeitsmigranten in den 1950er und 1960er Jahren waren, die im Wesentlichen die Bevölkerungszusammensetzung veränderten, sondern die Vertriebenen aus den ehemaligen deutschen Ostgebieten nach Ende des Zweiten Weltkriegs sowie die Aussiedler in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Dabei liegt eine Besonderheit der Aussiedlerzuwanderung darin, dass sie sich nicht an wirtschaftlichen Gegebenheiten, sprich Arbeitsmöglichkeiten orientierte, sondern verwandtschaftliche und freundschaftliche Beziehungen ganz wesentlich die Zuwanderungsmuster dominierten. Die Folge war, dass es im Zuge dieser Kettenmigrationen zu teils gehäuften Ansiedlungen ganzer Dorfgemeinschaften und Familienclans in einzelnen Ortschaften kam und sich so in der Bundesrepublik diverse Zuzugsschwerpunkte entwickelten. Zu diesen zählt auch der Landkreis Emsland im westlichen Niedersachsen. Waren es im Norden des Kreises vor allem Aussiedler aus Sibirien, die hier ansiedelten, finden sich im südlicheren Bereich des Kreisgebietes vornehmlich Aussiedler aus Kasachstan sowie Kirgisien.

Foto: privat

Britta Albers
Haren
britta.a@gmx.net

Diese an sozialen Netzwerken orientierte Zuwanderung brachte jedoch Schwierigkeiten mit sich. Betroffen waren hauptsächlich kleinere Ortschaften mit gering entwickelter Infrastruktur und einem wenig aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. Größere Orte in der Region, wie etwa die Städte Lingen oder Meppen, nahmen deutlich weniger Aussiedler auf. In den kleinen Landgemeinden stellte sich schnell eine Überlastung ein. Vor allem Schulen und Kindergärten, aber auch der örtliche Arbeitsmarkt waren auf einen derartigen Bevölkerungszuwachs innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraumes nicht vorbereitet. Hinzu kamen soziale Spannungen zwischen zugewanderter und einheimischer Bevölkerung. Obwohl Aussiedler im Gegensatz zu anderen Migrantengruppen von Beginn an die deutsche Staatsbürgerschaft erhielten und auch dem ethnonationalen Verständnis nach als Deutsche galten, brachten sie aufgrund ihrer Herkunft dennoch Verhaltensmerkmale mit, die sich gänzlich von der einheimischen Bevölkerung unterschieden und sie gerade in den überschaubaren ländlichen Strukturen auffallen ließen. Probleme entstanden vor allem durch junge männliche Aussiedler. Desorientierung und fehlende Arbeitsmöglichkeiten führten nicht selten zu auffälligen Verhaltensweisen bis hin zu Gewalttaten, die die einheimische Bevölkerung zusätzlich verunsicherten. Die konzentrierte Zuwanderung der Aussiedler in Kombination mit steigenden Asylbewerberzahlen in den 1990er Jahren schuf zunächst ein eher schwieriges Klima für Zuwanderer, was durch die restriktiven Tendenzen der damaligen bundespolitischen Asylpolitik noch verstärkt wurde.

Herausforderungen für die ländliche Arbeitsverwaltung

Aufgrund dieser schwierigen Ausgangslage wuchs der Handlungsdruck auf Politik und Verwaltung. Vor allem die hohe Arbeitslosigkeit unter den Aussiedlern bedeutete ein Problem. Diese ergab sich insbesondere daraus, dass trotz eines vergleichsweise guten Qualifikationsprofils vieler Aussiedler Abschlüsse nicht anerkannt wurden oder aber die Vorkenntnisse nicht den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes entsprachen. Ohnehin hatte das Emsland seit jeher mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu kämpfen, die sich aus hohen Geburten-

zahlen bei einem quantitativ und qualitativ begrenzten Arbeitsmarkt ergab. Gleichzeitig waren die Kommunen zu diesem Zeitpunkt für die Zahlung der Sozialhilfe im Falle länger anhaltender Arbeitslosigkeit zuständig, so dass die Aussiedlerzuwanderung auch finanziell eine erhebliche Belastung mit sich brachte. Ein Ausweg bestand schließlich nur in einer Reform der Arbeitsmarktpolitik, wozu der Landkreis die Serviceagentur für Beschäftigung gründete und verschiedene Modelle entwickelte, um insbesondere Aussiedler den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes entsprechend zu qualifizieren. Das Geld hierfür stammte vorrangig aus Bundes- und europäischen Mitteln. Vielerorts beanspruchten Kommunen zu diesem Zeitpunkt ein stärkeres Mitspracherecht bei der Arbeitsverwaltung und suchten aufgrund der allgemein wachsenden Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren neue Wege in der Beschäftigungspolitik.

