
Integriertes Handlungskonzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund der Stadt Wetzlar

Inhalt

1. Vorwort des Oberbürgermeisters.....	2
2. Vorwort Koordinationsbüro	3
3. Einleitung: Integration hat in Wetzlar eine lange Tradition	5
4. Der Prozess „Modellregion Integration Wetzlar“	7
5. Integration als Herausforderung für Kommunen in Deutschland.....	11
6. Grunddaten der Integration der Stadt Wetzlar	16
6.1. Vorhandene Projekte zur Integrationsarbeit	17
6.1.1 Projekte im Rahmen der „Modellregion Integration“	17
6.1.2 Integrationsprojekte außerhalb der Modellregion.....	28
7. „Leitsätze der Integrationsarbeit“	31
8. Handlungsfelder der stadtweiten Integrationsarbeit in Wetzlar	32
8.1. Strukturelle Handlungsfelder	32
8.1.1. Vernetzung und Gestaltung	32
8.1.2. Themen der Integration	33
8.1.3. Wie gestalten wir den gemeinsamen Integrationsgipfel?	34
8.2 Inhaltliche Handlungsfelder	35
8.2.1. Sport und zivilgesellschaftliches Engagement	35
8.2.2. Schule als interkultureller Lernort.....	36
8.2.3. Sprache und Bildung.....	38
8.2.4. Kulturelle Integration – interkulturelle Lebensorte	39
8.2.5. Berufliche Integration und Wirtschaft	40
9. Handlungsfeld verwaltungsinterne Integrationsarbeit	42
9.1. Strukturelle Handlungsfelder	42
9.1.1. Funktion des Integrationsmanagements	42
9.1.2. Aufbauorganisation	43
9.1.3. Ablauforganisation	43
9.2. Inhaltliche Handlungsfelder	44
9.2.1. Interkulturelle Öffnung als Organisations- und Personalentwicklung	44
9.2.2. Kundenorientierung	45
9.2.3. Öffentlichkeitsarbeit	46
Impressum	48

1. Vorwort des Oberbürgermeisters

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute das Wetzlarer Handlungskonzept zur Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund vorlegen zu dürfen. Ziel dieser konzeptionellen Empfehlungen ist es, die Aufgaben der kommunalen Verwaltung und die Kooperation mit den Vereinen und Verbänden so zu gestalten, dass Integration besser gelingt und eine möglichst gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben für zugewanderte Familien und ihre Kinder ermöglicht wird. Ferner sollen Aufstiegs- und Teilhabechancen eröffnet werden, um den zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen auch in Wetzlar angemessen begegnen zu können.

Kulturell, lebendig und bunt hieß das Motto des 52. Hessentags, den die Stadt Wetzlar 2012 mit großer Freude ausgerichtet hat. Dieser Leitgedanke charakterisiert Wetzlar treffend als eine weltoffene Kultur- und Industriestadt mitten in Hessen. Seit Jahrzehnten sind uns Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Religion willkommen. Viele von ihnen haben in unserer Stadt längst ein neues Zuhause gefunden und gestalten das gesellschaftliche Leben mit. Inzwischen haben rund 25% aller Wetzlarer einen Migrationshintergrund. Für unsere Stadt ist das Bereicherung und Herausforderung zugleich und damit ein wichtiger Aspekt politischen Handelns.

Wetzlar hat sich deshalb 2009 beim Land Hessen mit 17 anderen Kommunen als Standort für die „Modellregion Integration“ beworben und unter anderem mit Wiesbaden und Kassel den Zuschlag erhalten. Parallel dazu beschloss der Magistrat der Stadt Wetzlar die Erarbeitung eines integrierten Handlungskonzeptes für die zukünftige Gestaltung eines Integrationsmanagements für Kinder und Familien mit Migrationshintergrund. Damit verfügt Wetzlar nun zum ersten Mal über eine klare Definition von Zielen und Handlungsansätzen in der Integrationspolitik. Dieses Handlungskonzept ist nicht am „grünen Tisch“ entstanden

sondern das Ergebnis intensiver Erörterungen aller an der Integrationsförderung beteiligten Ämter und Institutionen sowie den Vertretern der Bürgergesellschaft und der Migrantenorganisationen. Forum dafür waren die innerhalb der „Modellregion Integration“ durchgeführten Integrationsworkshops und die Schwerpunktsetzung in zentralen Handlungsfeldern. Daraus entstanden die Arbeitskreise: „Sprache und Bildung im Elementar- und Primärbereich“, „Berufliche Integration und Wirtschaft“, „soziale und kulturelle Integration“, „Sport und zivilgesellschaftliches Engagement“. Für diese Handlungsfelder wurden Schwerpunkte beschrieben, Integrationsziele formuliert und Modellprojekte durchgeführt sowie kurz-, mittel- und langfristige Handlungsempfehlungen formuliert.

Die Stadt Wetzlar hat Integration zur „Chefsache“ gemacht, versteht Integration als Querschnittsaufgabe und will damit einen breitgefächerten Ansatz verfolgen, der die Öffnung der Verwaltung als einen der wichtigsten Bausteine einschließt. Dazu haben im Rahmen dieses Prozesses interne Workshops stattgefunden und es sind erste Fortbildungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz durchgeführt worden.

Unser Konzept ist nicht statisch, es soll auch in Zukunft bedarfsgerecht weiterentwickelt werden und immer wieder hinsichtlich seiner Zieldefinition und Zielerreichung überprüft werden. Ich habe diesen Prozess stets vorangetrieben und werde ihn auch in Zukunft aktiv begleiten.

Für die vielen wertvollen Beiträge, die fachliche Beratung und Dokumentation danken wir dem Institut „imap“.

Oberbürgermeister Wolfram Dette

Wetzlar im März 2013

2. Vorwort Koordinationsbüro

Lokale Integrationspolitik und die Rolle der Kommune

Im Jahre 2012 lebten in Deutschland 82 Millionen Menschen, davon hat fast jede/ jeder Fünfte einen Migrationshintergrund. Davon sind 7,5 Mio. Menschen Ausländer und 8,1 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund haben die deutsche Staatsangehörigkeit. Diese Zahlen machen deutlich, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und viele zugewanderte Familien hier ihre „Heimat“ gefunden haben. Entsprechend ist das gesellschaftliche Leben in Deutschland von Vielfalt geprägt.

Diese Zahlen spiegeln auch die Situation in Wetzlar wider. Von den etwa 52.000 Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt hat knapp ein Viertel einen Migrationshintergrund. 12% der Wetzlarer haben einen ausländischen Pass. Der überwiegende Teil der zugewanderten Familien lebt schon lange in Wetzlar, oder ist bereits in Deutschland geboren.

In Folge der wirtschaftlichen Entwicklung und Globalisierung sowie der demografischen Entwicklung der Gesellschaft wird die gelungene Integration von zugewanderten Familien eine zentrale Herausforderung für eine zukunftsfähige und moderne Entwicklung der Stadt sein.

Der soziale und gesellschaftliche Zusammenhalt in der Kommune ist zu stärken. Dies gelingt nur, wenn ein Miteinander von Menschen verschiedener Nationen, Generationen und Kulturen gelebt wird und die Menschen sich mit ihrer Heimatstadt identifizieren.

„Vor Ort“ werden die Erfolge, aber auch die Probleme, die mit der Migration einhergehen, erfahrbar. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hängen zwar nicht von den Städten ab und die Steuerung der Zuwanderung sowie die Ausgestaltung der Bildungs- und Beschäftigungspolitik liegen in der Verantwortung des Bundes und der Länder. Doch haben Kommunen Spielräume, was die Gestaltung der eigenen Aufgaben und Dienst-

leistungen betrifft, was den Ausbau von Netzwerken und die Kooperationen mit den verschiedenen Verbänden, Vereinen und aktiven Einwohnerinnen und Einwohnern angeht. Integration ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Die damit entstehenden veränderten Aufgabenstellungen und Herausforderungen für die kommunale Verwaltung, sowohl in der Erbringung der öffentlichen Dienstleistung als auch in der eigenen Personalentwicklung, sind ein Teil des begonnen Organisationsentwicklungsprozesses bei der Stadt, um Integration als Querschnittsaufgabe zu gestalten und zu etablieren.

Ziel des Prozesses ist es, die wesentlichen Aspekte von Integration und Einwanderung in allen Diensten und Angeboten zu verankern und durch gezielte organisatorische Maßnahmen zu unterstützen, um Integration als Querschnittsaufgabe, als Integrationsmanagement in der Verwaltung zu gestalten.

Gleichzeitig sind Abläufe und Wege so einzurichten, dass Zugangsbarrieren auch für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte abgebaut werden, um einen gleichberechtigten Zugang aller Einwohnerinnen und Einwohner zu den Dienstleistungen der Stadt zu gewährleisten. Dies setzt eine interkulturelle Orientierung voraus.

Der daraus resultierende Veränderungsprozess in der Personal- und Organisationsentwicklung greift die schon heute durch die verschiedenen Herkunftskulturen im Personalbestand der Stadt vorhandenen Kompetenzen auf und bietet Fortbildungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfalt wird zukünftig noch stärker in der Personalgewinnung und Personalentwicklung ihren Niederschlag finden.

Ein bewusster Umgang mit kultureller Verschiedenheit in einer Kommune bildet für die Gesellschaft und für die Verwaltung eine bedeutsame Ressource und nutzt die mit der Vielfältigkeit ver-

bundenen Möglichkeiten als Chance und wichtigen Standortfaktor für die weitere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung.

Gleichzeitig muss der kommunale Integrationsprozess im Forum eines breiten Dialogs angelegt sein, um das vielfältige zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadt mit einzubinden und die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitgestaltung des öffentlichen Lebens und der lokalen Entscheidungsprozesse zu ermöglichen. Der Stadt kommt dabei die Rolle der Moderation zu. Sie wird die Aufgabe übernehmen, die vielfältigen Prozesse der sozialen Integration von zugewanderten Familien zu fördern und zwischen den Akteuren in den jeweiligen Politikfeldern, der Verwaltungen, der Zivilgesellschaft und den Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu vermitteln.

In Wetzlar wurde dieser Prozess zweigleisig angestoßen. Die Stadtverwaltung hat einen internen Organisationsprozess begonnen. Parallel dazu wurden gemeinsam mit Vereinen, Wohlfahrtsor-

ganisationen, Kirchen und Verbänden sowie aktiven Einzelpersonen zentrale Integrationsworkshops durchgeführt, um gemeinsame Ziele, inhaltliche Schwerpunkte und Schlüsselprojekte festzulegen. Diese wurden im Rahmen der Förderung der Modellregion durch das Land Hessen in verschiedenen Maßnahmen in Kooperation mit Schulen, Vereinen und Verbänden umgesetzt. Sie hatten das Ziel, die Rahmenbedingungen für eine Verbesserung der Integration zu schaffen und voranzubringen.

Dieser Bericht beschreibt die Zielsetzung sowie Ausgangslage, dokumentiert den bisherigen Prozessverlauf und führt in den formulierten Handlungsempfehlungen Vorschläge zur Gestaltung des weiteren Weges aus.

Peter Matzke

Koordinationsbüro Jugend und Soziales

3. Einleitung: Integration hat in Wetzlar eine lange Tradition

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund hat in der Stadt Wetzlar eine lange Tradition: In den 1960er Jahren kamen zahlreiche Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter für die Industrie, wie den Buderus Werken, die bis heute den Stadtteil Niedergirmes prägen. Etwa 25%, also ca. 14.000 Einwohnerinnen und Einwohner in der Stadt Wetzlar, weisen einen Migrationshintergrund auf.¹

Schon früh hat die Stadt sich der Aufgabe gestellt, die soziale und politische Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund zu steigern. Das Ergebnis dieser Anstrengungen war 1985 die Einrichtung eines Ausländerrates im Auftrag des damaligen Oberbürgermeisters Froneberg. Diese Anstrengungen mündeten im Jahre 1985 in den Auftrag des damaligen Oberbürgermeisters Froneberg einen Ausländerrat als Möglichkeit zur politischen Partizipation zu bilden. Es handelte sich hierbei um ein kommissionsähnliches Gremium, in dem die Vertreter der Vereine, Wohnungsbaugesellschaften und städtischen Ämter zusammengefasst waren, um mögliche Problem- und Interessenslagen der ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner zu begleiten und einschätzen zu können. Anfang der 90er Jahre kam es zum Zuzug von etwa 2000 Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die in den frei gewordenen Kasernengebäuden der Sixt-von-Armin Kaserne untergebracht wurden. Diese große Gruppe von Migrantinnen und Migranten stellte die Integrationsarbeit in Wetzlar vor neue Herausforderungen. Seit dem Jahre 2003 gibt es in der Stadt Wetzlar das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt – Stadteile mit besonderem Entwicklungsbedarf“, das in den Stadtteilen mit den höchsten Migrantenteilen Niedergirmes und Westend ansetzt. Besonders über die Stadtteilbeiräte wur-

de zusätzlich bürgerschaftliches Engagement und Identitätsstiftung in den Stadtteilen gefördert. In zahlreichen Projekten wurde die Integrationsarbeit in den Jahren 2003-2009 weiter ausgebaut und optimiert. Darunter zum Beispiel das Projekt „Frühstart“ in den Kindertagesstätten, ein Modellprojekt in Kooperation mit der „Deutsch-Türkischen Gesundheitsstiftung“, dem Land Hessen sowie der Hertie Stiftung. Darüber ist eine Interkulturelle Öffnung der Kindertagesstätten besonders in den Quartieren mit hohem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund angestoßen worden und es konnte eine Erhöhung der Sensibilität bei Erzieherinnen und Erziehern für das Thema in den Einrichtungen erreicht werden.

Im Jahre 2009 wurde die Stadt Wetzlar für das Förderprogramm „Modellregion Integration“ zusammen mit drei weiteren Städten und zwei Landkreisen vom Land Hessen auserwählt. Das Förderprogramm wurde vom Ministerium der Justiz, für Integration und Europa angestoßen und verfolgt das Ziel, ein Motor für die Integrationsarbeit im Land Hessen zu sein und dabei in einer Kooperation zwischen Land und Kommunen beispielgebende Handlungskonzepte zu erarbeiten. Durch die Unterstützung im Rahmen der Auswahl als „Modellregion Integration“ ergab sich die Möglichkeit nicht nur durch neue Ansätze die Integrationsarbeit voranzubringen, sondern vor allen Dingen die bestehenden guten Ansätze der Integrationsarbeit fortzuführen.

„Aufbau eines zukunftsfähigen Integrationsmanagements für Familien mit Migrationshintergrund“, so lautet die Zielsetzung der Stadt Wetzlar, die im Rahmen des HEGIS Modellprojektes angestoßen wurde. Dabei liegt der Schwerpunkt nicht nur auf den Angeboten der Stadt für die Zielgruppe, sondern insbesondere auch auf den verwaltungsinernen Prozessen. Integration soll als Querschnittsaufgabe der Verwaltung begriffen werden. Damit soll deutlich gemacht werden, dass

¹ Magistrat der Stadt Wetzlar (2008): Migrationsbericht der Stadt Wetzlar 2008. S.11.

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur Aufgabe eines Ressorts oder Amtsbereiches, sondern vielmehr eine Herausforderung für alle Lebensbereiche ist und folglich nicht nur im Verantwortungsbereich einer Stelle angesiedelt ist.

Wie bei allen Maßnahmen im Rahmen des Projektes „Soziale Stadt“ setzte die Stadt auf einen partizipativen Prozess sowie auf die Einbeziehung aller relevanten Akteure. Die Stadt Wetzlar hat dazu das Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (imap) aus Düsseldorf beauftragt, den Prozess punktuell extern zu begleiten. In verwaltungsinternen Workshops und durch qualitative Interviews mit den Amtsleiterinnen und Amtsleitern der Stadtverwaltung sowie den relevanten Akteuren der Stadt, wurde die Integrationsarbeit analysiert und es wurden gemeinsam mit allen Beteiligten Handlungsmaßnahmen erarbeitet. Das vorliegende Konzept ist als Zwischenschritt zu sehen. Der Prozess „Aufbau eines zukunftsfähigen Integrationsmanagements für Familien mit Migrationshintergrund“ ist als fortlaufend zu betrachten. Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine Zukunftsaufgabe, die nicht in kurzer Zeit gelöst werden kann, sondern auf einer stetigen Weiterentwicklung beruht. Die Stadt Wetzlar, das wurde im Prozess an vielen Stellen deutlich, ist vielen anderen Kommunen bei diesem Thema einige Schritte voraus. Insofern ist die Bezeichnung „Modellregion Integration“ von Seiten des Landes Hessen zutreffend und berechtigt. Besonders im Bewusstsein der Beteiligten ist die Bedeutung des Handlungsfeldes Integration fest verankert. Dabei ist zu beobachten, dass die Verwaltungsspitze das Thema in den letzten Jahren stark vorangetrieben hat. In der Stadt Wetzlar wurde Integration zur „Chefsache“ deklariert. Dies wurde auch jüngst mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“² erneut bekräftigt. Ihre Umsetzung wird auch Teil der Handlungsempfehlungen sein.

Das vorliegende Integrierte Handlungskonzept ist als Bestandsanalyse und Grundlage der strategischen Ausrichtung der Integrationsarbeit der Stadt Wetzlar zu sehen. Es ist auch das Ergebnis des partizipativen Prozesses in Arbeitsgruppen,

Workshops und Konferenzen als Teil der „Modellregion Integration“.

Die Stadtverwaltung geht als Vorbild für alle Institutionen und Akteure mit dem Ziel voran „Integration als Querschnittsaufgabe“ zu implementieren. Das bedeutet, dass das vielschichtige Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur in einem Ressort thematisiert wird, sondern alle relevanten Stellen in der Stadtverwaltung ihm entsprechende Bedeutung zumessen.

Ziel des Prozesses war der „Aufbau eines zukunftsfähigen Integrationsmanagements für Familien mit Migrationshintergrund“. Das vorliegende Integrierte Handlungskonzept ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses, an dem die relevanten Akteure der stadtweiten Integrationsarbeit sowie die Verwaltung teilgenommen haben. Bevor im weiteren Verlauf die Ergebnisse dargestellt werden, werden die Rahmenbedingungen der Integrationsarbeit vorgestellt. Dazu wird zunächst der Prozess der Modellregion Integration in Wetzlar ausführlich geschildert (Kapitel 4). Darauf folgt die Einordnung der Rolle der Kommunen bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (Kapitel 5). Zur Situation in der Stadt Wetzlar findet sich ein Überblick über die Daten, die Akteure und die Projekte, die im Rahmen der Modellregion realisiert wurden (Kapitel 6). Im folgenden Kapitel werden die Grundsätze, sogenannte „Leitsätze der Integrationsarbeit“ für Wetzlar vorgestellt (Kapitel 7).

Die inhaltlichen Handlungsfelder der Integrationsarbeit in Wetzlar (Kapitel 8.2) sind Ergebnisse der Arbeit in den Arbeitsgruppen der Modellregion Integration. Die strukturellen Handlungsfelder (Kapitel 8.1) wurden im Rahmen eines partizipativen Workshops im Dezember 2012 mit Akteuren der Integrationsarbeit in Wetzlar gemeinsam erarbeitet.

Die Stadtverwaltung Wetzlar hat im Rahmen verschiedener interner Workshops sowie in den Steuerungsgruppen an den strategischen (Kapitel 9.1) und inhaltlichen (Kapitel 9.2) Handlungsfeldern gearbeitet. Eine Amtsleiterbefragung in Form von qualitativen Interviews stellte die Grundlage für den Prozess dar.

² <http://charta-der-vielfalt.de/>

4. Der Prozess „Modellregion Integration Wetzlar“

Im Rahmen der „Modellregion Integration“ hat die Stadt Wetzlar zwei Ansätze gewählt, um das Handlungsfeld Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu optimieren. Auf der einen Seite wurde in einem verwaltungsinternen partizipativen Prozess erörtert, wie „Integration als Querschnittsaufgabe der Stadtverwaltung Wetzlar“ umgesetzt werden kann (siehe Abb.2).