Für das Emsland erwies sich als günstig, dass viele Aussiedler Erfahrungen mitbrachten, die sie auf dem heimischen Arbeitsmarkt einbringen konnten. Dies betraf besonders Arbeitsmöglichkeiten im Agrarbereich sowie in Handwerk und Industrie, wo so zugleich dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden konnte. Denn die Berufsstrukturen der Einheimischen veränderten sich zusehends, so dass vor allem männliche Aussiedler wichtige Lücken füllen konnten. Als schwieriger erwies sich hingegen die Integration von Personen mit akademischen Abschlüssen sowie von Frauen. Gerade letztere stammten aus Berufsfeldern, für die sie in der Bundesrepublik gute Sprachkenntnisse benötigten. Hinzu kamen fehlende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sowie allgemein nachlassende Integrationsleistungen des Bundes, die unter anderem dazu führten, dass Sprachkurse nur noch einem Familienmitglied genehmigt wurden. Unter den jugendlichen Aussiedlern schlugen fehlende Perspektiven hingegen häufig um in Gewalt und Kriminalität, so dass der Einsatz von Streetworkern und Jugendpflegern die Integrationsarbeit im Emsland ergänzte.

Mitglieder des Vereins Blau-Weiß Dörpen beim Wurfspiel Gorodki

Neue Impulse in Sport und Kultur

Um vor allem Kindern und Jugendlichen sinnvolle Freizeitmöglichkeiten aufzuzeigen, wurde die Integration in Sportvereine zu einem wichtigen Baustein. In Zusammenarbeit mit den örtlichen Vereinen wurde versucht, junge Aussiedler für den Sport zu begeistern, wobei unter anderem auf das bundesweite Projekt „Integration durch Sport“ zurückgegriffen werden konnte. Besonders der Fußball erfreute sich großer Beliebtheit, aber viele männliche Aussiedler begeisterten sich ebenso für Kampfsportarten, die bis dahin in der Region eher unbekannt waren. Neuerungen kamen auch mit dem Tanzsport in das Emsland, der besonders von der Sögeler Tanzsportabteilung „Sigiltra Dancing“ auf hohem Niveau betrieben wurde. Mit der Zeit konnten hier zunehmend auch einheimische Teilnehmer für die Tanzgruppen gewonnen werden. Die Gruppe wurde von Valentina Suchanow, einer aus Kasachstan stammenden Tanzlehrerin geleitet, wobei die enge Anbindung an den örtlichen Arbeitskreis „Hilfe für Aussiedler“ wesentlich für den Aufbau der Tanzgruppe war. Neben dem Tanz- und Kampfsport kam mit dem Wurfspiel Gorodki eine weitere bis dahin unbekannte Sportart in die Region. Im Verein Blau-Weiß Dörpen ist eine Gorodki-Abteilung aktiv, die regelmäßig erfolgreich an Turnieren teilnimmt. Aufgrund des sehr leistungsorientieren Sportverständnisses in den Herkunftsländern vieler Aussiedler brachte die Aussiedlerzuwan-

derung für das Emsland vor allem auch wettkampfsportliche Erfolge, wohingegen der Sport bis dahin eher breitensportlich orientiert war.

Neue Impulse zeigten sich ebenfalls im kulturellen Leben der Region. Viele Aussiedler besaßen musikalische Erfahrungen, denn in den einstigen Siedlungs- und späteren Verbannungsgebieten waren Musik und Gesang stets wichtig für den psychosozialen Zusammenhalt gewesen. So brachten vor allem Aussiedlerinnen sich in örtlichen Musikschulen ein oder gründeten Tanzgruppen, die eine Bereicherung auf vielen örtlichen Veranstaltungen darstellten. Mit der Gründung neuer Tanzschulen konnte ein erweitertes Freizeitangebot insbesondere für Kinder und Jugendliche ermöglicht werden.

In der musikalischen Bildung zeigt das Beispiel der Thuinerin Nelly Heilmann, dass sie mit ihrer privaten Musikschule gerade in der musikalischen Früherziehung für kleine Kinder eine wichtige Lücke schließen konnte. Bislang waren derartige Angebote im Emsland eher gering entwickelt, oder die Eltern mussten Musikschulen in den nächstgelegenen größeren Städten aufsuchen. In den Landgemeinden selbst, wie etwa rund um Thuine und Freren im südlichen Emsland, gab es hingegen kaum entsprechende Möglichkeiten. Darüber hinaus betreibt Frau Heilmann ein Chorprojekt, das sich gezielt der Integration russlanddeutscher Frauen widmet und ihre musikalische Tradition aufrecht zu erhalten versucht. In dem „Internationalen Frerener Freundschaftschor“ werden jedoch auch Zuwanderer aus anderen Regionen, wie etwa den benachbarten Niederlanden, integriert.

Ihre persönliche Migrationsgeschichte präsentiert Nelly Heilmann zudem im Rahmen einer Dauerausstellung im Frerener Kulturkreis „Impulse“. Vielen Einheimischen sind die Hintergründe der Aussiedlerzuwanderung bis heute unbekannt, so dass mithilfe der Ausstellung darüber informiert werden soll. Vereinzelt wurde das Thema auch von ortansässigen Heimat- und Geschichtsvereinen aufgegriffen, in den meisten allerdings spielen Zuwanderungen bislang keine Rolle.

Foto: Stefan Bischoff, Thuine/ Kulturkreis IMPULSE Freren

Violinistin Nelly Heilmann bei der Eröffnung der Ausstellung „Lebenswege“ im Jahr 2011

Die Aussiedlerzuwanderung als Beitrag zur Regionalentwicklung

Ähnlich der Ansiedlung der Vertriebenen nach Ende des Zweiten Weltkriegs brachte auch die Aussiedlerzuwanderung einen Modernisierungsschub in das Emsland. Dies zeigt sich etwa im Schließen von Lücken auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der wirtschaftlichen Entwicklung der Region, einem erweiterten Angebot in Sport und Kultur sowie einer allmählichen Öffnung der Gesellschaft für neue Impulse. Schwierigkeiten bestehen besonders in der Dequalifizierung vieler Aussiedler oder auch einem bisher eher verhaltenen Engagement in örtlichen Vereinen mit Ausnahme des Sports. Vor allem in den ortansässigen Heimat- und Schützenvereinen sind Aussiedler nach wie vor kaum präsent. Bislang zeigt sich der demografische Wandel im Emsland noch in abgeschwächter Form, so dass hier ein geringerer Handlungsdruck bestehen mag. Das Beispiel der Aussiedlerintegration verdeutlicht jedoch, dass diese nicht mit der Eingliederung in den Arbeitsmarkt abgeschlossen ist. Gerade die mittlere und ältere Generation neigt zu einem stärkeren Rückzug in die eigenen Kreise. Dabei können ländliche Regionen durchaus von Zuwanderungen profitieren, sofern es gelingt, die Neubürger in die Gesellschaft zu integrieren und sich für ihre mitgebrachten Potenziale und Fähigkeiten zu öffnen. Die Aussiedlerzuwanderung gilt im Emsland mittlerweile als Gewinn, die trotz aller Schwierigkeiten in der ersten Phase der Zuwanderung einen nicht unerheblichen Beitrag zur Regionalentwicklung geleistet hat. ■

Hilchenbach:

„Café International – Miteinander im ländlichen Raum“

Christine Eisenberg

Sprachliche Hürden sowie unbekannte soziale und sozialräumliche Strukturen können Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zu ihrem neuen Umfeld erschweren. Doch auch Zugezogenen ohne Migrationsgeschichte fällt es nicht immer leicht, in einer neuen Umgebung Fuß zu fassen. Aus diesem Grund wurde im südwestfälischen Hilchenbach mit dem Café International ein offener Begegnungsort geschaffen, der Menschen vor Ort willkommen heißt und zusammenbringt – Zugezogene und „Alteingesessene“, mit und ohne Migrationshintergrund, Jung und Alt ...