Zum anderen wurde in einem stadtweiten Prozess mit Beteiligung der entscheidenden Akteure der Integrationsarbeit in Workshops, Arbeitsgruppen und in konkreten Projekten das Handlungsfeld erarbeitet (siehe Abb. 3). Dieses integrierte Handlungskonzept greift die Ergebnisse aus beiden Arbeitsschritten auf.

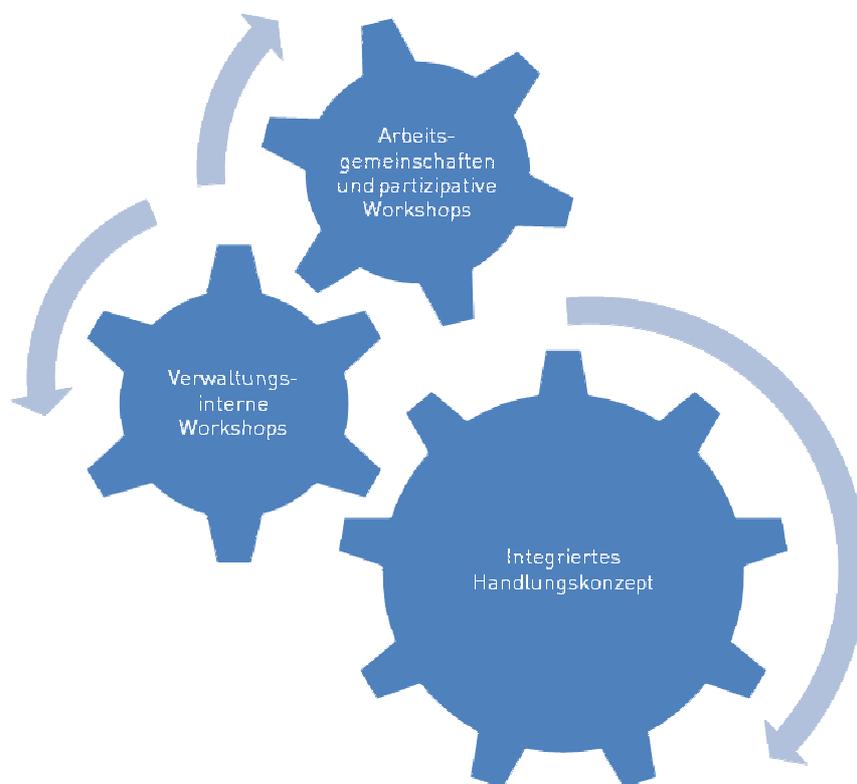


Abb.1: „Modellregion Integration“ der Stadt Wetzlar

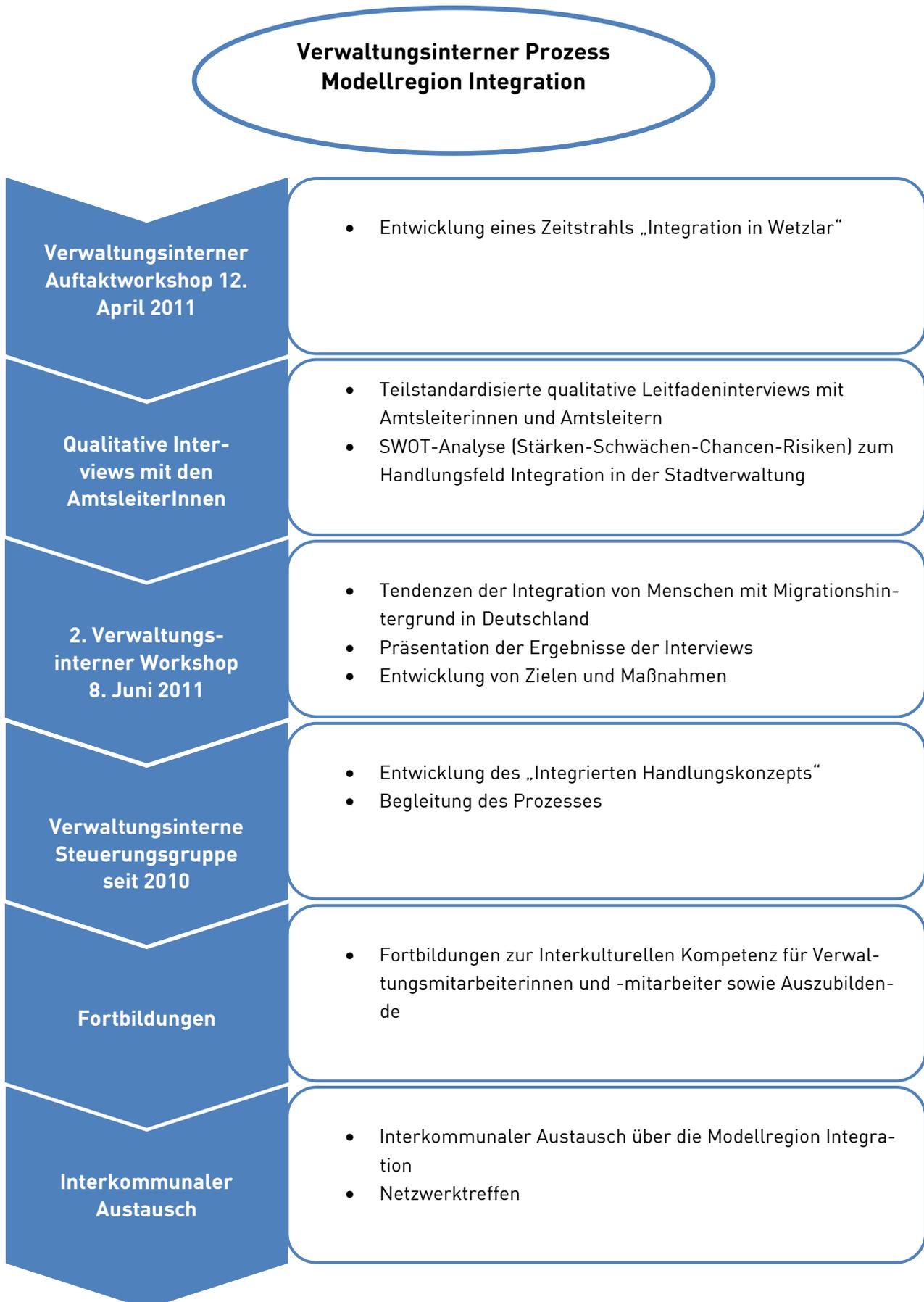


Abb. 2: Verwaltungsinterner Prozess „Modellregion Integration“

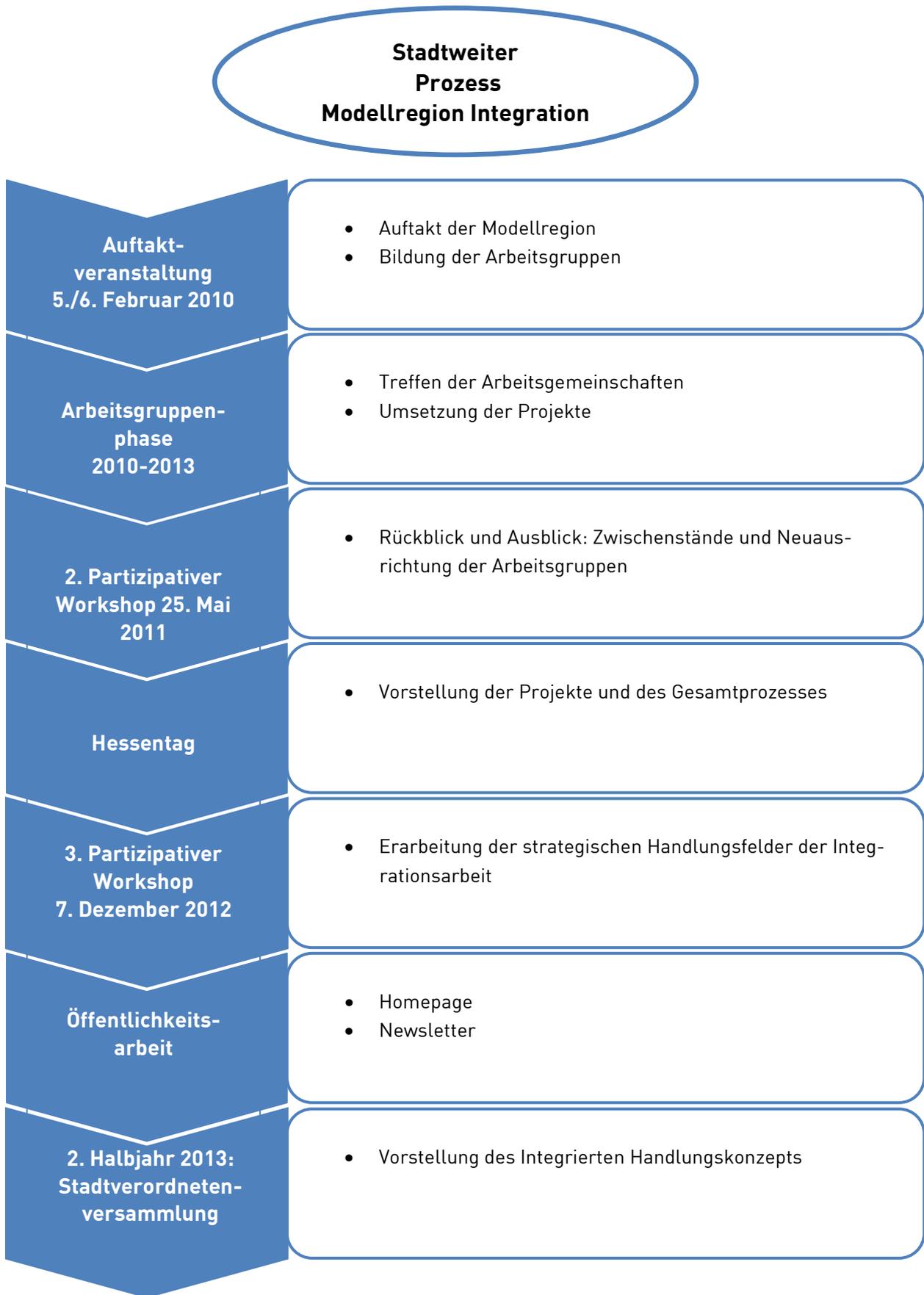


Abb. 3: Stadtweiter Prozess „Modellregion Integration“

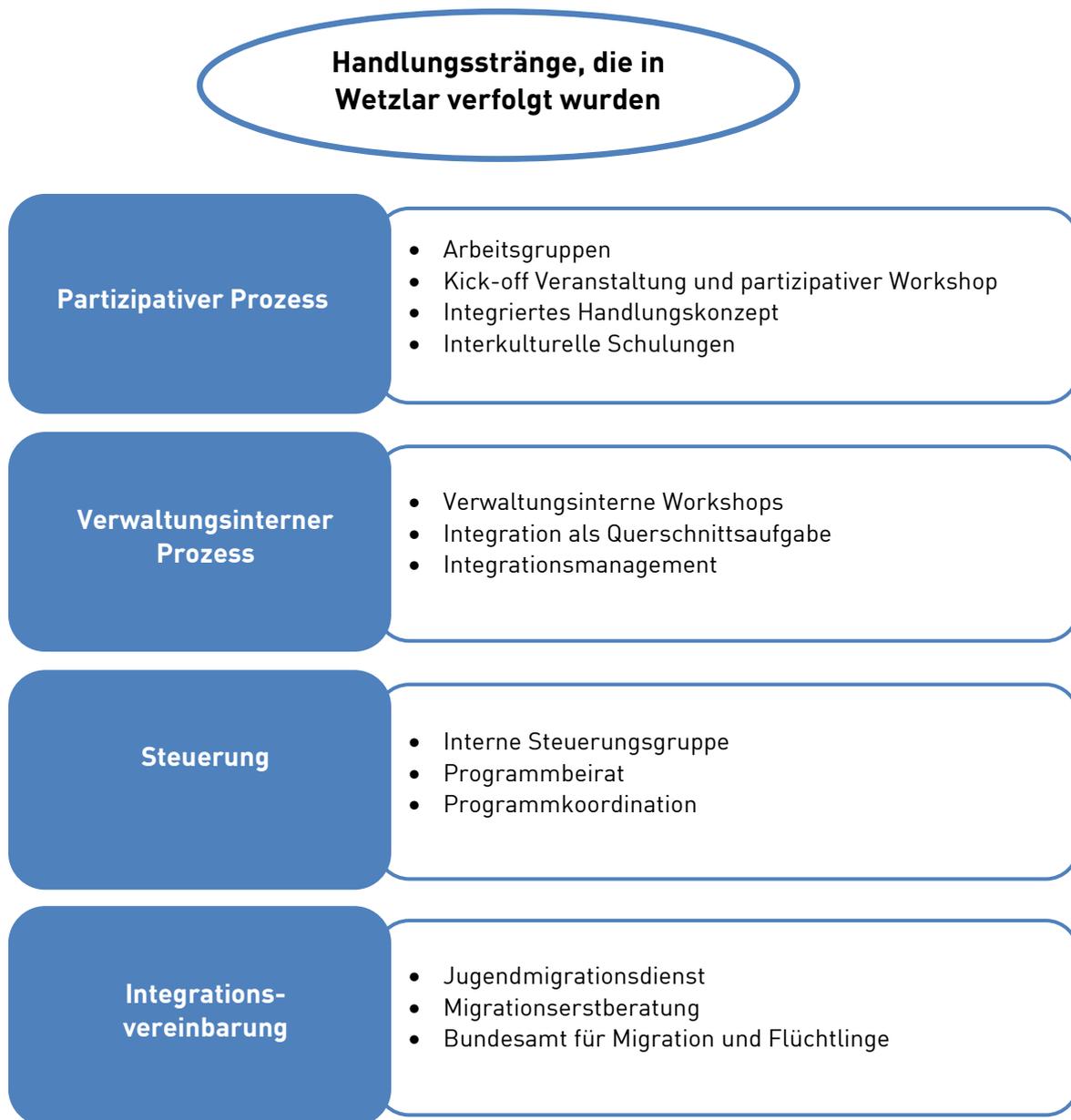


Abb. 4: Verschiedene Aktionen im Rahmen der Modellregion

5. Integration als Herausforderung für Kommunen in Deutschland

Was bedeutet Integration? Der Begriff wird in der medialen Diskussion und der diskursiven Öffentlichkeit inflationär gebraucht. Unterschiedliche Auffassungen über die Ziele der Integration führen oft zu Konflikten. Das Definitionsspektrum reicht von Integration verstanden als Assimilation, also als soziale und kulturelle Anpassung an das Leben im Zielland von Menschen mit Migrationshintergrund, bis hin zur Integration als ein – überspitzt formuliert – reines Nebeneinander von verschiedenen Kulturen. Die meisten Definitionen vereint jedoch eine Voraussetzung: **Integration bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft.** Partizipation und Teilhabe sind der Maßstab der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, die durch Maßnahmen und strukturelle Veränderungen von staatlichen Institutionen beeinflusst werden können.

Integrationsarbeit findet am besten vor Ort statt. Zumindest lässt sich diese Erkenntnis aus der Entwicklung der letzten Jahre ableiten. Im Vergleich zur Bundes- und Landesebene sind auf kommunaler Ebene die meisten Aktivitäten angesiedelt, da diese täglichen Kontakt zu den Menschen mit Migrationshintergrund hat. Die Kommunen in Deutschland haben sich dem Handlungsfeld der Integration in den letzten Jahren auf sehr unterschiedliche Weise genähert. Oft spielen die Voraussetzungen der Akteure vor Ort eine wichtige Rolle: **Ehrenamtlich aktive Einwohnerinnen und Einwohner sind genauso wichtige Akteure wie die professionellen Institutionen der Wohlfahrtsverbände** mit ihren Migrationsdiensten und Migrationserstberatungen. Makropolitische Veränderungen, wie zum Beispiel Bundesgesetzgebungen und Landesinitiativen, beeinflussen die lokale Integrationsarbeit und schaffen Rahmenbedingungen. Auch wenn die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund keine Pflichtaufgabe von Kommunen darstellt, können sie das friedliche Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten insbesondere durch

den Abbau von Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund entscheidend beeinflussen.

Die Stadt Wetzlar hat sich zum Ziel gesetzt, ein zukunftsfähiges kommunales Integrationsmanagement aufzubauen. Welchen Herausforderungen sehen Kommunen im Bezug auf die Integrationsarbeit in den nächsten Jahren entgegen?

Im Folgenden sollen einige Kerntendenzen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland aufgezeigt werden, um vor diesem Hintergrund eine strategische Ausrichtung der kommunalen Integrationsarbeit vorzunehmen.

1. Die Bevölkerung in Deutschland wird vielfältiger, weniger und älter

Die demographische Entwicklung Deutschlands verändert die Zusammensetzung der verschiedenen Bevölkerungsanteile. Beim Vergleich der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund fällt auf, dass die Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger ist als diejenige ohne Migrationshintergrund. **Der Anteil der Menschen ohne Migrationshintergrund unter fünf Jahre liegt bei 11,5 %, während der Wert bei den unter 5-jährigen mit Migrationshintergrund 22 % beträgt.**

Noch deutlicher wird dieser Prozess, wenn anstelle der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung lediglich die Entwicklung in Großstädten betrachtet wird. Während der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insgesamt bei ca. 20 % liegt, ist der Migrantenanteil in Großstädten wie Köln und Frankfurt bei den unter 3-jährigen bereits bei über 50 %. Dieser Umstand wird das Bild der Gesellschaft verändern und an einigen Stellen auch zu Konflikten führen. Eine vorausschauende, nachhaltig ausgerichtete Integrationspolitik hat diese Veränderung im Blickfeld.

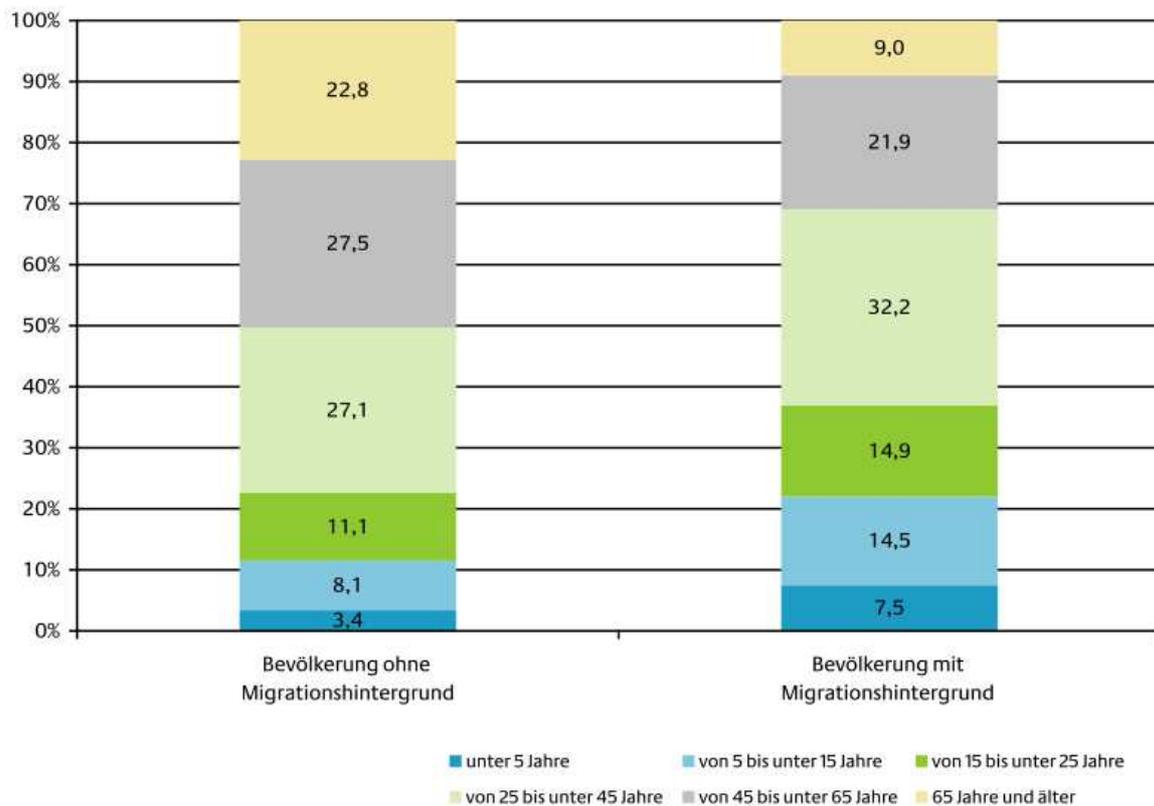


Abb. 5: Altersstruktur der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund 2011

Im Hinblick auf die Situation in Wetzlar geht aus dem Migrationsbericht von 2008 hervor, dass auch hier tendenziell der Altersdurchschnitt in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geringer ist als in der deutschstämmigen Bevölkerung in den gleichen Stadtteilen. Dem Bericht zufolge beruht dies auf einer höheren Geburtenrate und einem geringeren Anteil älterer Migranten. Demzufolge ist in der jüngeren Bevölkerung der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung. In einzelnen Alterssegmenten überwiegt sogar der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund eindeutig. Dies kann allerdings nur in Stadtteilen mit einem sehr hohen Anteil an Migranten beobachtet werden.³ So gibt es zum Beispiel im Stadtteil Silhöfer Aue insgesamt 120 Einwohner im Alter zwischen 16 und 20 Jahren. Davon weisen 80 Einwohner einen Migrationshintergrund auf, 40 Einwohner hingegen haben keinen. Auch in Niedergirmes

überwiegt in einigen Alterssegmenten der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund. Hier haben zum Beispiel 150 Kinder zwischen sechs und zehn Jahren einen Migrationshintergrund und 116 Kinder haben keinen.⁴

2. Integration als Teil des öffentlichen Raum

Im öffentlichen Diskurs wird das Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einen immer größeren Raum einnehmen. **Zu beobachten ist eine Divergenz zwischen der öffentlich geführten Diskussion zum Thema Integration und der Lebenswirklichkeit der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund.** Die öffentliche Diskussion wird dabei überwiegend problem- und konfliktorientiert geführt. Das bedeutet, Integration und Zuwanderung wird als Problem für unsere Gesellschaft gesehen. Als Migranten werden häufig nur ein Teil der tür-

³ Siehe auch: Magistrat der Stadt Wetzlar (2008): Migrationsbericht der Stadt Wetzlar 2008.