Das Konzept, das von der Stadt Hilchenbach (Kreis Siegen-Wittgenstein) in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Integration Familie und Bildung“ entwickelt wurde, basiert auf der Überzeugung, dass sowohl die sog. aufnehmende Gesellschaft als auch Migrantinnen und Migranten gemeinsam Verantwortung für das Ein- und Zusammenleben tragen. Dementsprechend sollen beide mit dem Angebot des Projekts angesprochen werden und nehmen dieses auch an.

Im Café International sind vor allem Frauen aktiv. Ihre Beweggründe sind individuell verschieden. Manche kommen, weil es sie reizt, andere Kulturen kennenzulernen; andere möchten Deutsch lernen und sprechen. Für viele ist an ihrem neuen Wohnort aufgrund sprachlicher Barrieren und mangelnder beruflicher Perspektiven die Familie der wichtigste Wirkungsbereich – sie suchen mit Hilfe der Kontakte, die sie im Café knüpfen können, einen Weg aus der Isolation. Andere wiederum haben hier eine Möglichkeit gefunden, z. B. im Ruhestand aktiv zu sein und sich zu engagieren.

Zu den regelmäßigen Angeboten des Café International gehören der Frauen-Frühstücks- und Nachmittags-Treff. In lockerer Atmosphäre kommen die Frauen zusammen, tauschen sich aus, entdecken Gemeinsamkeiten und entwickeln persönliche Freundschaften.

Zusätzlich zu diesen Treffen finden regelmäßig Workshops statt. In einem Schattenspiel-Workshop entwickelten beispielsweise die Teilnehmerinnen eine mehrsprachige Inszenierung des Märchens „Rotkäppchen“ und 2013 erarbeiteten 31 Frauen aus 14 Ländern gemeinsam die Wanderausstellung „Frauen aus Hilchenbach“, in der Porträtfotos zusammen mit biografischen Texten der Teilnehmerinnen präsentiert wurden. Letztere eröffneten den Besuchern der Ausstellung einen Zugang zur Geschichte und Lebenswelt der Frauen. Darüber hinaus beteiligt sich das Projekt Café International regelmäßig an Veranstaltungen der Stadt Hilchenbach. Um den Erwerb der neuen Sprache zusätzlich zu unterstützen, findet nach Bedarf ein „Sprachcafé“-Workshop statt. Gemeinsam mit einer Sprachlehrerin können die Teilnehmerinnen in diesem Rahmen die deutsche Sprache anwenden und vertiefen.

Während Workshops und Projekte helfen, das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen zu stärken und Kontakte zu vertiefen, zeigen diese gleichzeitig mit den Ergebnissen ihrer Arbeit Präsenz in der Öffentlichkeit. Sie machen neugierig auf andere Kulturen und machen deutlich, dass kulturelle Vielfalt ein wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft ist.

Foto: H. Helmes

Begegnungen im Frauen-Frühstücks-Treff

Seit 2012 (bis 2015) wird das Projekt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert und wurde von diesem auch zum Integrationsprojekt des Monats März 2014 gekürt. Ziel ist die Verselbstständigung des Projektes und die Einbindung von Kooperationspartnern wie Migrantenorganisationen, örtlichen Vereinen, Ehrenamtlichen oder sozialen Organisationen. Anfragen aus Nachbarkommunen zeigen, dass das Konzept über die Grenzen von Hilchenbach hinaus Interesse geweckt hat. Eine Möglichkeit, das Projekt kennenzulernen und zu unterstützen ist die Wanderausstellung, die gerne an neue Ausstellungsorte verliehen wird. ■

Christine Eisenberg

Projektleiterin, Hilchenbach

Tel. (02733) 288 - 124
c.eisenberg@hilchenbach.de
www.hilchenbach.de

Foto: privat

Spanische Azubis in der Ems-Achse

Dr. Dirk Lüerßen

Die Not ist groß: Auf Zeitungsanzeigen melden sich schon länger keine Bewerber mehr, einige Betriebe müssen (trotz bester Auftragslage) im dritten Jahr in Folge auf neue Lehrlinge verzichten – obwohl sie gerne und gut ausbilden. Da fällt der Blick Anfang Januar 2012 auf die Jugendarbeitslosenquoten in Europa: ganz rechts, mit dem höchsten Wert, steht Spanien. Fast jeder zweite junge Mensch hat dort keine Stelle und im Nordwesten Deutschlands reift ein Gedanke: Diese doppelte Notlage kann zur Win-Win-Situation für alle Beteiligten werden.