⁴ Ebd. S. 12.

kischstämmigen Einwohnerinnen und Einwohner wahrgenommen, bei denen es einen Bedarf an nachholender Integrationsarbeit gibt und bei denen Defizite in Sprache und Bildung aufgehoben werden müssten. Dieser Teil der türkischstämmigen Bevölkerung, der in der Diskussion aufkommt, stammt überwiegend aus dem traditionellen, religiös verwurzelten Milieu. Hierbei wird die Diskussion zunehmend mit einer kulturellen und religiösen Komponente vermischt.

Die wissenschaftliche Forschung zum Thema kommt indes zu dem Schluss, dass der Ist-Zustand der Integration in der Lebenswirklichkeit weitaus positiver zu beobachten ist, als von der Gesellschaft subjektiv wahrgenommen⁵.

Diese Divergenz birgt ein Spannungspotenzial. Gründe hierfür sind, dass Anstrengungen in der Integration jahrelang versäumt wurden und die Fortschritte in der Integrationspolitik erst langsam anfangen zu greifen. Die gegenwärtige starke Präsenz des Themas in den Medien und im politischen Diskurs macht die Defizite deutlich, die auf die Versäumnisse in der Vergangenheit zurückzuführen sind.

3. Deutschland benötigt mehr Fachkräfte

Im Zuge des Fachkräftemangels rückt eine positiv-verstandene, potenzialorientierte Integration in den Vordergrund. Bis zum Jahre 2020 werden nach verschiedenen Quellen zwischen 2,0 und 4,1 Millionen Fachkräfte mehr nachgefragt als vorhanden sind (Quelle: McKinsey 2011). **Laut der Umfrage „Arbeitsmarkt und Demografie“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages unter rund 20.000 Betrieben, rechnen drei Viertel aller deutschen Unternehmen mit deutlichen Folgen der demografischen Entwicklung.** In größeren Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind es sogar nahezu 90 Prozent. In einer Konjunkturumfrage sieht jedes vierte Unternehmen den Fachkräftemangel als ein Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung an. Der Personalmangel gefährdet den Wohlstand und die Wirtschaftsleistungen in Deutschland und seinen Kommunen. **Vom Fachkräftemangel betroffen sind insbesondere Unternehmen in Kommunen abseits der**

Ballungszentren, wie die Stadt Wetzlar. Aus diesem Grund wird Deutschland zukünftig Fachkräfte anwerben müssen. Dies wird jedoch stärker lokal, kommunal und dezentral erfolgen. Hieraus ergibt sich eine große Herausforderung für Kommunen. Vor allem Kommunen in Süddeutschland mit niedriger Arbeitslosigkeit, die Vollbeschäftigung anstreben, gehen das Problem aktiv an und werben bereits im europäischen Ausland um den Zuzug von Hochqualifizierten. Auch andere deutsche Kommunen stehen bereits im weltweiten Wettbewerb um Fachkräfte.

„The World is flat (Die Welt ist flach)“, beschrieb der Kolumnist der New York Times, Thomas L. Friedman, in seinem gleichnamigen Buch eine Welt im Zeitalter der Globalisierung, die durch die Auswirkungen der modernen Kommunikationsmittel und der Migration immer näher zusammenrückt. Sein Argument ist, dass es immer unwichtiger wird, wo die Menschen sich aufhalten, weil in einer digitalisierten Welt Arbeit ortsunabhängig verrichtet werden kann. In den letzten Jahren wird diese Sichtweise kritisch betrachtet. Tatsächlich ist für viele Menschen, besonders für hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, entscheidend, an welchem Ort sie leben. Dies hat zur Folge, dass einige Städte schneller wachsen als andere, manche Städte wiederum sogar von einem Schrumpfungsprozess betroffen sind. In der Migrationsforschung wird Migration immer mehr als urbanes Phänomen betrachtet, das mit einer wachsenden städtischen Bevölkerung einhergeht. **An die Stelle einer „flachen“ Welt rückt eine Welt, die aus sogenannten „Global Cities“ oder „Gateway Cities“ besteht, die auf der Weltkarte aufgrund ihrer wirtschaftlichen und politischen Zentren herausragen.** Diese Städte sind wirtschaftlich und politisch bedeutsame Metropolen und zeichnen sich durch einen hohen Migrantenanteil in ihrer Bevölkerung aus. Gerade die kulturelle Vielfalt ihrer Bevölkerung macht dabei die Stärke und das Potential von Städten, wie Toronto, London, New York oder Frankfurt aus. In Toronto sind beispielsweise 47 % der Bevölkerung nicht in Kanada geboren. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt dort bei weit über 60 %. Bei der Analyse der Stadtpolitik wird deutlich, dass Migration und ein hoher Anteil von Migrantinnen und Migranten als Potential begriffen werden kann, das durch eine gute Integrationspolitik genutzt werden kann. **Eine erfolgreiche kommunale Integrationspolitik ist für**

⁵ Bade, Klaus; Bommes, Michael (2004): Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Migration-Integration-Bildung. Grundfragen und Problembereiche, IMIS-Beitrag (23/2004), Osnabrück, S.7-20.

diese Städte nicht nur ein Imagegewinn, sondern von hoher wirtschaftlicher und politischer Bedeutung.

Ein neuer Ansatz der kommunalen Integrationspolitik besteht in der „Creative City“ als Teil des Konzepts einer neuen urbanen Gesellschaft, das besonders mit dem kanadischen Wissenschaftler Richard Florida verbunden ist. Florida hat unter anderem den Zusammenhang von Menschen mit Migrationshintergrund und Stadtentwicklung untersucht und den sogenannten **„Melting-Pot-Index“** entwickelt. Demnach hängt der wirtschaftliche Erfolg einer Stadt, der sich an dem Wohlstandsindex misst, mit ihrer Offenheit gegenüber der Diversität der Bevölkerung zusammen. **Die drei T's, Talente, Toleranz und Technologie, sind dabei entscheidende Faktoren für die wirtschaftliche Entwicklung.** Dabei ist die Entwicklung einer sogenannten kreativen Klasse für Städte entscheidend.

Im Zeitalter der Globalisierung kann die Stadtpolitik und Stadtentwicklung, zu der die Veränderung in einer Stadtverwaltung gehört, nicht nur lokal gesehen werden. Die großen deutschen Städte stehen langfristig national und international im Wettbewerb um Zuwanderung. Für die kleineren Kommunen abseits der Ballungsräume ergibt sich dadurch eine demographische und wirtschaftliche Herausforderung. Dies trifft besonders auf die deutschen mittelständischen Unternehmen zu, die sich oft in diesen Regionen befinden und räumlich unflexibel sind, jedoch gleichzeitig von gut ausgebildeten Fachkräften in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung abhängig sind. Dennoch ist es auch für Wetzlar als bedeutender mittelhessischer Industriestandort eine Herausforderung, sich anderen Städten und dem Ballungsraum Frankfurt gegenüber als attraktive Kommune zu behaupten.

4. **Wachsendes Prekariat und aufstrebende Mittelschicht**

Mit dem wachsenden Prekariat ist die steigende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund, vor allen Dingen bei jüngeren Einwohnerinnen und Einwohnern gemeint, die aufgrund von Sprachdefiziten und der unter anderem daraus resultierenden fehlenden oder nicht ausreichenden beruflichen Qualifizierung wenig Chancen auf Arbeit haben. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund darf jedoch nicht ausschließlich auf diese

Gruppe reduziert werden, da dieser Entwicklung eine ebenfalls wachsende Bevölkerungsschicht mit Migrationshintergrund gegenüber steht, die zu der Mittelschicht der Bevölkerung gehört. Schaut man sich die Zahlen in Wetzlar an, fällt auf, dass auch hier die berufliche Qualifizierung von Ausländerinnen und Ausländern⁶ geringer ist. Lag die Abiturientenquote der Gesamtbevölkerung in Wetzlar 2006 bei 33,6 %, so waren es bei den Ausländerinnen und Ausländern nur 12,5 %. Verließen 2006 von den ausländischen Schulabgängern 12,5 % ohne Abschluss die Schule, waren es bei der Gesamtbevölkerung nur 4 %. Auch lag 2009 der Anteil von Auszubildenden an der ausländischen Bevölkerung zwischen 18-20 Jahren nur bei 45,2 %, wohingegen der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbevölkerung zwischen 18-20 Jahren bei 67,1 % lag.⁷

5. **Das Leben von Menschen mit Migrationshintergrund wird stärker transnational**

Als häufiger Kritikpunkt und Beleg für die scheinbare Nichtintegration wird eine starke Herkunftslandorientierung aufgeführt. Im wissenschaftlichen Diskurs wird jedoch zunehmend erkannt, dass sich herkunfts- und aufnahmelandorientierte Partizipation in der Lebenswirklichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund keineswegs ausschließen müssen. Im Aufnahmeland lebend unterhalten sie gleichzeitig vielfältige soziale, wirtschaftliche und politische Bindungen zu ihrem Herkunftsland. Vor dem Hintergrund der heutzutage vereinfachten Kommunikations- und Reismöglichkeiten, bekam in den 1990er Jahren der Begriff **Transnationalismus** in Bezug auf Migrantinnen und Migranten eine größere Bedeutung. Bis dahin wurden Migrantinnen und Migranten entweder als Eingewanderte (Immigranten) oder als Ausgewanderte (Emigranten) bezeichnet. Der Begriff Transnationalismus definiert die Situation dieser Personengruppe realitätsnäher.

Wird das Leben von Migrantinnen und Migranten als transnational begriffen, so zwingt es auch das Überdenken von Integration verstanden als

⁶ Die ermittelten Daten hierzu beziehen sich nur auf Ausländer; nicht auf die gesamte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund.

⁷ Siehe: wegweiser-kommune.de

Assimilation. Daraus ergibt sich auch ein Potenzial, da die internationalen Netzwerke der Wetzlarer Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund stärker genutzt werden könnten. Während bisher stärker die Entwicklung, Herausforderungen und Potenziale der Integration in Deutschlands Kommunen aufgezeigt wurden, werden im nächsten Schritt die Voraussetzungen auf der Basis der Grunddaten für die Stadt Wetzlar aufgezeigt.

6. Grunddaten der Integration der Stadt Wetzlar

Als Menschen mit Migrationshintergrund gelten ...

„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit mindestens einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“⁸

Dieser auch vom Bundesamt für Statistik angewendeten Definition zufolge können auch in Deutschland geborene Staatsbürger einen Migrationshintergrund haben: Als Kinder von Spätaussiedlern, als Kinder ausländischer Ehepaare oder mit einem nicht in Deutschland geborenen Elternteil. Allerdings wird der so definierte Migrantenstatus nicht über die zweite Generation hinaus erfasst. Entscheidend für die Feststellung des Migrationsstatus sind die Staatsangehörigkeit (auch doppelte Staatsangehörigkeit), der Geburtsort und der Geburtsort der Eltern bzw. der Mutter.⁹

In Wetzlar weisen laut Migrationsbericht von 2008 beinahe 14.000 Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund auf. Das entspricht einem Bevölkerungsanteil von 25 %. Davon sind 6.242 Nichtdeutsche, was einem Bevölkerungsanteil von 11,7 % entspricht. Nach dem Stand vom 30.06.2012 kommen die Nichtdeutschen aus 112 verschiedenen Nationen. Die meisten stammen dabei aus der Türkei (2 299), gefolgt von Griechenland (528), Spanien (296), Polen (289), Russland (242), Italien (227), Serbien-Montenegro (179), Bosnien-Herzegowina (170) und Rumänien (163).¹⁰ Auffällig ist die ungleiche Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den einzelnen

Stadtgebieten. Während in Stadtbezirken wie Niedergirmes, Silhöfer Aue, Altenberger Straße, Dalheim oder Neustadt der Anteil der Bewohner mit Migrationshintergrund bei bis zu 50 % liegt, gibt es wiederum Stadtteile wie Blasbach oder Münchholzhausen, bei denen sich der Anteil bei unter 10 % befindet.

Einwohner	Anzahl	Anteil	Erhebungsjahr
Einwohnerzahl gesamt	51.859	100 %	2012
Einwohner mit Migrationshintergrund	13.728	25 %	2008
davon Ausländer	6.242	12,0 %	2012

Insgesamt ist Hessen das Bundesland mit dem höchsten Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung. So besitzen beinahe 12 % der hessischen Bevölkerung keinen deutschen Pass, sondern sind Staatsbürgerinnen und -bürger von rund 160 verschiedenen Nationen. 1,49 Mio. Menschen in Hessen haben einen Migrationshintergrund, davon sind 684.000 Ausländer und 807.000 sind Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Damit liegt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Hessen bei 24,6 %.¹¹ Mit knapp einem Viertel liegt dieser Anteil deutlich über dem bundesweiten Anteil von 19,6 % im Jahre 2009. Deutschlandweit hatten 2009 16 Mio. Menschen einen Migrationshinter-

⁸ Definition des BAMF, siehe auch: http://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?lv2=1364186&lv3=3198544

⁹ Siehe auch: Magistrat der Stadt Wetzlar (2008): Migrationsbericht der Stadt Wetzlar 2008.

¹⁰ Ekom 21 GmbH (2012): Nationalstatistik Stadt Wetzlar

¹¹ Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, 2010: Integration nach Maß – Der hessische Integrationsmonitor 2010. S. 7.

grund. Davon hatten mehr als die Hälfte, nämlich 8,83 Mio. die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den 7,22 Mio. Nichtdeutschen kamen 2,53 Mio. aus dem europäischen Ausland.¹²

Die Zahlen, die insbesondere für eine demographische Veränderung sprechen, zeigen, dass die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zwangsläufig eine wichtige Zukunftsaufgabe der Stadt Wetzlar ist.

6.1. Vorhandene Projekte zur Integrationsarbeit

Bevor die Handlungsempfehlungen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aufgeführt werden, soll deutlich gemacht werden, dass die Stadt nicht „bei null“ anfängt. Es existieren viele Maßnahmen und Projekte in Wetzlar, die sich direkt oder indirekt an Menschen mit Migrationshintergrund richten. Dabei gibt es eine Reihe von Akteuren, Vereinen und Institutionen, die sich der Integrationsarbeit widmen. Insbesondere durch die Projekte der Arbeitsgruppen, die im Rahmen der „Modellregion Integration“ initiiert wurden, sind viele neue Ansätze hinzugekommen. Im Folgenden sollen die Projekte einzeln dargestellt werden, um einen Überblick über die Aktivitäten zu verschaffen. Dieser kann jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, da immer wieder neue Angebote hinzukommen oder alte Projekte aufgrund veränderter Rahmenbedingungen wegfallen. Darüber hinaus ist es schwierig zwischen allgemeinen Projektangeboten und integrationsspezifischen Angeboten trennscharf zu unterscheiden, da sich manche Projekte direkt an die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund richten, andere wiederum die Zielgruppe zwar mit betreffen, aber nicht speziell für sie konzipiert wurden.

Während zunächst die Projekte im Rahmen der „Modellregion Integration“ vorgestellt werden, wird sich in einem zweiten Schritt den Projekten, die unabhängig von diesem Programm existieren zugewendet. In diesem Zusammenhang erscheint

¹² Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/ Senatorinnen und Senatoren der Länder, 2011: Erster Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2005-2009. S. 14.

es wichtig auf die Akteure der Integrationsarbeit einzugehen. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden eine Grundlage für die folgenden Handlungsempfehlungen.

6.1.1 Projekte im Rahmen der „Modellregion Integration“

Im Rahmen der „Modellregion Integration“ fördert das Land Hessen Projekte, die zur Verbesserung der strukturellen Integration beitragen. Gemeint sind damit die Schaffung von Chancengleichheit und verbesserten Zugangsmöglichkeiten in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen für Menschen mit Migrationshintergrund. Wichtig ist dabei, dass die beantragten Projekte Ergebnisse der Abstimmungsprozesse in den Arbeitsgruppen der Modellregion sind. Darüber hinaus sollten die Projekte auf ein bis zwei Jahre angelegt sein und ihre Inhalte und Ziele mit den Schwerpunkten der Modellregion übereinstimmen. Der Träger sollte in die lokalen Netzwerkstrukturen eingebunden sein und das benötigte Know-How für die Projektumsetzung haben. Auch musste darauf geachtet werden, dass das Projekt im Aufgabenbereich der Stadt liegt, weitere Ressourcen erschlossen werden und der Gender-Aspekt beachtet wird. Diese Aspekte sind grundsätzlich von Wichtigkeit und finden in Wetzlar bereits hohe Beachtung.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung vom 5. bis 6. Februar 2010 wurden fünf Arbeitsgruppen zu den Themenfeldern Sport und zivilgesellschaftliches Engagement (AG1), Schule als interkultureller Lernort (AG2), Sprache und Bildung im Elementarbereich (AG3), Kulturelle Integration – interkulturelle Lebensorte (AG4) und Berufliche Integration und Wirtschaft (AG5) gegründet. Diese Arbeitsgruppen konzipierten insgesamt 16 Projekte, die erfolgreich beantragt und in den Jahren 2010 und 2011 durchgeführt werden. Mit Ende der Förderphase 2011 können für 2012 neue Anträge, bzw. Folgeanträge gestellt werden. Die für 2010/11 beantragten Projekte wurden von unterschiedlichen Trägern durchgeführt. Im Themenbereich der AG1 gehört der Sportkreis 13 Wetzlar, die Sportjugend Hessen „Integration durch Sport“, der Internationale Bund Wetzlar und das Sportamt zu den Trägern. In der AG2 wurde das Projekt über die Diakonie als Projektträger durchgeführt. Projektstandorte sind die August-Bebel-Schule und die Kestnerschule. Im Bereich der AG3 waren die Phantastische Bibliothek, die Diakonie Lahn-

Dill, die Stadt Wetzlar sowie der Caritasverband Wetzlar/ Lahn-Dill-Eder e.V. involviert. Die evangelische Kirchengemeinde Niedergirmes, die Volkshochschule Wetzlar, das Kellertheater und die katholische Domgemeinde Wetzlar waren Projektträger in der AG4. Das Projekt der AG5

wurde von der Diakonie Lahn-Dill, der VHS und dem BAMF durchgeführt.



Abb. 6: Die fünf Arbeitsgruppen und ihre Projekte

AG 1 Sport und Zivilgesellschaftliches Engagement

Aus dem Migrationsbericht der Stadt Wetzlar von 2008 geht hervor, dass Kinder mit Migrationshintergrund tendenziell mehr Süßigkeiten und Backwaren mit in die Kita bringen und insgesamt auch mehr Frühstück von ihren Eltern mitbekommen. Gleichzeitig essen sie nach Einschätzungen des Leitungspersonals von Wetzlarer Kindertagesstätten weniger Obst und Vollwertprodukte. Zwar wurden in der Wetzlarer Umfrage keine Auffälligkeiten hinsichtlich der physischen Konstitution von Kindern mit Migrationshintergrund beobachtet. Allerdings steht dies im Gegensatz zu anderen Untersuchungen, nach denen Kinder mit Migrationshintergrund diesbezüglich häufig Auffälligkeiten aufweisen. Aus dem Bericht geht auch hervor, dass Kinder mit Migrationshintergrund zu Hause tendenziell weniger bewegungsreiche Spiele spielen.¹³

Kinder und Jugendliche brauchen einen gesunden und bewegungsaktiven Lebensstil. Darüber hinaus steckt im Sport, insbesondere im Vereinssport, ein großes Integrationspotenzial, da er Kooperation, Erfahrungsaustausch, gemeinsame Werte und den Abbau von Vorurteilen fördert.

In der Arbeitsgruppe 1 engagieren sich Frau Weiß (Sportkreis 13), Herr Müller (Leiter des Sportamtes Stadt Wetzlar), Frau Hermann (Hessischen Sportjugend), Frau Langensiepen (Caritas), Herr Serin (Ausländerbeirat), Frau Pohle (AWO des Lahn-Dill-Kreises), Herr Beier (Internationaler Bund), Frau Benkert und Frau Schermbach (Koordinationsbüro Stadt Wetzlar), Frau Bachmann (Seniorenbüro), Frau Wind (Seniorenbeauftragte der Stadt Wetzlar) sowie Frau Felkl, Frau Reffke, Frau Schultz, Frau Stenik und ein Vertreter des Quartiersmanagements. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsgruppen lag die größte Stärke der Arbeit der AG in der Kontinuität ihrer Mitglieder. Während im ersten Jahr der Arbeit sehr intensiv an

¹³ Diese Ergebnisse sind jedoch nicht zwangsweise auf den Migrationshintergrund zurückzuführen, sondern sie können ihre Ursache auch in einem geringeren Einkommen und geringeren Bildungsgrad der Eltern haben. Insofern könnten sie auch auf den sozialen Hintergrund der Familie zurückzuführen sein.

den Projekten gearbeitet wurde, konnten die Mitglieder im zweiten Jahr aufgrund der Aktivitäten rund um den Hesttag wenig Zeit für die AG aufwenden.

Die Arbeitsgruppe hat ihren Schwerpunkt auf den Sport und das zivilgesellschaftliche Engagement gelegt und hierfür verschiedene Projekte initiiert. Jedes der Projekte verfolgte unterschiedliche Ziele, wobei ein Hauptanliegen die Mobilisierung und Aktivierung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Sportvereine oder sportliche Bewegung war. Vier der Projekte hatten sich zum Haupt- oder Teilziel gesteckt, Hemmungen und Schwellen zum Beitritt und Engagement in einen – nicht-eigenethischen – Sportverein abzubauen und Familien mit Migrationshintergrund zu vermitteln, dass sie in den Vereinen willkommen sind. Um die Begegnung von Menschen unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft zu fördern, sollten mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die Sportvereine mit eingebunden werden.

Um dies zu erreichen, wurde das Projekt *„Kurz-Info für Sportvereine in mehreren Sprachen“* umgesetzt. Hierfür wurden Broschüren in unterschiedlichen Sprachen erstellt, die über das Angebot der Sportvereine informieren. Dadurch soll auch eine neue Willkommenskultur Einzug in die Vereine nehmen. Dieses Projekt wurde bereits erfolgreich abgeschlossen. Dabei wurde das Ziel, durch eine Übersetzung die erste Zugangsbarriere abzubauen, erreicht und erwies sich als übertragbares Projektergebnis.

Eine andere Herangehensweise, um mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die Sportvereine zu integrieren, wurde bei dem Projekt *„Migranten/innen werden als Übungsleiter/innen für sportübergreifenden Breitensport (ÜL-Ausbildung) ausgebildet“* gewählt. Dieses Projekt richtete sich an ältere Jugendliche und Erwachsene, die zu Übungsleitern ausgebildet wurden, um anschließend niedrigschwellige Sportangebote in Wohnquartieren anzubieten und damit den Weg zu einer Vereinsmitgliedschaft zu ebnet. Ziel dieses Projektes war es, die Übungsleiter auch auf Vorstandsebene der Vereine zu gesellschaftlichem Engagement zu motivieren. Auch wenn es einige Schwierigkeiten mit der Verbindlichkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gab, haben bereits

acht von zehn Teilnehmern im ersten Durchlauf die Ausbildung erfolgreich und mit Erhalt eines Zertifikates abgeschlossen. Teilgenommen haben vier Männer und vier Frauen, von denen der überwiegende Teil einen Migrationshintergrund aufwies. Im Anschluss an die Ausbildung werden die ausgebildeten Übungsleiter nun in die Vereinsarbeit eingebunden. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind weiter in den Vereinen tätig. Bei dem Projekt zeigt sich allerdings Nachholbedarf bei der interkulturellen Orientierung der Übungsleiterausbildung.

Auch das Projekt *„Gutscheine für Bewegung für GrundschülerInnen“* zielte darauf ab, mehr Migranten für die Mitgliedschaft in Vereinen zu motivieren. Darüber hinaus sollten Kinder bereits in jungen Jahren an den Sport herangeführt werden. Dafür sollte jeder neu eingeschulten Schülerin und jedem Schüler ein Gutschein für die Anmeldung im Verein und die Übernahme der Vereinskosten bis Ende des Jahres 2011 überreicht werden. Insgesamt wurden hierfür 1500 Gutscheine in Form von Flyern verteilt. Da die Aktion sich mit dem bei Projektbeginn noch nicht bekannten Bildungs- und Teilhabepakt überschritten hat, ist der Projekterfolg schwierig zu bewerten. Es wurde jedoch deutlich, dass die Bewerbung des Projektes schriftlich und mündlich, mehrsprachig und damit noch passgenauer für die Zielgruppe hätte durchgeführt werden müssen.

Das Projekt *„Schwimmi – das Wetzlarer Schulschwimmprojekt“* zielte in erster Linie darauf ab, Kindern mit und ohne Migrationshintergrund in der 2. Klasse die Grundfertigkeit des Schwimmens beizubringen. Darüber hinaus sollte auch durch dieses Projekt die Einbindung in einen Sportverein erleichtert werden. Unterstützt wird das Projekt von vielen verschiedenen Einrichtungen, wie zum Beispiel dem Malteser Hilfsdienst, der die Kinder kostenlos mit dem Bus zum Hallenbad und zurück transportiert. 2012 waren insgesamt 143 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt beteiligt, das als Modellprojekt für andere Kommunen gilt und Auszeichnungen erhalten hat.

Das fünfte Projekt, *„Radfahr-Projekt in Niedergirmes“*, hat zum Ziel, Frauen mit und ohne Migrationshintergrund das Radfahren beizubringen, wodurch die Frauen zum einen untereinander in Kontakt kommen und zum anderen mehr Mobilität und Selbstständigkeit erreichen sollen. Der acht-

tägige Kurs, an dem neun türkische und eine deutsche Frau im Alter zwischen 30 und 60 Jahren teilnahmen, ist erfolgreich zu Ende gegangen, auch wenn eine wöchentliche Fortführung im Alltag nicht umsetzbar war. Der zweite Kurs ist mangels Teilnehmerinnen und Teilnehmern abge sagt worden.

Über die oben genannten Projekte hinaus ging aus der AG ein Leitfaden für Integrationsbeauftragte in Sportvereinen hervor, der öffentlich zugänglich ist. Ein interkulturelles Angebot für Seniorinnen und Senioren mit und ohne Migrationshintergrund ist 2012 angelaufen. Beim Frauenschwimmtag wurde in Kooperation mit Sportvereinen und der DLRG Wetzlar in 2013 ein neues Angebot geschaffen.

Alle fünf geplanten Projekte der AG1 wurden bis Mitte/Ende 2011 gestartet oder bereits vollständig umgesetzt. Manche der Projekte, wie zum Beispiel das Radfahr- oder das Schwimmprojekt, können bereits als erfolgreich bewertet werden. Eine Herausforderung für die Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler stellte allerdings bei allen Projekten die komplexe Antragsstellung und Abwicklung dar.

Arbeit der AG 2 Schule als interkultureller Lernort

Im Verlauf der Arbeit der Arbeitsgruppe haben folgende Personen an der Arbeitsgruppe 2 mitgearbeitet: Frau Schmittel (August-Bebel-Schule), Herr Schmidt (Kestnerschule), Frau Ünal (Verein Mozaik), Herr Sprang (Berufsberatung der August-Bebel-Schule), Herr Matzke (Koordinierungsbüro für Soziales und Jugend), Herr Serin (Ausländerbeirat) sowie Herr Demirkan, Frau Hedrich, Frau Schmidt, Herr Künzer, Frau Arslan, Frau Jacobsen, Frau Walters, Frau und Herr Muelenz, Herr Mermer, Frau van Staveren, Herr Köhlbach und ein Vertreter der AWO-Migrationsberatungsstelle.

Während des Auftaktworkshops im Februar 2010 wurde die Arbeitsgruppe 2 gegründet, deren Schwerpunkt auf dem Thema Schule als interkultureller Lernort liegt. Bereits auf dem Auftaktworkshop wurden klare operative Ziele festgelegt, welche die AG mit ihren Projekten verfolgen möchte. Zum einen sollten die sozialen Kompetenzen sowie die schulischen Leistungen der Schülerinnen und Schüler gefördert werden. Zum anderen sollte die Kommunikation zwischen

Schulen, Eltern und Migrantenvereinen verbessert werden. Um insbesondere das erste Ziel zu verfolgen wurden zwei Projekte initiiert, die beide erfolgreich durchgeführt wurden. Dabei legen beide Projekte einen großen Wert auf den Peer-group- Education Ansatz, wonach Gleichaltrige in erster Linie voneinander lernen sollen.

Durch das Projekt „Buddy – Aufeinander achten, füreinander da sein“ lernen Schülerinnen und Schüler in Trainings ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und in ihrem Umfeld, zum Beispiel als Streitschlichter auf dem Schulhof, als Paten oder Integrationshelfer anzuwenden. Oft werden sie auch als Ergänzung zur Pausenaufsicht von Lehrerinnen und Lehrern eingesetzt. Mittlerweile läuft das Projekt sowohl an der Kestnerschule als auch an der August-Bebel-Gesamtschule und wurde an beiden Schulen auch im zweiten Durchgang sehr gut angenommen. Die Buddy-Schulungen fanden an beiden Schulen regen Anklang. Darüber hinaus fanden ab Februar 2011 Fortbildungsblocke für das Lehrpersonal statt. Außerdem gab es regelmäßige Buddy-Treffen an den jeweiligen Schulen zur individuellen Konzeptplanung. Herausforderungen gibt es insbesondere hinsichtlich der Organisation, wie den Räumlichkeiten. Zudem ist eine Verankerung der Buddy-Gruppe in dem Stundenplan der Schule noch nicht geschehen, was die Umsetzung beeinflusst. Eine feste „Buddy-Stunde“ im Unterrichtsplan würde das Projekt stärken. Für den zweiten Teil der Ausbildung als Schülerstreitschlichter ist die Finanzierung noch nicht gesichert.

Sehr erfolgreich läuft das zweite Projekt der AG 2 „Wusl – Wir helfen uns gegenseitig, Schüler werden zu Lehrenden“. Darin steht das Voneinander-Lernen im Mittelpunkt, wobei bei diesem Projekt ein Schwerpunkt auf die Nachhilfe gelegt wird. In ethnisch gemischten Lerngruppen geben hier ältere Schülerinnen und Schüler jüngeren Schülerinnen und Schülern Nachhilfe. Dabei sollen Vorurteile abgebaut und Integration durch Bildungserfolge gefördert werden. Ergänzend ist geplant einen Flyer zur Hausaufgabenhilfe zu erstellen.

Der Erfolg des Projektes lässt sich an der Zahl von ca. 90 teilgenommenen Schülerinnen und Schülern ablesen. Im Rahmen einer internen Evaluation wurden die Zeugnisnoten verglichen, um den schulischen Erfolg durch die Förderung zu messen. Daran wurde deutlich, dass durch die Nachhilfe eine deutliche Leistungssteigerung

erreicht werden konnte. Doch nicht nur die gesteigerten schulischen Leistungen der Schülerinnen und Schüler, die von der Nachhilfe profitieren, sind ein Indikator für den Erfolg des Projektes. Darüber hinaus sind der Abbau von Vorurteilen und das gesteigerte Selbstbewusstsein der Schülerinnen und Schüler ein wichtiger Teil des Projekterfolgs. Sie lernen durch die Teilnahme Verantwortung zu übernehmen. Auch dieses Projekt wurde an den beiden Schulen sehr gut angenommen.

In den Projektphasen 2012 und 2013 sollen sowohl das Projekt Buddy als auch das Projekt Wusl an der Kestnerschule fortgeführt werden. An der August-Bebel-Gesamtschule wird das Buddyprojekt beendet, wohingegen das Wuslprojekt aufgestockt werden soll. Ganz am Anfang steht das Projekt „Bildungslotsen“. Als Experiment soll es bei erfolgreicher Durchführung weitergeführt werden. Neben den beiden Projekten wurde in der AG 2 auch überlegt, wie das zweite operative Ziel, eine verbesserte Kommunikation zwischen Schulen, Eltern und Migrantenvereinen, umgesetzt werden kann.

Hierbei gab es einige Herausforderungen. Der Kontakt zu den Migrantenselbstorganisationen und damit zu wichtigen Multiplikatoren in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund konnte nur bedingt fortgesetzt werden. Doch auch zu den nicht-organisierten Menschen mit Migrationshintergrund stellte sich der Kontakt als schwierig dar. Dies trifft auch auf die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsgruppe zu. Während sich am Anfang der Arbeitsgruppe Vertreter mehrerer Migrantenselbstorganisationen beteiligt haben, nahm dieses Interesse in der Folgezeit ab, was eventuell auch durch die politischen Differenzen im Ausländerbeirat zu erklären ist. Ein Hindernis ist auch die mangelnde Transparenz der Migrantenselbstorganisationen selber. Zudem ist die Beteiligung der Eltern mit Migrationshintergrund, auch vor dem Hintergrund der Distanz zur Institution Schule, gering.

AG 3 Sprache und Bildung im Elementarbereich

Nach eigenen Erhebungen der Stadt Wetzlar waren 2010 insgesamt 1.481 Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren in Kindertageseinrichtungen angemeldet. Das sind 93 % aller Kinder in dieser Altersgruppe. Davon kamen 529 Kinder aus Familien, in denen nicht überwiegend

Deutsch gesprochen wird, was einen Anteil von 36 % ausmacht. Von insgesamt 711 Kindern (100 %) der Altersgruppe der 4 bis 5 Jährigen, die eine Kita besuchten, wurde bei 236 Kindern (33%) dieser Altersgruppe ein Förderbedarf hinsichtlich der deutschen Sprache festgestellt. Bei Kindern derselben Altersgruppe ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 10 %. Insbesondere Kindertageseinrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund schätzen den Bedarf an Sprachförderungen als „eher hoch“ oder „hoch“ ein. Dies geht aus einer Umfrage für den Migrationsbericht von 2008 hervor. Dieser hohe Bedarf an Sprachförderung leitet sich zum Beispiel daraus ab, dass, so der Bericht, mangelnde Deutschkenntnisse im Gruppenalltag zu Verständigungsproblemen sowohl mit anderen Kindern, wie auch mit dem Erziehungspersonal führen. Die Umfrage weist auch darauf hin, dass gerade das Problem der Verständigung zu Konflikten führe, die aus mangelnder Kommunikationsfähigkeit entstanden. Auch würden sprachliche Defizite zu Unsicherheiten im Alltag führen und das Selbstbewusstsein des Kindes schwächen. Sprachförderung nimmt daher für die Stadt Wetzlar als Träger der Jugendhilfe nach wie vor eine wichtige Rolle im Elementarbereich ein. Die Arbeitsgruppe 3 hat sich daher dem Thema Sprache und Bildung im Elementarbereich angenommen, um dieser Anforderung entgegenzukommen.

Im Verlauf des Prozesses haben folgende Personen an der Arbeitsgruppe mitgearbeitet: Frau Twirsnik (Phantastische Bibliothek), Frau Rühl-Milnerowicz (Caritas), Frau Yavuz (AWO Lahn-Dill), Herr Dr. Aslan-Akinedin (Krankenhaus), Frau Lauer (Philipp-Schubert Schule), Frau Grotstollen (Jugendamt), Frau Lutz und Frau Lehnert-Raabe (VHS Wetzlar), Frau Kleinhans (Kinder- und Familienzentrum Niedergirmes), Frau Witteck-Müller (städtische Kita „Mullewapp“), Frau Ünal (Verein Mozaik), Frau Ronge und Frau Westen (Diakonie), Frau Maierhofer-Borsutzky, Frau Becker und Frau Weimer (städtisch Kita Regenbogenland), Frau Vleihaus (Kinder- und Jugendzentrum Niedergirmes), Frau Bayer und Frau Pohle (AWO), Frau Klapperich (Caritas), Frau Schermbach (Kordinatorin Modellregion Integration Stadt Wetzlar), Frau Eulberg (Kindertagesstätte der Caritas), Frau Kästingschäfer (Stadt Wetzlar), Frau Grimmer (städtische Kita Dalheim), Frau Sert (Mehrgenerationenhaus Dalheim), Herr Drumla (Ludwig- Erk- Schule), Frau Reuter Becker (Nachbar-

schaftszentrum Niedergirmes), Herr Würges (ev. Kirche Niedergirmes), Frau Schäfer (städtische Kindertagesstätte „Panama“), Frau Panama, Herr Weber (staatliches Schulamt), Frau Schneider (Caritas), Frau Bayani (ev. Kirche Niedergirmes), Herr Polat (SPD), Frau Cöskün (städtische Kita „Regenbogenland“), Pfarrer Grieb (ev. Kirche Hermannstein), und Herr Gronych (Phillip Schubert Schule).

Es wurden fünf Projekte konzipiert, wobei es sich genauer um fünf Projektgebiete handelt, da jedem der Gebiete mehrere Einzelprojekte zugeschrieben werden können. Alle diese Projekte sind auf zwei Ziele ausgerichtet: Zum einen geht es um die sprachliche und interkulturelle Bildung von Menschen mit Migrationshintergrund. Zum anderen spielen bei allen Projekten die Schlagwörter Vernetzung, Verknüpfung oder Einbindung eine große Rolle. Gefördert werden soll die Vernetzung von verschiedenen Akteuren in Stadtteilen mit hohem Anteil an Familien mit Migrationshintergrund. Auch auffallend ist, dass die einzelnen Projekte auf ganz unterschiedlichen Ebenen ansetzen, um die beiden Ziele zu erreichen. So einheitlich die Ziele aller fünf Projekte festgelegt sind, so unterschiedlich sind die einzelnen Wege, um diesen Zielen näher zu kommen. Folglich sind auch die Akteure, die in die Projekte eingebunden sind, oder eingebunden werden sollen, sehr unterschiedlich.

Zwei Projekte setzten auf der Ebene der pädagogischen Einrichtungen, der Pädagogen selbst, sowie der Migrantenselbstorganisationen, der Vereine und der Kirchen an. Das Projekt *„Modulare Fortbildung für pädagogische Fachkräfte und Multiplikatoren im Hinblick auf gemeinsame Bildungsziele zur sprachlichen Bildung“* zielt auf die Vernetzung der Lernorte von Kindern und deren erwachsenes Bezugspersonal ab.