Ein halbes Dutzend Unternehmer, alles kleine und mittlere Betriebe aus der Samtgemeinde Sögel im Landkreis Emsland, und ihren Bürgermeister Günter Wigbers lässt diese Idee nicht mehr los. Wenn in einem Land händeringend Auszubildende gesucht werden und im anderen Land die Jugendlichen massenhaft arbeitslos sind, muss doch eine gemeinsame Lösung – zumindest für einen kleinen Teil – zu finden sein. Wigbers und die Unternehmer engagieren sich bereits in der Wachstumsregion Ems-Achse, einem Verein, dem inzwischen über 450 Betriebe, Kommunen, Kammern, Verbände und Bildungseinrichtungen aus Ostfriesland, dem Emsland und der Grafschaft Bentheim angehören. Die Ems-Achse hat sich frühzeitig auf den Weg gemacht, gemeinsam mit allen relevanten Akteuren Fachkräfte zu sichern und zu gewinnen. Seit 2008 werden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um den drängenden Fachkräftebedarf zu mildern. Bei einer Arbeitslosenquote in Teilen der Region von unter 3 % eine Aufgabe mit hoher Priorität.

Foto: Ems-Achse

Dr. Dirk Lüerßen

Geschäftsführer Wachstumsregion Ems-Achse e.V./Ems-Achse GmbH, Papenburg

Tel. (04961) 940 99 80
lueerssen@emsachse.de
www.emsachse.de

Die Internationale Ausbildungsinitiative – ein Pilotprojekt

Die Idee, Auszubildende aus einem anderen Land zu holen, gibt es bei den Verantwortlichen der Ems- Achse schon länger – Anfang 2012 werden die Planungen nach der Anfrage aus Sögel sofort konkretisiert. Über das Euro-Office in Oldenburg wird der Kontakt zu spanischen Partnern hergestellt. Malaga, Murcia und Albacete signalisieren großes Interesse und so reift der Plan, bereits wenige Monate später die ersten Praktikanten einzufliegen. Allen Beteiligten ist bewusst, dass es keine leichte Aufgabe wird. Doch die Region ist auf Zuwanderung angewiesen und die Ems-Achse ist bereit zu lernen.

15 junge Erwachsene zwischen 19 und 30 Jahren treffen im April 2012 ein. Sie sollen ein dreimonatiges Praktikum absolvieren und dann am besten ab August eine Ausbildung beginnen. Doch schnell wird deutlich: Die Sprachdefizite sind erheblich und auch ansonsten gibt es zahlreiche Herausforderungen. Insbesondere die hohe Erwartungshaltung der Praktikanten macht es im ersten Jahr schwierig. Nur wenige sehen ein, dass sie nach zweijähriger Ausbildung in Spanien noch nicht gleich als Gesellen oder Fachkräfte einsteigen können. Auch eine Anrechnung reicht vielen nicht aus. Sie fühlen sich – auch durch die intensive Betreuung durch die Ems-Achse – zwar wohl, doch eine mehrjährige Ausbildung kommt für viele dann doch nicht in Betracht. Nur vier Teilnehmer bleiben, zwei von ihnen haben inzwischen ihren erfolgreichen Abschluss und den passenden Job sicher.