Neben der Vernetzung steht auch die Fortbildung dieser Einrichtung im Sprach- und Kommunikationsbereich im Zentrum des Projektes. Das Projekt *„Bildungspartnerschaften im Elementar- und Primarbereich“* ist eingebunden in die Netzwerke und Arbeitsgruppen der jeweiligen Stadtteile mit hohem Migrantanteil. Dadurch sollen unterschiedliche Angebote verknüpft und ausgebaut werden.

Insbesondere dieses Projekt beinhaltet eine Vielzahl einzelner Unterprojekte in verschiedenen Stadtteilen. Hierzu zählen zum Beispiel Elterncafés und Elternschulungen sowie viele andere Teilprojekte.

Diese Projekte der AG 3 haben eine hohe und positive Resonanz gefunden, auch wenn sich noch nicht alle Stadtteil AGs öffentlich als Bildungspartnerschaft dargestellt haben, so ist der Grad der Vernetzung jedoch innerhalb der Stadtteile in der Praxis sehr hoch. Während sich diese zwei Projekte eher auf institutionalisierte Akteure fokussieren, haben die drei weiteren Projekte der AG 3 direkt die Eltern und Kinder zumeist aus Familien mit Migrationshintergrund als Zielgruppe.

Für das Projekt *„Neu im Leben – Fit in Deutsch. Förderung der Elternkompetenz und des Spracherwerbs in Hermannstein“* werden alle Eltern mit Neugeborenen im Stadtteil Hermannstein über Angebote im Quartier mit einem freiwilligen Begrüßungsbesuch und einer mehrsprachigen Infobroschüre informiert. Sprachförderprogramme und Hausbesuchsprogramme zur Stärkung der Bildungs- und Erziehungskompetenz sowie weitere niedrigschwellige Angebote für Familien sollen darüber hinaus die Integration fördern.

Auch beim Projekt *„Integration durch Bildung – Lernen mit Hippy“* stehen Eltern mit ihren Kindern im Vordergrund. Durch Hausbesuche von Mentoren und zusätzlichen Gruppentreffen sollen Familien mit Migrationshintergrund beim Erlernen der deutschen Sprache gefördert werden. Bei diesem Projekt, wie auch beim fünften Projekt der AG 3, *„Vorlesen in Familien in Wetzlar“*, werden Ehrenamtliche eingesetzt, die im direkten Kontakt mit den Familien stehen. Bei letzterem Projekt besuchen die Ehrenamtlichen regelmäßig bildungsferne Familien, um die Lese-, Schreib- und Literaturkompetenz der Familien zu fördern.

In der vergangenen Projektphase konnte den von der Arbeitsgruppe definierten Zielen in einigen Stadtteilen nähergekommen werden. Für die nächste Projektphase sollen weitere Stadtteile mit eingebunden werden und sozialräumliche Netzwerke aus den verschiedenen Stadtteilen zusammengeführt werden.

Eine ständige Herausforderung der Arbeitsgruppe war die Diskontinuität des Teilnehmerkreises bzw. die Schwierigkeit die entscheidenden Akteure für die Arbeitsgruppe zu gewinnen. Aus Sicht der Beteiligten hat das Staatliche Schulamt als relevanter Akteur für vernetzte pädagogische Arbeit bei den Treffen gefehlt. Zudem war die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund als wichtige Multiplikatoren sehr gering. Als generell schwierig gestaltete sich der Kontakt zu anderen AGs der Modellregion sowie zu den anderen „Modellregionen Integration“ in Hessen. Ein Austausch würde vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erfahrungen für die Arbeit sehr hilfreich sein.

Die Projekte werden von der Arbeitsgruppe als Erfolg gewertet. Es herrscht aber Skepsis bezogen auf den Aspekt der Nachhaltigkeit, insbesondere ob die Projekte nach Auslaufen der Projektfiananzierung übertragen, bzw. weitergeführt werden können. Als Erfolg wurden auch die Fortbildungsangebote genannt. Generell wird die Elternbildung als Handlungsfeld genannt, auf dem sich die Institutionen interkulturell öffnen müssen. Im Laufe des Prozesses der Arbeitsgruppe hat es sich bewährt, den Fokus auf den Stadtteil Hermannstein zu legen, wo eine positive Entwicklung zu beobachten ist. Insbesondere der Zugang zu den Familien funktioniert durch die Hausbesuche sehr gut. Darüber hinaus konnten die Familien auch für andere soziale Angebote gewonnen werden.

AG 4 Kulturelle Integration – interkulturelle Lebensorte

In der vierten Arbeitsgemeinschaft waren im Laufe der Arbeitsphase folgende Mitglieder aktiv: Frau Reuter-Becker (Quartiersmanagement Niedergirmes Diakonie), Frau Lutz (VHS), Frau Raiber und Frau Sezgin (Ausländerbüro der Stadt Wetzlar), Frau Schneider, Frau Ott und Herr Harald Würges (ev. Kirchengemeinde Niedergirmes), Frau Yavuz (AWO), Herr Matzke (Koordinierungsbüro der Stadt Wetzlar für Soziales und Jugend), Herr Schäfer (kath. Kirchengemeinde), Frau Dietsch (Frauenbeauftragte der Stadt Wetzlar), Herr Chernov (Ausländerbeirat), Herr Ludwig (VHS), Frau Arslan (Krankenhaus) und Frau Yigit (Quartiersmanagement Niedergirmes Diakonie). Da die Auseinandersetzung mit dem Thema der Integration auch auf kultureller Ebene stattfindet, hat die vierte Arbeitsgruppe ihren Schwerpunkt

auf den Bereich „Kulturelle Integration – interkulturelle Lebensorte“ gelegt. Die Arbeitsgemeinschaft sprach im Laufe der Arbeitsphase viele Einwohnerinnen und Einwohner von Wetzlar an. Dies zeigt das Interesse an dem Themengebiet „Kulturelle Integration“. Auf der anderen Seite ließ sich eine hohe Fluktuation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer feststellen. Im Rahmen des Themenfeldes hat sie drei Projekte entwickelt, die sich nicht ausschließlich, aber vorwiegend an Kinder und Jugendliche richten.

Das Projekt *„Leben und Lernen in Girmes“* richtet sich an Grundschulkindern und bietet für diese verschiedene Lern- sowie Freizeitmöglichkeiten an, damit sie ihre Heimat besser kennenlernen. Dabei sollen auch Kontakte zu den Eltern geknüpft werden, die ebenfalls eingebunden werden sollen.

Während sich das genannte Projekt eher an jüngere Kinder richtet, wurde das Projekt *„Medienwerkstatt/ Hessencam“* speziell für Jugendliche ab 14 Jahren konzipiert. In diesem Projekt drücken die Jugendlichen ihre Lebenswirklichkeit durch das Medium des Rap, der Musik oder des Films aus. Dabei soll insbesondere auf die Aspekte des Zusammenlebens unterschiedlicher Kulturen und Schichten wie aber auch auf die Vergangenheit der jüdischen Bevölkerung während des Nationalsozialismus und ihrer Gegenwart heute in Wetzlar eingegangen werden. Für 2013 ist geplant, dieses Projekt mit einer Förderschule durchzuführen.

Das bereits abgeschlossene dritte Projekt *„Interkulturelles Theater“* richtete sich gleichermaßen an Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund sowie an Ausländerinnen und Ausländer und zielt nicht auf eine bestimmte Altersgruppe ab. Ziel dieses Projektes war der gemeinsame Erfahrungsaustausch sowie die Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen, die Fremd- und Selbstverwirklichung und die Reflexion der eigenen Rolle. Aufgrund der nicht immer regelmäßigen Teilnahme der Involvierten konnte das Ziel, die Aufführung eines eigenen Stückes, leider nicht erreicht werden. Daher überlegt die AG 4 gegenwärtig, ob das Projekt zukünftig vielleicht an eine Kita oder Schule gebunden werden sollte, damit ein höheres Level an Verbindlichkeit erreicht werden kann.

Darüber hinaus beschäftigte sich die AG 4, ausgehend von dem aktuellen Konflikt im Ausländerbeir-

rat, mit der Frage, wie das Thema *kulturelle Identität* und *interkulturelle Klärung* angegangen werden kann, ohne es dabei auf eine Nationalität oder eine Gruppe, wie die Grauen Wölfe, zu begrenzen. In der AG 4 wird die Notwendigkeit für eine Diskussion und Definition einer gemeinsamen Wertebasis gesehen. Daher soll eine Auseinandersetzung mit den zentralen Werten einer demokratischen Gesellschaft angestoßen werden. Dabei kam die Idee auf, einen Kunstkurs in Kooperation mit der VHS, dem Nachbarschaftszentrum oder den Migrantenvereinen durchzuführen. In diesem Zusammenhang ist das Projekt *„Interkulturelles Malen“* insbesondere durch den persönlichen Kontakt unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgreich gelaufen.

Das Projekt *„Mein Werther, dein Werther, unser Werther – Ein Roman überwindet Grenzen“* war sehr erfolgreich. Eine Stärke des Projektes lag darin, dass die Ansprache der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr einfach war. Besonders der Ansatz, jede Sprache wertzuschätzen, wurde positiv aufgenommen. Auch in Bezug auf andere Projekte ist es wichtig, dass der regionale Bezug klar ist. Zur Nachhaltigkeit kann der Projektansatz in die Integrationskurse des BAMF in Wetzlar übertragen werden.

Für die ältere Bevölkerungsgruppe Wetzlars wurde das Projekt *„aktive Ältere“* ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, durch gemeinsames Hören und Tanzen zu Musik aus verschiedenen Ländern ältere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund miteinander in Kontakt zu bringen.

Das fünfte Projekt *Was kochst Du? Was malst Du? Was schreibst Du?* bringt Menschen aus Niedergimes zusammen. Durch das gemeinsame Arbeiten und den Austausch kommen neue Bekanntschaften der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zustande und Vorurteile werden abgebaut.

AG 5 Berufliche Integration und Wirtschaft

Die fünfte Arbeitsgruppe der Modellregion Integration hat sich dem Thema der beruflichen Integration und Wirtschaft angenommen. In dieser Gruppe engagieren sich Herr Schmidt (Kommunale Entwicklungsplanung), Frau Diringer-Seithers (Gesundheitsamt), Frau Keskin (Arge), Herr Rau (Diakonisches Werk), Frau Hedrich (Kestnerschule), Frau Gerbig, Frau Trense und Herr Michel (GWAB), Frau Siebold (Diakonie), Frau

Schermbach (Koordinatorin Modelregion Integration Stadt Wetzlar), Frau Schultz und Herr Matzke (Koordinierungsbüro für Soziales und Jugend). Während ihrer Sitzungen hat sich die Arbeitsgruppe mit sehr verschiedenen Aspekten dieses Themas beschäftigt und sich über viele bereits laufende Projekte in diesem Bereich informiert. Letztlich hat die Arbeitsgruppe sich dafür entschieden, das Projekt „ProMi im Aufwind“ anzustoßen. Hierfür werden Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, innerhalb eines Jahres zur Unterstützung von älteren Menschen qualifiziert. Im darauffolgenden Jahr soll das Gelernte umgesetzt und die Teilnehmerinnen in Einsatzstellen vermittelt werden. Dadurch soll den Frauen eine berufliche Perspektive eröffnet, ihr Selbstvertrauen gestärkt und neue Kontakte geschlossen werden. Dieses Projekt startete im Oktober 2010 mit 13 Frauen. Im Sommer 2011 und 2012 fand die Zertifikatübergabe an die erfolgreichen Teilnehmerinnen statt.

Neben dem ProMi-Projekt beschäftigt sich die AG 5 auch schon länger mit dem Thema „*verschenkte Potenziale – Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund*“. Als ersten Schritt, um eine stärkere Einbindung zu erreichen und dem Fachkräftemangel zu begegnen, sah die AG 5 die Notwendigkeit, erst einmal alle vorhandenen Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote zu erfassen, um darauf dann aufzubauen. Wie auch in anderen Arbeitsgruppen festgestellt wurde, war die Beteiligung der Menschen mit Migrationshintergrund an den Sitzungen gering. Im Laufe des Prozesses wurde den Mitgliedern deutlich, dass Handlungsbedarf bei speziellen Fällen der beruflichen Integration gibt. Dies bezieht sich auf Personen im erwerbsfähigen Alter aus so genannten bildungsfernen Schichten, die in ihrem Heimatland eine niedrige schulische Bildung genossen haben.

Migranten- organisationen

- Albanischer Kulturverein
- Alevitische Kulturgemeinde e.V.
- Bosnisch-Deutsche AG
- Deutsch-Finnische Gesellschaft Wetzlar e.V.
- Deutsch-Französische Gesellschaft Wetzlar e.V.
- Deutsch-Iranischer Verein e.V.
- Deutsch-Italienische Gesellschaft Mittelhessen e.V.
- Deutsch-Tschechische Gesellschaft e.V.
- Deutsch-Tunesische Gesellschaft e.V.
- Deutsch-Weißrussische Gesellschaft e.V.
- Die Brücke Deutsch-Amerikanischer Klub Gießen-Wetzlar e.V.
- Diyanet Türkisch-Islamischer Kulturverein
- Flamenco-Gruppe "Sangre Andaluza"
- Frauengruppe des Vereins Dyanet Türkisch-Islamischer Kulturverein
- Griechische Gemeinde Wetzlar
- Islamisch-Christliche Frauengruppe des Vereins der Guten Sitten
- Kultur- und Bildungsverein
- Kurdischer Demokratischer Kulturverein
- Mozaik Mittelhessenprojekt
- Partnerschaftsverein Wetzlar - Cardenas e.V.
- Russischer Club
- Spanischer Arbeitsverein A.L.E.
- Spanischer Elternverein
- SV International Wetzlar
- Taiwanesische Tanzgruppe
- Tanzgruppe Viva Espana Wetzlar
- Türkische Folkloregruppe der August-Bebel-Schule
- Türkischer Sozialdienstverein
- Verein der Guten Sitten
- Wetzlar International

Private Einrich- tungen

- Bildungsinsel GmbH
- GWAB GmbH
- IBO Institut für Berufsförderung und Organisationsberatung
- Sprache und Bildung GmbH



Abb. 7 Akteure der Integrationsarbeit in Wetzlar

6.1.2 Integrationsprojekte außerhalb der Modellregion

Neben den Projekten der Modellregion Integration gab und gibt es schon seit Längerem viele weitere Projekte in Wetzlar, die mit dem Thema Integration zu tun haben. Dabei kann unterschieden werden zwischen Angeboten, die sich direkt an Migranten richten, Angeboten, die selbst von Migranten/ Migrantengruppen angeboten werden, Angeboten, die besonders von Migrantinnen und Migranten genutzt werden und Projekten mit interkultureller Orientierung.

So unterschiedlich die angebotenen Projekte sind, so unterschiedlich sind auch die Träger, die diese durchführen. Hierbei kann zwischen privaten Einrichtungen, Migrantenselbstorganisationen, öffentlichen Einrichtungen, freie Trägern und weiteren Akteuren unterschieden werden.

Klassifiziert man die vorhandenen Angebote thematisch, können fünf Schwerpunktbereiche festgestellt werden. So gibt es einige Projekte im Bereich der Beratung sowie im Bereich der Berufs- und Ausbildungsförderung. Darüber hinaus gibt es neben vielen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Integrationskursen auch eine Vielzahl an Sprach- und Bildungsangeboten. Als fünfte Kategorie können all jene einzelnen Projekte gesammelt werden, die keinem speziellen Themenbereich zuzuordnen sind. Im Folgenden wird nun genauer auf diese Schwerpunktbereiche eingegangen. Hierbei wird insbesondere dargestellt, von wem diese Projekte angeboten und durchgeführt werden und an wen sie sich speziell richten. Wie bereits erwähnt, kann bei dieser Projektübersicht jedoch keine Vollständigkeit beansprucht werden.

Sprach- und Bildungsangebote

Wesentliche Integrationsangebote in Wetzlar sind u.a. Sprachfördermaßnahmen. Zu den öffentlichen Anbietern zählen die Volkshochschule, das Jugendamt (Kindertagesstätten), das Schulamt (Schulen), die Stadtbibliothek, die Phantastische Bibliothek und die Nachbarschaftszentren. Noch höher ist der Anteil an privaten und freien Trägern. Hierzu gehören unter anderem der Caritas Verband Wetzlar, die Flüchtlingshilfe Mittelhessen e.V., der Internationale Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit, kirchliche

Einrichtungen sowie viele GmbHs und Institute. Auch der Deutsch-Iranische Verein e.V. setzt auf Integration durch Sprache und bietet Sprachkurse an.

Spezielle Maßnahmen im Sprachförderbereich sind zum Beispiel der berufsbezogene Deutschunterricht, Sprachkurse speziell für Aussiedlerinnen und Aussiedler, Alphabetisierungskurse, Schreibworkshops oder Vorlaufkurse für Kinder. Hierbei ist insbesondere das Programm „Frühstart“ zu nennen, das von Landesministerien, sowie verschiedenen Stiftungen initiiert wurde und an dem Wetzlar bereits seit einiger Zeit teilnimmt. Dieses Projekt, das in Kindergärten durchgeführt wird und aus den drei Bausteinen Sprachförderung, interkulturelle Bildung und Elternarbeit besteht, hat viel positive Resonanz in Wetzlar erfahren. Auch das bundesweite Projekt „Mama lernt Deutsch“ wird in Wetzlar umgesetzt und bemüht sich Mütter mit Migrationshintergrund in kleinen Schritten an die deutsche Sprache und damit an die gesellschaftliche Teilhabe heranzuführen.

Während es im Bereich der Sprachförderung ein sehr großes Angebot gibt, ist die Anzahl der Projekte im sonstigen Bildungsbereich geringer. In Westend und Niedergirmes wird vom Jugendamt über einen Träger Hausaufgabenhilfe angeboten. Auch die Käthe-Kollwitz Schule ist in diesem Bereich aktiv. Ein weiterer Anbieter von Förderunterricht ist der Internationale Bund Freier Träger. Darüber hinaus bieten die August-Bebel Gesamtschule und die Kestnerschule, beides Schulen im Einzugsbereich „Soziale Stadt“, seit 2010 ein Osterferriencamp an, das auf sehr gute Resonanz gestoßen ist. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit der Stadt Wetzlar durchgeführt und bietet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit sich in den beiden Osterferienwochen intensiv auf die Haupt- und Realschulprüfung vorzubereiten.

Integrationskurse

Integrationskurse sind Maßnahmen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zum Erwerb der deutschen Sprache für Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Zum einen sollen die Teilnehmenden durch 600 Stunden Sprachtraining auf das Niveau B1 gebracht werden. B1 ist das 3. von sechs Niveaus des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen. A1+A2 stellen die elementare Sprachverwendung dar, B1+B2 die

selbstständige Sprachverwendung und C1+C2 die kompetente Sprachverwendung. Zum anderen sollen in zusätzlichen 45 Stunden den Teilnehmenden Kenntnisse über die deutsche Geschichte, Gesellschaft und Kultur vermittelt werden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer können zu diesen Kursen verpflichtet werden, wenn sie weder einer Arbeit nachgehen, noch eine Bildungseinrichtung besuchen und innerhalb von zwei Monaten nach dem Zuzug eine Sprachprüfung nicht bestehen. Finanziert werden die Kurse insbesondere über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Im Bereich der Integrationskurse besteht eine Vielzahl an Angeboten in Wetzlar. Ein Angebot des Internationalen Bundes Freier Träger richtet sich dabei speziell an Frauen. Im Vergleich zu den Sprachförderangeboten sind die meisten Integrationskurse von privaten oder freien Trägern organisiert. Speziell in Wetzlar sind hier die Bildungsinsel GmbH, die Flüchtlingshilfe Mittelhessen e.V., GWAB, das IBO Institut für Berufsförderung und Organisationsberatung und die Sprache- und Bildung GmbH zu nennen. Eine der wenigen Ausnahmen im öffentlichen Bereich ist die Volkshochschule, die auch gezielt Integrationskurse anbietet. Inhalt der Integrationskurse, die seit 2005 vom BAMF gefördert werden, ist ein Sprachkurs, ein Orientierungskurs, in dem es um landeskundliche Aspekte geht, sowie eine Abschlussprüfung.

Berufs- und Ausbildungsförderung

Wie in Kapitel 5 bereits erwähnt, legen ausländische Schülerinnen und Schüler in Wetzlar prozentual deutlich seltener das Abitur ab und befinden sich im Alter zwischen 18 und 20 Jahren seltener in einer Ausbildung. Das macht deutlich, wie wichtig eine gute Berufs- und Ausbildungsförderung insbesondere für junge ausländische Menschen in Wetzlar ist.

Hierzu gibt es bereits einzelne Angebote. Insbesondere der Internationale Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit bietet einige Projekte im Bereich der Berufs- und Ausbildungsförderung an. Zu den Maßnahmen gehören hierbei die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufsfindungsangebote, Maßnahmen zur Eingliederung in die Berufswelt sowie die Qualifizierung zur Erwerbstätigkeit. Als weiterer Pro-

jektträger bietet die Käthe-Kollwitz Schule speziell jungen Frauen Qualifizierungsmaßnahmen zur Erwerbsfähigkeit an. In Niedergirmes gibt es darüber hinaus ein Projekt zur Ausbildung von Tagesmüttern, das sich auch an Migrantinnen richtet.

Beratungsangebote

Beratungstätigkeiten laufen bei vielen Projekten häufig nebenher. Dennoch gibt es im Bereich der Integrationsarbeit spezielle Migrations- und Integrationsberatungen. Diese gehen insbesondere von der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Hessen Süd e.V., der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Lahn-Dill e.V. sowie dem Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. und Dillenburg aus. Die Diakonie Lahn-Dill bietet speziell Migrationserstberatung an. Das Diakonische Werk der ev. Kirchenkreise Braunfels/ Wetzlar wendet sich mit seiner Hilfe an Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Kriegsflüchtlinge. Auch die Flüchtlingshilfe Mittelhessen e.V. richtet sich speziell an Kriegsflüchtlinge. Der Internationale Bund hat sich auf die Beratung von ausländischen Kindern und Jugendlichen spezialisiert. Die Arbeiterwohlfahrt bietet einen Sozialdienst für Menschen mit Migrationshintergrund an. Weitere Angebote gibt es vom Girmeser Nachbarschaftszentrum. Viele dieser Angebote sind auf der Homepage der Stadt Wetzlar aufgeführt, sodass sie leicht auffindbar sind.

Eine wichtige Rolle in der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund spielt die Fachberatung des Kreisverbandes der Arbeiterwohlfahrt Lahn-Dill e.V., die Sprechstunden beim Sozialamt, dem Jobcenter und in der Kreisverwaltung anbietet.

Einzelne Projekte

Neben diesen fünf Themenbereichen gibt es noch weitere einzelne Projekte, die sich ausschließlich, oder auch an Menschen mit Migrationshintergrund wenden, sich allerdings nicht unter eine bestimmte Kategorie unterordnen lassen. Hierzu gehören zum Beispiel der Mitmachzirkus in Dahlheim, der Russische Club in der Phantastischen Bibliothek, das Essensangebot der Wetzlarer Tafel, die Fahrradwerkstatt des Internationalen Bundes Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit, das Schülercafé der Eichendorffschule, das Projekt „Gemeinsam Unterwegs“, das im Rahmen der „Sozialen Stadt“ durchgeführt

wird und den Familienbesuch von Hebammen beinhaltet, sowie Windelpartys für junge Mütter. Eine große Rolle spielen hierbei auch die Nachbarschaftszentren in Wetzlar und das Mehrgenerationenhaus, die einige dieser eben genannten sowie weitere Veranstaltungen ausrichten.

Ein besonderes Projekt wird derzeit mit Landesmitteln gefördert, die Etablierung einer Moschee als „Knotenpunkt für die Integration“. Unter dem Projekttitel „Unsere Moscheen in der Mitte unserer Stadt“ wird die Öffnung einer Moschee für alle Gläubigen, unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit angestrebt. So soll das muslimische Leben noch besser in die Mehrheitsgesellschaft inte-

griert und es sollen auf beiden Seiten Vorurteile abgebaut werden. Dabei soll auch eine Vernetzung mit Kindertagesstätten, Vereinen und anderen Einrichtungen zu den Themenfeldern Gesundheit, Bildung und Nachbarschaftshilfe angestrebt werden.

Jährlich ausgerichtete Veranstaltungen, die sich nicht nur, aber auch an Migranten wenden, sind zum einen der Neubürgerempfang, bei dem neu hinzugezogene Wetzlarer und Wetzlarerinnen im Neuen Rathaus begrüßt werden. Zum anderen findet regelmäßig das Internationale Kulturfest statt, das vom Ausländerbeirat und dem Kulturamt organisiert wird.

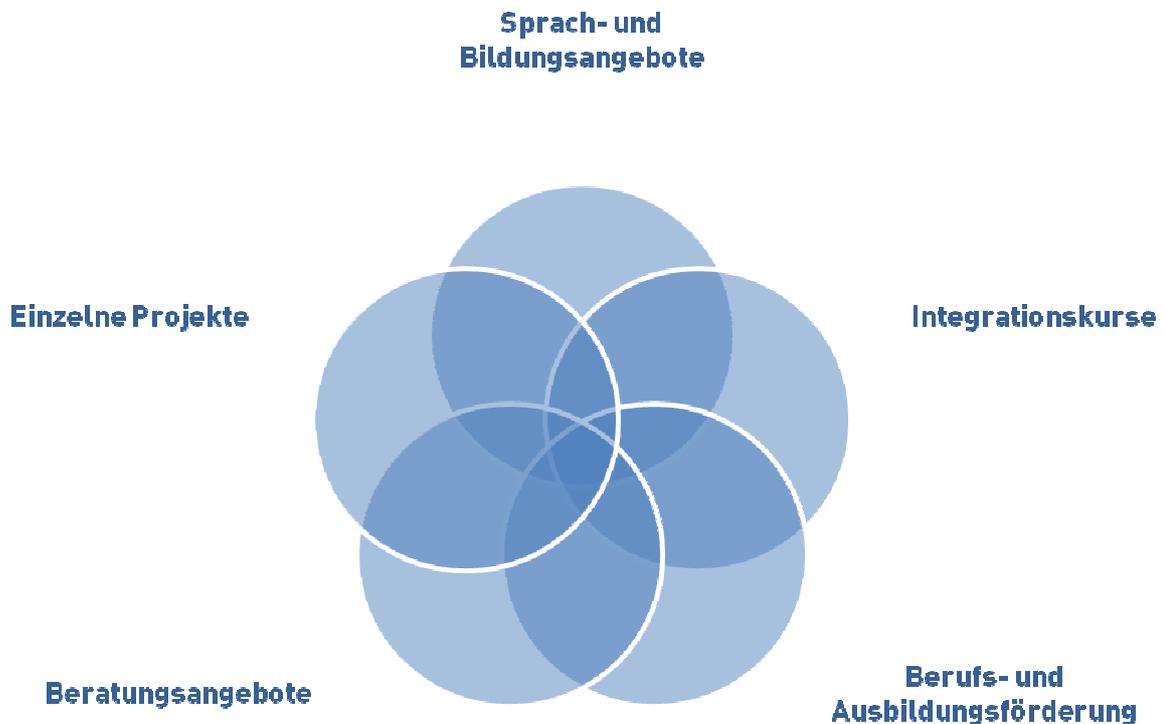


Abb. 8: Schwerpunktbereiche der Wetzlarer Integrationsprojekte

7. „Leitsätze der Integrationsarbeit“

Ein friedliches Zusammenleben in einer Gesellschaft erfordert Grundregeln. Dabei dient die *demokratische verfasste und aufgeklärte Gesellschaft als gemeinsame Wertebasis für ein gesellschaftliches Miteinander*. Bevor konkrete Handlungsempfehlungen zur Integrationsarbeit in Wetzlar aufgeführt werden, werden Grundsätze für das Zusammenleben zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Wetzlar aufgestellt. Nur durch ihre Einhaltung können die Maßnahmen und Ziele zur Integrationsarbeit erfolgreich umgesetzt werden.

Zunächst wird definiert, was Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bedeutet:

- *Integration ist kein einseitiger Prozess und erfordert sowohl die aktive Mitarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund als auch die Öffnung der Aufnahmegesellschaft.*
- *Integration ist ein kontinuierlicher und nachhaltiger Prozess.*
- *Integration bedeutet die Möglichkeit zur gleichberechtigten sozialen, wirtschaftlichen und politischen Partizipation am Leben der Stadt Wetzlar, unabhängig von der Herkunft.*
- *Integration erfordert die Veränderung von Menschen und Institutionen in Wetzlar.*
- *Integration ist ein gesellschaftlicher, politischer und partizipativer Prozess, der lokal stattfindet.*

Vor dem Hintergrund dieses Verständnisses von Integration können folgende Grundsätze des Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund aufgestellt werden:

Toleranz üben und kulturelle Vielfalt anerkennen

Die Stadtgesellschaft Wetzlars wird kulturell vielfältiger. Den unterschiedlichen kulturell und religiös geprägten Lebensweisen der Einwohnerinnen und Einwohner muss mit Toleranz begegnet werden, um ein friedliches Miteinander unter allen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu gestalten.

Gegenseitiger Respekt und Anerkennung

Respekt ist die Grundlage für einen Dialog zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund „auf Augenhöhe“. Die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung der Leistung des Anderen bildet die Grundlage eines respektvollen Umgangs zwischen der einheimischen Bevölkerung und den Menschen mit Migrationshintergrund.

8. Handlungsfelder der stadtweiten Integrationsarbeit in Wetzlar

8.1. Strukturelle Handlungsfelder

Verschiedene Einrichtungen, Vereine und Einzelpersonen tragen ihren Teil dazu bei, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt Wetzlar voranzutreiben. Auch in der Stadtverwaltung sind verschiedene Ämter mit dem Thema befasst. **Die Stadt Wetzlar begreift die Integrationsarbeit als Querschnittsaufgabe:** Für eine effiziente kommunale Integrationsarbeit ist die Koordinierung der Projekte und Angebote sowie die Vernetzung der Akteure zentral. **Dabei ist auch der Dialog mit den Trägern und Migrantenvereinen wichtig.** So kann die Entwicklung der Integrationsarbeit als gemeinsame Aufgabe aller Akteure verstanden werden, in der sich die Verwaltung koordinierend einbringt. Synergien sollen genutzt werden und neue Projekte und Partnerschaften in Absprache zwischen Akteuren, Multiplikatoren und der Stadtverwaltung an den richtigen Stellen initiiert werden. Die nachfolgenden strukturellen Handlungsempfehlungen sollen dabei helfen, einen langfristigen Rahmen zu schaffen, in dem eine nachhaltige, kostenminimierende Integrationsarbeit in Wetzlar gewährleistet werden kann.

Zum dritten partizipativen Workshop am 7. Dezember 2012 waren die relevanten Akteure eingeladen sich gemeinsam Gedanken zur Struktur der zukünftigen Integrationsarbeit zu machen. Dabei ging es um die Vernetzung und Gestaltung der stadtweiten Integrationsarbeit, die Themen für die Integrationsarbeit der nächsten Jahre sowie die konkrete Gestaltung eines Integrationsgipfels. Die Anregungen sind im Folgenden dargestellt.

8.1.1. Vernetzung und Gestaltung

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass insbesondere die Arbeit auf der Ebene der Sozialräume bzw. des Stadtteils am effektivsten ist, doch auch übergreifende Strukturen notwendig sind um zentrale Themen aufzugreifen.

Ein funktionierendes Netzwerk ist die Grundlage für eine nachhaltige Integrationsarbeit. Dabei muss darauf geachtet werden, dass keine Doppelstrukturen geschaffen werden. Es gibt eine Reihe von Zusammenschlüssen, Arbeitsgemeinschaften und Kreisen in Wetzlar, bei denen geprüft werden muss, ob sie sinnvoll ergänzt oder weiter vernetzt werden müssen. Hier sind zum Beispiel die Arbeitsgemeinschaft „Interkulturelle Öffnung“, und der „Arbeitskreis Migration und Integration“ auf Kreisebene, die „Arbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung im Elementarbereich“ der Modellregion und die AGs in den Stadtteilen zu nennen. Hier ist zum Beispiel die AG Wirtschaft und berufliche Integration parallel zum Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit gemeint.

Die Stadtverwaltung ist nur ein Akteur der Integrationsarbeit in der Stadt Wetzlar. **Vor allen Dingen die Vereine und Initiativen von und für Menschen mit Migrationshintergrund – so genannte Migrantenselbstorganisationen (MSOen), die sich auf der Basis der freiheitlich demokratischen Grundordnung bewegen – gehören zu einem Netzwerk von Akteuren.** Als weitere Akteure sind Museen, Ausbildungsbetriebe, Schulen und Kitas sowie Freie Träger zu nennen. Das „voneinander Wissen“ ist entscheidend für eine erfolgreich abgestimmte Integrationsarbeit.

Eine Anregung, um den Wetzlarerinnen und Wetzlarern mit Migrationshintergrund eine Stimme zu geben, ist es, einen **Rat oder Ausschuss für „Integration und Vielfalt“** zu bilden. Insgesamt ist die politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund als ein wichtiger Teil der Integrationsarbeit erwünscht.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Abbau, bzw. Vermeidung von Doppelstrukturen bei Zusammenschlüssen, Arbeitsgemeinschaften und Kreisen durch Einbindung der Stadtteil-AGs in die stadtweiten AGs

Langfristig:

- Bildung eines Rates oder Ausschusses für „Integration und Vielfalt“
- Einbindung von MSOen

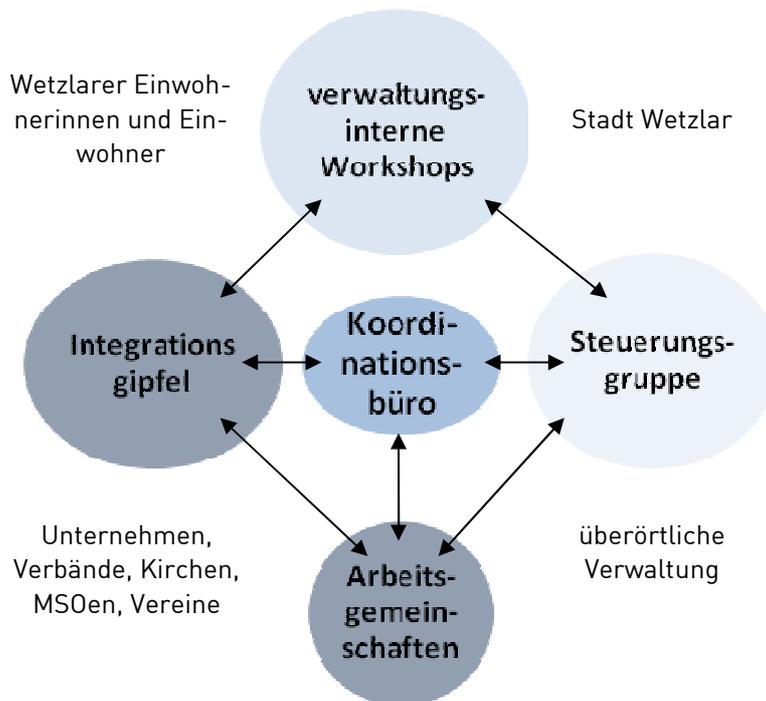


Abb. 9: Zuständigkeiten in der Stadt Wetzlar

8.1.2. Themen der Integration

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund hat Berührungspunkte in viele gesellschaftliche Bereiche, umso wichtiger ist es, Prioritäten zu setzen.

In diesem Zusammenhang wurde häufig die Identifikation der Menschen mit der Stadt angesprochen. Es soll erreicht werden, dass die Menschen mit Migrationshintergrund, so wie alle anderen Einwohnerinnen und Einwohner auch, stolz sind in Wetzlar zu leben und eine lebendige Beziehung mit der Stadt aufbauen. Unter der Überschrift „Wir sind Wetzlar“ oder „Du gehörst dazu“ können Maßnahmen und Handlungsschritte erarbeitet werden, die die Beziehung der Wetzlarerinnen und Wetzlarer mit Migrationshintergrund mit ihrer Heimatstadt verbessern. **Um die Aktion mit Leben zu füllen wird angeregt einen Wettbewerb aus-**

zuschreiben, um ein ansprechendes Logo zu entwerfen und gleichzeitig die Partizipation zu erhöhen. Es geht dabei darum, die Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger in Wetzlar leben oder neu zugereist sind, zu unterstützen hier „Wurzeln zu schlagen“ oder „Wurzeln zu bekommen“.

Als ein weiteres Handlungsfeld wurden der Bereich Sport und die breite Vereinslandschaft in Wetzlar genannt. Auch der Sport bietet eine weitere Identifikationsmöglichkeit. Dabei muss der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Sportvereinen und den Vereinsvorständen erhöht werden. **Ein entscheidender Faktor für die Unterrepräsentation in den Vereinen ist das fehlende Wissen über die Vereinsstrukturen und das Angebot der Vereine.** Ein Weg dies zu erreichen ist die Übungsleiterausbildung weiter interkulturell zu öffnen und somit mehr Übungsleiter

und Übungsleiterinnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Ziel sollte es sein, dass in jedem Übungsleiterlehrgang Menschen mit Migrationshintergrund teilnehmen.

Die Vereinslandschaft ist nicht nur auf der Seite der Menschen ohne Migrationshintergrund reich. **Insbesondere die Migrantenselbstorganisationen sind ein lebendiger Teil der Wetzlarer Zivilgesellschaft.** Ein konstruktiver Umgang mit den Vereinen, bei denen diese unterstützt werden und ihre Ideen aufgenommen werden, kann ein großer Schritt sein die Bevölkerung mit Migrationshintergrund mit einzubeziehen. **Eine Form zur Umsetzung könnte die Etablierung eines „interkulturellen Zentrums/Hauses mit vielfältigen Angeboten“ (ein „buntes Haus“, so der Initiator im Sinne von „Vielfalt der Kulturen“) sein. Einrichtungen dieser Art fungieren als Zentren für alle Migranten und deren Vereine und eine interkulturell interessierte Öffentlichkeit und sind mit ihren Angeboten ein Spiegel des vielfältigen kulturellen Lebens einer Stadt.**

Oft genannt wurde, dass die Partizipation ein zentrales Thema sein muss, in einem Prozess, der weniger von „oben nach unten“ sondern von „unten“ gestaltet werden sollte. Ein interkulturelles Event kann so gemeinsam entwickelt werden.

Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein entscheidender Faktor einer erfolgreichen kommunalen Integrationsarbeit, da davon die Stimmung in der Bevölkerung abhängt. Eine positive Themensetzung ist dabei wichtig. Gerade im Hinblick auf politische Ereignisse kann eine Themensetzung wichtig sein.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Ausschreibung eines Wettbewerbs zum Entwurf eines Logos, das die kulturelle Vielfalt Wetzlars zum Ausdruck bringt
- Weiterentwicklung des bisherigen stadtweiten internationalen Kulturfestes und der Feste auf Stadtteilebene hin zu neuen attraktiven interkulturellen Events
- Entwicklung einer positiven Themensetzung in der Öffentlichkeitsarbeit

Langfristig:

- die in der Modellphase begonnene Qualifizierung von Übungsleitern in Kooperation mit

den Verbänden fortsetzen, die Ausbildung interkulturell öffnen

- Bildung eines interkulturellen Zentrums/Hauses/„bunten Hauses“, um die Vielfalt durch Veranstaltungsreihen, zu präsentieren

8.1.3. Wie gestalten wir den gemeinsamen Integrationsgipfel?

Eine Idee war es einen jährlichen Integrationsgipfel zu veranstalten, als gemeinsames, regelmäßiges Event, bei dem Themen gesetzt und angesprochen werden könnten. Dafür wurden Ideen zur Vorbereitung und Umsetzung gesammelt. Wichtig ist den Beteiligten, dass die Zivilgesellschaft und die Vereine gerade in die Vorbereitung mit eingebunden werden. Vernetzung, Austausch und voneinander lernen war den Akteuren wichtig. Denkbar wäre ein zweigeteiltes Treffen, bei dem zunächst die engagierten hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteure die Arbeit und Angebote gemeinsam reflektieren und Schwerpunkte setzen. Im zweiten Teil könnten dann gute Beispiele der Projekte im Bereich Kultur, Sport o.ä. vorgestellt werden und Veranstaltungen im Sinne des Aufbaus einer Willkommens- und Anerkennungskultur geplant werden. **Um diese Ideen und Projekte auch zu würdigen wird ein „Integrationspreis“ vorgeschlagen, mit dem vorbildhafte Projekte und Biografien ausgezeichnet werden können.** Vorschläge für ein Motto sind „Vielfältiges Wetzlar“, „Weltoffenes Wetzlar“ oder „Wir sind Wetzlar“. Eine Anregung war, insgesamt vier Konferenzen pro Jahr oder einen Integrationsgipfel stattfinden zu lassen.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Integration der Zivilgesellschaft und der Vereine bei der Vorbereitung für einen jährlichen Integrationsgipfel
- Treffen zur Vernetzung der Haupt- und ehrenamtlichen Akteure
- 2. Treffen der Akteure zur Vorstellung guter Projekte in den Bereichen Sport, Kultur u.ä. zur Förderung der Annerkennungs- und Willkommenskultur

Langfristig:

- Ausschreibung eines „Integrationspreises“

- Durchführung von vier Konferenzen oder einem Integrationsgipfel pro Jahr

8.2 Inhaltliche Handlungsfelder

Im Rahmen des Auftaktworkshops zur „Modellregion Integration“ in Wetzlar am 5. und 6. Februar 2010 haben die Teilnehmenden Handlungsbedarfe der Integrationsarbeit identifiziert. Diese wurden priorisiert und kategorisiert und bildeten die Grundlage für die gegründeten Arbeitsgruppen der Modellregion. Die folgenden inhaltlichen Handlungsfelder richten sich nach den auf dem Workshop gesetzten Handlungsschwerpunkten.

8.2.1. Sport und zivilgesellschaftliches Engagement

Stärkung des Ehrenamtes im Integrationsbereich

Bei der Realisierung von Integrationsarbeit ist die Beteiligung der Einwohnerinnen und Einwohner ein unverzichtbarer Bestandteil. Das Ehrenamt spielt nicht nur bei Trägern der Wohlfahrt und der Gemeinden eine große Rolle, sondern ist auch im Bildungsbereich, im (Sport-)Vereinswesen und anderen gesellschaftlichen Bereichen von zentraler Bedeutung.

In der kommunalen Integrationsarbeit hat das Ehrenamt mehrere Vorteile: Zum einen lassen sich über die Mithilfe der Einwohnerinnen und Einwohner im Rahmen des Ehrenamtes häufig kleinere und größere Projekte umsetzen, für die ansonsten vielleicht keine Gelder oder Personal zur Verfügung stehen würden. **Wichtiger noch ist aber die soziale Bedeutung des Ehrenamtes: Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess.** Er kann nur gelingen, wenn alle Teile der Gesellschaft gemeinsam daran arbeiten. Über das Ehrenamt in der Integrationsarbeit - wie beispielsweise Sprachlotsenprojekte, Nachhilfe, Elternarbeit - werden Menschen mit verschiedenen sozialen Hintergründen zusammengebracht. Die Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler werden für den Themenbereich sensibilisiert und wachsen in eine Vermittlerrolle für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund hinein.

Das Ehrenamt erfordert das freiwillige Engagement der Einwohnerinnen und Einwohner. Dieses kann zwar von der Stadt Wetzlar nicht initiiert,

aber durch die Rahmenbedingungen unterstützt werden. Deshalb gehörte die interne und externe Anerkennung und Wertschätzung des Ehrenamtes auch zu den strategischen Zielen der Arbeitsgemeinschaft 1 der Modellregion Integration in Wetzlar.

Bei der Orientierung kann Unterstützung angeboten werden: Wo kann ich im Ehrenamt anfangen, wer braucht mich, was passt zu mir? Auch wissen viele Interessierte beispielsweise nicht, dass sie im Ehrenamt über das Land Hessen versichert sind.¹⁴ Die Erfahrung zeigt, dass das Ehrenamt von vielen Menschen auch zur Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt genutzt wird – bei Frauen beispielsweise nach einer kinderbedingten Berufspause. Das Ehrenamt hat also nicht nur einen gesamtgesellschaftlichen Mehrwert, es kann durchaus auch individuelle Chancen eröffnen. Diese Informationen müssen an interessierte Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Wetzlar vermittelt werden. **Nichtsdestotrotz muss betont werden, dass eine langfristige Integrationsarbeit nicht nur auf ehrenamtlich Aktiven, sondern auch auf festen Strukturen basiert.** Gleichzeitig wurde bei den Projekten der Modellregion, die zum Teil von Ehrenamtlichen getragen wurden, deutlich, dass eine der größten Herausforderungen das Verhältnis von zeitlichem Aufwand und Ertrag ist. Insbesondere die Antragsstellung und die Abrechnung sind für Ehrenamtliche oft sehr zeitaufwendig.

Vor dem Hintergrund der Projekte im Bereich Sport wurde deutlich, dass die Erreichung der Zielgruppe eine der Hauptherausforderungen in dem Bereich ist. Dabei ist die Zielgruppe der über 40-jährigen Frauen mit Migrationshintergrund am schwierigsten zu erreichen. Eine Kontaktmöglichkeit besteht dabei über die Kinder. Es hat sich gezeigt, dass die Zielgruppe in der Altersgruppe

¹⁴ Weitere Informationen über das Ehrenamt in Hessen unter: <http://www.gemeinsam-aktiv.de>

„Übergang Kita zur Grundschule“ am ehesten zu erreichen ist. Die Kultur der „kostenlosen Angebote“ für Menschen mit Migrationshintergrund wird hingegen kritisch gesehen, weil dadurch eine falsche Anreizstruktur etabliert wird. Die Betroffenen lassen sich über diese kostenlosen Angebote selten für die normalen, kostenpflichtigen Angebote der Vereine gewinnen. Kritisch werden auch eigenethnische Angebote gesehen. Alle Angebote sollten auch für andere Zuwanderungsgruppen und „Einheimische“ geöffnet werden. Als weitere Zielgruppe sollen die Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund für sportliche Aktivitäten gewonnen werden. Im Bereich Sport sind Ehrenamtliche als Übungsleiter im Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufig überfordert, wenn sie Funktionen der Sozialarbeit übernehmen müssen.

Ein wesentlicher Punkt der Verbesserung ist die Vernetzung der Angebote und Vermeidung von Doppelstrukturen. Darüber hinaus kann das Ansehen und die Relevanz der einzelnen Projekte gesteigert werden, indem sie evaluiert werden. Im Sportbereich sollten die erfolgreichen Projekte aus der Modellregion in das Regelangebot übernommen werden.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Informationsveranstaltungen zum Thema Ehrenamt in der Integrationsarbeit durchführen
- Vernetzung der Akteure vorantreiben, um Synergieerfolge bei der Umsetzung von Projekten zu erzielen

Langfristig:

- auch Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund für sportliche Betätigung gewinnen
- Zielgruppe der Mädchen mit Migrationshintergrund in der Zeit zwischen Kita und der Grundschule für Sport gewinnen
- Ausbildung zum Übungsleiter interkulturell öffnen
- Sonstige Angebote im Bereich Integrationsarbeit mit sportlicher Betätigung verbinden
- Evaluation von Projekten
- Vermeidung von eigenethnischen Angeboten

- Gezielte Förderung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in den entsprechenden Bereichen (Jugendarbeit, Feuerwehr etc.) anstoßen
- Menschen im Ehrenamt als Multiplikatoren anerkennen und untereinander in regelmäßigen Treffen vernetzen
- Den Bedarf der Einrichtungen an Menschen im Ehrenamt zentral festhalten, um Menschen gezielt und ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entsprechend vermitteln zu können, zum Beispiel über das Freiwilligenzentrum Mittelhessen
- Etablierung eines Freiwilligen-Netzwerkes Sprachpaten

Ob diese Projekte in Regelprogramme überführt werden, soll nach einer Evaluation geprüft werden:

- Projekt (AG 1): Migrantinnen/innen werden als Übungsleiter/innen für sportübergreifenden Breitensport (ÜL-Ausbildung) ausgebildet
- Projekt (AG 1): Schwimmi – das Wetzlarer Schulschwimmkonzept

Projektbeispiel:

Insgesamt 16 Modellprojekte im Bereich von Ehrenamt und Integration können der Broschüre „>Engagiert für Integration<<, Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen bürgerschaftlichen Engagement“ (2009: S. 99-186) des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge entnommen werden.

<http://www.bamf.de>

8.2.2. Schule als interkultureller Lernort

Im Bildungsweg werden die Grundlagen für einen späteren Bildungserfolg gelegt. Dabei spielt die Institution Schule eine entscheidende Rolle. Die Bildung der Kinder hängt zudem mit der Erziehung und der Elternarbeit eng zusammen. „Bildung und Erziehung“ sind dabei als Teil einer

effektiven Integrationsarbeit zu begreifen. Als Grundlage für eine Partizipation wird dem Bildungsweg oft eine Rolle als „Eckstein“ der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zugesprochen. Im Rahmen der Modellregion sind bereits einige Projekte zu diesem Thema angestoßen worden, die auch – soweit möglich – in das Regelangebot übernommen werden sollten. Die Projekte verfolgen den Ansatz Schülerinnen und Schüler stark zu machen, um sich gegenseitig zu unterstützen.

Durch das Projekt **„Buddy – Aufeinander achten, füreinander da sein“** lernen Schülerinnen und Schüler in Trainings ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und in ihrem Umfeld, zum Beispiel als Streitschlichter auf dem Schulhof, als Paten oder Integrationshelfer, anzuwenden. Bei dem Projekt **„Wusl – Wir helfen uns gegenseitig, Schüler werden zu Lehrenden“** steht das voneinander-Lernen im Mittelpunkt, wobei bei diesem Projekt ein Schwerpunkt auf die Nachhilfe gelegt wird. Durch eine kontinuierliche externe Evaluation kann das Projekt zielgerichtet weiterentwickelt werden und erhält eine stärkere Legitimität. Beide Projekte laufen erfolgreich und die Ansätze sollten im Rahmen der Diskussion zur Sozialarbeit an Schulen weiterverfolgt werden.

In der Projektarbeit der Arbeitsgruppe wurden zwei Herausforderungen deutlich, die wichtige Handlungsfelder im Bereich Bildung sind: **Die Zusammenarbeit mit den Eltern mit Migrationshintergrund sowie mit den Migrantenselbstorganisationen.** In der Arbeitsgruppe selber haben Menschen mit Migrationshintergrund nicht kontinuierlich mitgewirkt. Der Kontakt zwischen Eltern mit Migrationshintergrund und den Bildungseinrichtungen wird oft als Herausforderung bezeichnet. Dies gilt insbesondere für Elternabende und Elternbeiräte. Das bereits in der Arbeitsgruppe der Modellregion formulierte Ziel, das Wissen über die Bildungsmöglichkeiten und Bildungssystem von Eltern mit Migrationshintergrund zu verstärken, sollte weiter verfolgt werden. Dies kann zum Beispiel in Zusammenarbeit mit den Migrantenvereinen Wetzlars geschehen. Dort können Eltern mit Migrationshintergrund über Beteiligungsmöglichkeiten in den verschiedenen Elterngremien informiert werden.

Bei vielen Eltern besteht ein Informationsdefizit über Teilhabemöglichkeiten am deutschen Bildungs- und Erziehungssystem. Um hier Abhilfe

zu schaffen, sollten in Zusammenarbeit mit Eltern Veranstaltungen und Themenabende organisiert werden, die einen hohen Anteil an aktiven, praktischen Elementen zum Mitmachen beinhalten. Auch Sprachbarrieren können so leichter überwunden werden. Um eine Separation zu vermeiden, sollten die Elternabende nicht getrennt für Eltern mit und ohne Migrationshintergrund stattfinden, sondern Eltern mit Migrationshintergrund sollten komplementär noch intensiver informiert werden. **Niederschwellige Informationsveranstaltungen zur Erziehungskompetenz, die auch die Väter mit Migrationshintergrund ansprechen sollten, können helfen die Informationsdefizite beim Thema Erziehung und Bildung zu beseitigen.**

Wie bei allen Angeboten für die Zielgruppe mit Migrationshintergrund spielt die persönliche Ansprache, die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen sowie die Ansprache über die Schlüsselpersonen eine entscheidende Rolle. Die Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen setzt Informationen über die Vereine und Initiativen voraus, die zuvor generiert werden müssen. Nur wenn die Ziele und Struktur transparent sind, kann eine langfristige Zusammenarbeit erfolgreich verlaufen. Bei den Integrationsprojekten zum Thema Bildung sollte die Vernetzung in den Stadtteilen und die Nutzung der Ressourcen in denselben eine wichtige Rolle spielen.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Kooperation von Kitas und Schulen unter der gemeinsamen Zielsetzung: Förderung der „Bildung und Erziehung“ über die Modellprojektphase hinaus als Schwerpunkt der Integrationsarbeit fortsetzen
- Evaluation der Projekte
- Vernetzung der Bildungsarbeit in den Stadtteilen und Aktivierung der örtlichen Ressourcen (Fortsetzung des Projektes „Bildungspartnerschaften“)

Langfristig:

- Stärkere Einbindung der Eltern mit Migrationshintergrund in Kooperation mit den Schulen, Zusammenarbeit mit und Ansprache über Migrantenvereine
- Niederschwellige Informationsveranstaltungen für Eltern mit Migrationshintergrund zur

Bildungs- und Erziehungskompetenz stadtweit durchführen (Fortsetzung und Ausbau des Projektes „Schule verstehen“)

- Fortsetzung der Angebote „peergroup educatiuon“, Förderung, Bildung und soziale Kompetenz speziell für Jungen, ausweiten

Im Rahmen der Kooperation Jugendhilfe und Schule sollten folgende Programme mit einbezogen werden:

- Projekt (AG2): Buddy – Aufeinander achten, füreinander da sein
- Projekt (AG2): Wustl – Wir helfen uns gegenseitig, Schüler werden zu Lehrenden

Projektbeispiel:

Unterstützung der Bildungsarbeit von Migrantenselbstorganisationen

Träger: Kreisverwaltung Düren

Finanzierung: Robert Bosch Stiftung

Projekt: Das Projekt unterstützt die Bildungsarbeit von vier Migrantenvereinen und russland-deutschen Eltern durch abgestimmte Elterninformationsabende zum Themenbereich Bildung und Erziehung. Es finden Besuche von Bildungs- und Integrationsinstitutionen, Fortbildungen für Ehrenamtliche der Migrantenvereine, Eltern/Kind-Nachmittage und gemeinsame Freizeitaktivitäten statt.

8.2.3. Sprache und Bildung

Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Das Erlernen der deutschen Sprache ist existenziell für eine Beteiligung an den verschiedenen Facetten der Gesellschaft und muss daher prioritär gefördert werden. Die Stadt Wetzlar beginnt schon früh (vor der Geburt) Eltern anzusprechen und zu begleiten. Durch die Programme „Frühe Hilfen“, „Frühstart“ und „Offensive Frühe Chancen“ wurden erste Schritte gemacht um die Sprachförderung möglichst früh anzusetzen. **Im Themenfeld Sprache und Bildung im Elementarbereich wird deutlich, dass eine bessere Vernetzung der Akteure und Strukturen notwendig ist.** Insbesondere die Aktivitäten auf Kommunal- und Kreisebene sollten aufeinander abgestimmt sein, um Parallelstrukturen zu vermeiden.

Darüber hinaus beeinträchtigt eine fehlende Abstimmung der Ausschreibungen und der Ausrichtung auf den Ebenen Bund-Länder-Kommunen die Arbeit vor Ort in Wetzlar. **Eine Erfahrung aus der Arbeit der letzten Jahre und insbesondere der Projekte der Modellregion hat gezeigt, dass sich der sozialraumorientierte Ansatz bewährt hat.** Auf dieser Ebene muss auch eine Vernetzung der Akteure stattfinden, damit vor Ort die bedarfsgerechte Ausrichtung der Arbeit gewährleistet werden kann. Die stadtweite Arbeitsgruppe der Modellregion zu dem Thema kann dazu genutzt werden, sich zu einzelnen Themen fortzubilden. **Generell ist zu überdenken, dass beim Themenfeld Sprache und Bildung im Elementarbereich der inklusive Ansatz gestärkt werden sollte.**

Über die Gesetzgebung des Bundes sind für Neuzuwanderer und weitere Zielgruppen Integrationskurse verpflichtend. Die vorhandenen Integrationskurse bieten eine gute Gelegenheit, um mit der Zielgruppe mit Migrationshintergrund in Kontakt zu treten. Gleichzeitig müssen die Integrationskurse auch bei der Bevölkerungsgruppe bekannt gemacht werden, bei der ein großer Bedarf an Spracherlernung festzustellen ist. Dies gilt zum Beispiel auch für viele Frauen mit Migrationshintergrund. **Für das Sprachkursangebot sollte daher auch in Kindertagesstätten geworben werden** – beispielsweise durch Broschüren, Flyer und aktive mündliche Ansprache – und es sollte auch überprüft werden, ob es ein zeitlich und räumlich gut annehmbares Sprachkursangebot speziell für diese Mütter gibt.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass Integrationskursabsolventen eine Perspektive aufgezeigt wird. Das erreichte Sprachniveau B1 (nach dem Europäischen Referenzrahmen) reicht zwar für die Verständigung im Alltag aus, häufig jedoch nicht für einen Beruf. An dieser Stelle ist eine Zusammenarbeit der Migrationsberatungen mit der Stadt notwendig, um Möglichkeiten der Spracherlernung aufzuzeigen.

Denkbar ist in diesem Rahmen auch der Aufbau eines Freiwilligen-Netzwerkes von „Sprachpaten“. Diese unterstützen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sprachkurse und führen sie so an einen verstärkten Alltagsgebrauch des Deutschen heran. In vielen Fällen wird auch ein spezieller Bedarf an themenspezifischen Sprachkursen deutlich. Damit sind Sprachkurse, wie zum Bei-

spiel „Deutsch für Bewerbungen“ oder „Deutsch beim Gang zum Arzt“ gemeint. Wie bei allen anderen Angeboten ist auch in diesem Bereich zu beachten, dass die bereits bestehenden Angebote stärker aufeinander abgestimmt werden müssen und dass es einer Vernetzung der Akteure bedarf. Dies gilt auch bei der Übernahme der zahlreichen Programme in das Regelangebot, die die AG 3 angestoßen hat.