Für die Ems-Achse ist nach diesen Erfahrungen aber klar: Die Akquise potenzieller Azubis muss selbst organisiert werden. An den genannten Standorten und durch regionale Kontakte auf die Kanaren werden zunächst Multiplikatoren besucht. Dazu zählen Arbeitsagenturen, Lehrer und Deutsche in Spanien. Einige Wochen später folgen Informationsveranstaltungen vor Ort. Morgens, nachmittags und häufig auch abends berichtet Christina Ransmann, Ems-Achse, im Herbst 2012 den interessierten Jugendlichen in spanischer Sprache von den Möglichkeiten und Herausforderungen im Nordwesten Deutschlands. Daraufhin gehen über 700 Bewerbungen auf standardisierten Formularen bei der Ems-Achse ein. Die teilnehmenden Betriebe haben die Qual der Wahl. Auch hier zeigt sich, wie wichtig der persönlich aufgebaute Kontakt der Ems-Achse zu den Teilnehmern ist. So können die Ausbildungsunternehmen beraten werden – 45 Kandidaten bekommen schließlich eine Zusage für Praktikum und Ausbildungsplatz. Noch in Spanien erhalten sie einen ersten Deutschkurs, um mit besseren Grundlagen nach Deutsch-

land zu kommen. Dabei hilft das inzwischen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingeführte Förderprogramm Mobi-Pro EU zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa.

Parallel bereitet die Ems-Achse die Ankunft der Teilnehmer vor. Gastfamilien sollen für die Zeit des Praktikums einen idealen Einstieg bereiten. Der Jugendmigrationsdienst des Kolpingwerkes unterstützt dabei ebenso wie viele Unternehmer und Lehrkräfte der Berufsbildenden Schulen, die in ihrem Umfeld Gastfamilien finden. Im ländlichen Raum ist dabei die Mobilität zwischen Wohnort, Unternehmen und Sprachkurs eine echte Herausforderung. Doch die Mühe lohnt sich: Die Abbrüche in diesem Durchgang sind deutlich geringer. 34 von den 45 jungen Erwachsenen starten am 1. August 2013 eine Ausbildung. Dabei sind auch einige, die im oder nach dem Praktikum den Betrieb gewechselt haben.

Zeitgleich bereitet die Ems-Achse den dritten Durchgang vor. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt nach bewährtem Muster. Doch Spracherwerb und Willkommenskultur sollen weiter perfektioniert werden. Fast drei Monate lang lernen die rund 50 diesmal ausgewählten Spanier in ihrem Heimatland die fremde Sprache. Inzwischen unterstützt das Bistum Osnabrück die Aktivitäten der Ems-Achse und wirbt in den Kirchengemeinden für Gastfamilien und Paten. Dennoch steigt der Anteil der Praktikanten, die zurück in ihre Heimat gehen. Nur die Hälfte beginnt eine Ausbildung. Allerdings ist der Anteil der Betriebe aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe diesmal deutlich größer; eine Branche die auch bei deutschen Auszubildenden mit hohen Abbruchquoten zu kämpfen hat.

Foto: Ems-Achse

Die jungen Spanierinnen und Spanier sollten bei der Willkommenswoche spüren, dass sie sich nicht allein auf den Weg gemacht haben. Teamtrainings und das Kennenlernen standen im Mittelpunkt des Angebotes.

Keine Alternative zur Ausbildung junger Ausländer/-innen

Nach drei Durchgängen mit rund 100 Teilnehmern ist die Ems-Achse mit dem Verlauf sehr zufrieden. Bei richtiger Auswahl der Auszubildenden und der Unternehmen besteht eine gute Chance, die Jugendlichen zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu führen. Mehr als die Hälfte befindet sich zzt. noch auf diesem Weg – nicht alle haben den Durchhaltewillen, zwei, drei oder dreieinhalb Jahre eine Lehre zu absolvieren. Immer wieder verlassen Teilnehmer während der Ausbildung den Nordwesten, da sie mit neuen Sprachkenntnissen berufliche Chancen in Spanien sehen. Diejenigen, die bleiben, sind aber hochmotiviert und sehen ihre Perspektive in Deutschland. Die Betriebe sind dann trotz größerem Aufwand sehr zufrieden. Denn die Alternative, keine Jugendlichen auszubilden, bedeutet auf Dauer Umsatzverluste und Existenzgefahr. ■

Foto: Ems-Achse

Auf Einladung des Landtagspräsidenten Bernd Busemann besuchte der Jahrgang 2013 auch den Niedersächsischen Landtag in Hannover.