Doch nicht nur das Erlernen der deutschen Sprache ist für die Erhöhung der Sprachkompetenz wichtig. Auch die Förderung und Würdigung der Muttersprache im (muttersprachlichen) Unterricht ist entscheidend für die Herausbildung einer Sprachkompetenz im Allgemeinen. Außerdem stellt die Multilingualität von Menschen mit Migrationshintergrund ein Potential auf dem Arbeitsmarkt dar.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Sozialraumorientierten Ansatz wie beim Programm „Soziale Stadt“ verfolgen
- Abstimmung der Akteure, zum Beispiel Bildungspartnerschaften
- Fortbildungsbausteine in den Netzwerkstreffen der AGs einbauen
- Erwachsenenbildung interkulturell öffnen
- Integrations- und Sprachkurse aufeinander abstimmen, Optimierung der „Frühen Hilfen“ durch Erweiterung der Angebotspalette auch im Stadtteil Dalheim.
- Verstetigung des Projekts der Modellregion „Neu im Leben – Fit in Deutsch“ im Stadtteil Hermannstein durch das Jugendhilfeangebot „Frühe Hilfen“
- Weiterführendes Angebot zur Förderung der Sprachkompetenz – jenseits vom Sprachstandsniveau B1
- Informationen über Sprachkurse auch in Kindertagesstätten auslegen und aktiv kommunizieren

Langfristig:

- Themenspezifische Sprachkurse stärker anbieten
- Muttersprachlichen Unterricht stärker anbieten

- Förderung des inklusiven Ansatzes

In Regelprogramme gegebenenfalls teilweise übernehmen:

- Projekt (AG3): Modulare Fortbildung für pädagogische Fachkräfte und Multiplikatoren im Hinblick auf gemeinsame Bildungsziele zur sprachlichen Bildung
- Projekt (AG3): Aufbau von Bildungspartnerschaften im Elementar- und Primarbereich in Stadtteilen mit hohem Anteil an Migranten
- Projekt (AG3): „Neu im Leben – Fit in Deutsch.“ Förderung der Elternkompetenz und des Spracherwerbs
- Projekt (AG3): Integration durch Bildung – Lernen mit Hippy, VIP und Vorlesen in Familien (ViF)

8.2.4. Kulturelle Integration – interkulturelle Lebensorte

Die Stadt Wetzlar ist kulturell vielfältig. Darin ist ein Potenzial zu sehen, dass noch stärker als bisher genutzt werden kann. Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft bereichern die Stadt. **Neben dem bereits stattfindenden jährlichen Internationalen Kulturfest im Stadtzentrum und in verschiedenen Stadtteilen könnten darüber hinaus Orte und Angebote in der Stadt gestaltet und genutzt werden, um den Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen neue Möglichkeiten zu geben, sich mit ihrer Kultur, ihrer Zuwanderungsgeschichte und Projekten darzustellen.** Die kulturell vielfältige Stadtgesellschaft kann zudem Orte in der Stadt besetzen, um mit ihren Gruppierungen und Projekten sichtbar zu werden. Diese Orte können Plätze in der Stadtgesellschaft sein und als Orte der Begegnung dienen.

Partizipation ist entscheidend für eine lebendige Stadtgesellschaft und für eine effektive Integrationsarbeit. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis müssen Möglichkeiten der Beteiligung geschaffen werden. Dieser Vielfalt muss darüber hinaus auch eine Stimme gegeben werden, die politisch gehört werden kann. Dazu kann die Idee der Einrichtung eines **Interkulturellen Rates** für die Stadt weiterverfolgt werden.

In Wetzlar gibt es bereits einen jährlichen Neubürgerempfang und Angebote für Neubürgerinnen und Neubürger auf Stadtteilebene. Diese Ansätze können jedoch noch erweitert werden. Eine Erfahrung in Bezug auf die Erreichung der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist, dass die direkte Ansprache und „Mund-zu-Mund Propaganda“ die effektivsten Methoden der Ansprache darstellen. Viele werden auch über die Teilnahme an einer Veranstaltung auf andere Angebote aufmerksam.

Wie auch in anderen Projekten der Integrationsarbeit spielten Multiplikatoren eine entscheidende Rolle. Durch die Arbeitsgruppe sollte es möglich sein, die gewonnenen Multiplikatoren für die Integrationsarbeit in Wetzlar zu halten sowie den Kern der Akteure als Träger von Projekten zu binden. Ein konkreter Auftrag fehlt bislang noch und muss ausformuliert werden.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig

- Die Erfahrungen aus der Modellregion nutzen und ihre Multiplikatoren weiterhin einbinden
- Multiplikatoren der Projekte weiter in die Integrationsarbeit einbinden

Langfristig:

- „Wir-Gefühl“ der Einwohnerinnen und Einwohner stärken
- Einrichtung eines Interkulturellen Rates weiterverfolgen
- im Rahmen der Stadtentwicklung Einbindung und Präsentation der Vielfalt der Stadtgesellschaft

8.2.5. Berufliche Integration und Wirtschaft

Integration ist ein individueller Prozess, bei dem die Lebensbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund eine entscheidende Rolle dafür spielen, ob eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft gelingt oder nicht. Dabei ist der Bildungsabschluss von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein Faktor für eine spätere erfolgreiche Erwerbstätigkeit. **Als Ergänzung der Arbeit mit Kindern mit Migrationshintergrund erfordert**

die Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund einer besonderen Ansprache und Methode.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es wichtig, dass das Arbeitskräftepotenzial bestmöglich ausgeschöpft wird, dies gilt besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ziel der Arbeit muss sein, diesen Jugendlichen zu helfen, ihre Berufsperspektiven zu erhöhen. Die Erreichung dieser Zielgruppe gestaltet sich jedoch oft als sehr schwierig und konfliktreich. Eine geeignete Methode scheint hierbei zu sein, andere Jugendliche mit Migrationshintergrund als Vorbilder für die Umsetzung der Aktivitäten zu gewinnen. Spezielle Coachings, beispielsweise in Form eines Bewerbungstrainings, können Jugendliche mit Migrationshintergrund auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz vorbereiten. Durch Praktika kann nicht nur der Kontakt zu den Unternehmen hergestellt werden, sondern zusätzlich Motivation geschaffen werden, die schulischen Leistungen zu verbessern, um die Chancen auf eine Ausbildung zu erhöhen.

Die Schule ist der beste Ort, um möglichst viele Jugendliche mit Migrationshintergrund für diese Maßnahmen zu erreichen. Dort muss auch über die verschiedenen Angebote in der Integrationsarbeit informiert werden. In Zusammenarbeit mit Betrieben können Aktionen initiiert werden, die darauf abzielen, über mögliche Ausbildungsberufe und ihre Erfordernisse zu informieren. **Es müssen Bindeglieder zwischen den Schulen und den Betrieben hergestellt werden, um die Jugendlichen bei dem Übergang von der Schule zur Ausbildung zu unterstützen.** „Ausbildungspaten“ können Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Suche eines Ausbildungsplatzes begleiten.

Ausbildungsbetriebe müssen auf Probleme, die bei Auszubildenden aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes auftreten können, vorbereitet und beim Umgang mit ihnen unterstützt werden. Ein externes Ausbildungsmanagement kann bei den fallspezifischen Problemlösungen behilflich sein. Unternehmen müssen als Akteure stärker in die Integrationsarbeit, auch in spezieller Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen, eingebunden werden. Dabei sollte die Arbeit auf die Potentiale, die in Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund liegen und die Schlüsselkompetenzen, die sie mitbringen, abzie-

len. Eine entsprechende Evaluation in den Betrieben kann Aufschluss über spezifische Probleme und Handlungsbedarfe geben.

Nicht nur bei der Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund gibt es Potenziale und Handlungsbedarfe. Dies bezieht sich beispielsweise auf Personen im erwerbsfähigen Alter aus so genannten bildungsfernen Schichten, die in ihrem Heimatland eine niedrige schulische Bildung genossen haben. Mit diesem Schulabschluss ist es oft nicht möglich eine weiterführende Ausbildung oder ein Studium anzufangen. Die Herausforderung ist, ob diese Personen nicht durch eine niedrigschwellige Teilzeitausbildung nach den Bedarfen des Arbeitsmarktes weiterqualifiziert werden können. Solche Ansätze von Projekten sind erfolgsversprechend, wenn sie niedrigschwellig und sozialraumorientiert durchgeführt werden. Gleichzeitig sollten diese Projekte in ein Gesamtkonzept eingebettet sein. Die Beteiligung an den Projekten ist darüber hinaus höher, wenn es so genannte „Kümmerer“ gibt, die auch als Multiplikatoren bezeichnet werden können. **Die „Mund-zu-Mund Propaganda“ ist dabei der zielführendste Weg, um eine hohe Beteiligung von Seiten der Zielgruppe zu erreichen.**

Eine solche „Geh-Struktur“ ist nicht unumstritten, weil sie keine Anreizstrukturen schafft, bei denen die Betroffenen dazu gebracht werden eigeninitiativ auf die entsprechenden Stellen zuzugehen. In der Stadt Wetzlar, aber auch im Lahn-Dill-Kreis insgesamt, gibt es verschiedene Akteure und Institutionen, die an dem Themenfeld „berufliche Integration“ arbeiten. Es gibt bereits Treffen, Arbeitskreise und Strukturen, die eventuell partiell die gleichen Fragestellungen im Bereich berufliche Integration und Wirtschaft bearbeiten. Diese Parallelstrukturen müssen erkannt und vermieden werden. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis müssen die unterschiedlichen Akteure dazu befähigt werden, dass sie möglichst zielführend und effektiv eingesetzt werden.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig

- Informationsveranstaltung von Betrieben und Schulen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeit und den verschiedenen beruflichen Trägern

- Niedrigschwellige und sozialraumorientierte Projekte
- Mehr Angebote bezüglich der Berufswahl-orientierung
- Kompetenzfeststellung forcieren
- Vermeidung von Parallelstrukturen und Schaffung von Transparenz (z.B. Arbeitsmarktmonitoring)

Langfristig:

- Schaffung von niedrigschwelligen Teilzeitausbildungen nach Bedarf des Arbeitsmarktes
- Spezielles Coaching für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsplatzsuche in Kooperation mit dem Jobcenter sowie der Bundesanstalt für Arbeit und den verschiedenen beruflichen Trägern
- Praktika zum Einstieg in die Ausbildung schaffen

Projektbeispiel:

Berufsfindung und Bewerbungstraining

Träger: Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e.V.

Förderung: Robert Bosch Stiftung

Projekt: Stammbesucherinnen und Besucher einer Jugendeinrichtung im Alter von 14-18 Jahren, davon die meisten aus türkischen Familien, sollen intensives Bewerbungstraining und Orientierung bei der Berufsfindung erhalten. Sie analysieren ihre Situation und ihre Ziele, erstellen Collagen, suchen Praktikumsplätze und üben in Rollenspielen Bewerbungssituationen. Die Rollenspiele werden gefilmt und ausgewertet. Nach der Projektphase von einem Jahr soll das Training fest in das Angebot der Einrichtung übernommen werden.

9. Handlungsfeld verwaltungsinterne Integrationsarbeit

9.1. Strukturelle Handlungsfelder

Zur Identifikation der strukturellen Handlungsfelder für die Verwaltung wurde erarbeitet, inwiefern Integration zukünftig in der Stadt Wetzlar noch effizienter gemanagt werden kann. Die Erarbeitung erfolgte in drei Schritten: Zunächst wurde überlegt, welche Funktion das Integrationsmanagement haben sollte. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wurden Handlungsempfehlungen bezüglich der Änderungen in der Aufbau- und der Ablauforganisation der Verwaltung für die Einrichtung des Integrationsmanagements entwickelt. Im Folgenden sind die Ergebnisse der Diskussion als Handlungsempfehlungen der Steuerungsgruppe formuliert.

9.1.1. Funktion des Integrationsmanagements

Die Entwicklung des Integrationsmanagements und die Implementierung von **Integration als Querschnittsaufgabe** wurden bislang überwiegend mit den Amtsleiterinnen und Amtsleitern rückgekoppelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Wetzlar waren bisher nur im Rahmen der Schulungen zur Interkulturellen Kompetenz mit eingebunden. Es soll ein Transfer stattfinden, in dessen Folge die Gesamtverwaltung mit einbezogen wird. Dazu gehört auch die Initiierung eines Meinungsbildungsprozesses bezüglich der inhaltlichen und strategischen Veränderungen, um den Gesamtprozess über die Amtsleiter hinaus auf eine breite Basis zu stellen. Es wurde von der Steuerungsgruppe festgestellt, dass allein die Existenz eines Integrationsmanagements entscheidend ist, um Integration als Querschnittsaufgabe zu implementieren. Die Präsenz hat eine wichtige Signalwirkung. Dabei soll diese Stelle die strategische Ausrichtung des Handlungsfeldes als „Kümmerer“ für diese Fragestellungen verfolgen. Über die strategische Ausrichtung hinaus sollen besonders inhaltliche Fragestellungen angestoßen werden, die sich vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Arbeit heraus ergeben.

Es sollte die Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure der Integrationsarbeit organisieren. Dazu gehört insbesondere die Funktion eines Ansprechpartners zu übernehmen, der verwaltungsintern und stadtweit zur Verfügung steht. Über den Kontakt zu den kommunalen Akteuren hinaus soll das Integrationsmanagement als Schnittstelle zwischen der kommunalen und überörtlichen Verwaltung in Bezug auf das Handlungsfeld fungieren. Die für die Integrationsarbeit in Wetzlar relevanten bestehenden Strukturen auf der Ebene des Kreises bzw. auf Landes- und Bundesebene sollen auf diesem Wege berücksichtigt werden.

Die Beteiligung relevanter Akteure und der Zivilgesellschaft ist eine Stärke des Prozesses. Diesen Weg fortzuführen und zu organisieren, ist Aufgabe des Integrationsmanagements. Eine wichtige Komponente des partizipativen Prozesses ist es, Transparenz gegenüber der internen Verwaltung und der Stadtbevölkerung zu schaffen. Dazu ist eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit nötig. Verwaltungsintern müssen Instrumente der internen Kommunikation genutzt werden, um die Gesamtverwaltung mit einzubeziehen (Intranet etc.). Extern müssen Wege gefunden werden, um die Informationen über die Anstrengungen in der Integrationsarbeit einer breiten Bevölkerungsschicht zugänglich zu machen.

Integration als Querschnittsaufgabe bedeutet, dass alle Ämter betroffen sind und Integration in allen Handlungsfeldern der Stadt mit berücksichtigt wird. Mit ihren Angeboten und Dienstleistungen hat die Stadtverwaltung verschiedene Berührungspunkte zu der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund. Aufgabe des Integrationsmanagements ist es, darauf zu achten, dass die Zugänge für die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bezug auf die Angebote überprüft und gegebenenfalls verbessert werden.

Handlungsempfehlungen:**Kurzfristig:**

- Charta der Vielfalt
- Umsetzung der Ziele
- Initiierung eines Meinungsbildungsprozesses innerhalb der gesamten Verwaltung
- Schaffung von Transparenz in den Abläufen
- Nutzung interner Kommunikationsmittel zur Förderung des Prozesses der interkulturellen Öffnung und Vernetzung
- Informationswege für die Bevölkerung schaffen
- Strategische Ausrichtung der Verwaltung und Berufung einer Ansprechpartnerin/eines Ansprechpartners, Bereitstellung personeller und materieller Ressourcen im Rahmen des finanziell Möglichen

Langfristig:

- Entwicklung eines Integrationsmanagements
- Überprüfung der Dienstleistungsangebote der Stadt auf leichte Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund

9.1.2. Aufbauorganisation

Die Steuerungsgruppe soll auch nach Ende der Modellregion Integration weitergeführt werden. Voraussetzung für eine Verstetigung und nachhaltige Arbeit des Integrationsmanagements ist, dass Integration weiterhin als „Chefsache“ gesehen wird. In diesem Zusammenhang stellte die Steuerungsgruppe fest, dass entscheidend sei, dass eine betreffende Person die Verantwortung für das Themenfeld übernimmt und auch die notwendigen zeitlichen Ressourcen einbringen kann. Wichtig ist darüber hinaus die Identifikation mit dem Thema. Neben der Leitung der verwaltungsinternen Steuerungsgruppe soll es eine externe Steuerungsgruppe geben, in denen zusätzlich noch relevante externe Akteure mit eingebunden werden.

Die Arbeitsgemeinschaften der Modellregion sollen bedarfsgerecht weitergeführt werden. Wichtig ist hierbei die Beteiligung der Fachämter in den

themenbezogenen Arbeitsgemeinschaften. Es sollen keine Doppelstrukturen geschaffen werden und es ist zu konkretisieren welche Funktionen die AGs übernehmen.

Handlungsempfehlungen:**Kurzfristig:**

- Weiterführung der Steuerungsgruppe
- Beteiligung der Fachämter in den AGs (Vermeidung von Doppelstrukturen)

Langfristig:

- Etablierung der Steuerungsgruppe
- Fortführung des Programmbeirates zur Abstimmung zukünftiger Fördermaßnahmen

9.1.3. Ablauforganisation

Durch die Aufnahme einer „Checkliste“ in Entscheidungsverfahren (Magistratsbeschlüsse etc.) kann sichergestellt werden, dass Aspekte der Integration bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden. Um Transparenz gegenüber den Führungskräften herzustellen, soll in Amtsleiterrunden als fester Tagesordnungspunkt eine Berichterstattung des Integrationsmanagements erfolgen. Ergänzend sollen Formen der internen Kommunikation, wie ein Newsletter oder das Intranet genutzt werden, um die breite Verwaltung über Aspekte und den Stand der Integration zu informieren.

Um Ziele der Integrationsarbeit messbar und überprüfbar zu machen, soll das Zielvereinbarungssystem genutzt werden. Im Jahre 2013 soll Integration als eines der Oberziele der Dezernenten gesetzt werden. Als eine Möglichkeit der Überprüfbarkeit ist vorstellbar, dass die Ämter in der Steuerungsgruppe über die Zielerreichung berichten. Die interne Steuerungsgruppe soll nach Möglichkeit quartalsweise, mindestens aber zwei Mal im Jahr stattfinden. Der zuständige Dezernent lädt dazu ein.

Ein jährlich stattfindender Integrationsgipfel soll mit der Zivilgesellschaft die Frage erörtern, wo die Stadt bei der Integrationsarbeit steht, welche Themen wichtig erscheinen und an welchen Stellen Verbesserungsbedarf herrscht.

Auf verwaltungsinternen Workshops sollen zusammen mit den Amtsleiterinnen und Amtsleitern konkrete Themen bearbeitet werden.

Das Integrationsmanagement muss auch in den politischen Gremien, wie den Ausschüssen, über die Arbeit informieren. Der Ausländerbeirat kann dabei mit seinen Funktionen und Aufgaben als beratendes Gremium genutzt werden.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Erstellen einer „Checkliste“
- Berichterstattung des Integrationsmanagements in Amtsleiterrunde als Tagesordnungspunkt
- Veranstaltung von verwaltungsinternen Workshops

Langfristig:

- Veranstaltung eines Integrationsgipfels unter Einbeziehung der städtischen Akteure
- Berichterstattung der Steuerungsgruppe über die Zielerreichung

9.2. Inhaltliche Handlungsfelder

Die inhaltlichen Handlungsfelder der Integrationsarbeit für die Stadtverwaltung Wetzlars lassen sich zum Teil aus den strukturellen Handlungsfeldern ableiten. Hier wird konkretisiert, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Integrationsarbeit innerhalb der Verwaltung durch das Integrationsmanagement gesteuert werden sollen.

9.2.1. Interkulturelle Öffnung als Organisations- und Personalentwicklung

Unter interkultureller Öffnung versteht man die Anpassung von Aufbau, Angeboten und Leistungen der Verwaltung an eine zunehmend kulturell bunter werdende Stadtbevölkerung. Den Ämtern und Behörden soll der Umgang mit der Klientel mit Migrationshintergrund erleichtert werden, gleichzeitig sollen für diese Zielgruppe möglicherweise unbewusst bestehende Barrieren und Hindernisse abgebaut werden. Da diese Anpassung sowohl eine strukturelle als auch eine personalbezogene Dimension hat, muss ein Veränderungsprozess im Sinne einer Organisationsent-

wicklung angestoßen werden. Organisationsentwicklung beschreibt einen kontinuierlichen Prozess von Selbstüberprüfung, Anpassung und Evaluation. Dieser muss zunächst auf der **Führungsebene „top down“** angestoßen und dann auf allen Ebenen der Verwaltung weitergeführt werden, um **alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem Prozess „mitzunehmen“**. Dafür muss die interkulturelle Öffnung auch in das Leitbild der Stadt aufgenommen werden, um eine dauerhafte Verankerung in den Zielsetzungen der Verwaltung zu gewährleisten. Die Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen der Verwaltungsorganisation stehen nicht nebeneinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. Interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklung bedarf daher der Steuerung durch die Führungsebene.

Auf der Organisationsebene muss als erster Schritt der Ist-Stand erfasst und analysiert werden. Die Stadt Wetzlar startet im Rahmen der interkulturellen Öffnung nicht „bei null“, es gibt schon zahlreiche erfolgreiche Maßnahmen, an die jetzt angeknüpft werden können. Andere Bereiche müssen hingegen noch angepasst werden. Hier sollten Maßnahmen entwickelt und konkrete Ziele formuliert werden. Dies betrifft beispielsweise die Organisationskultur: **Entsprechen die Gewohnheiten, Entscheidungs- und Lösungsfindungen innerhalb der Organisation auch einem interkulturellen Anspruch? Sprechen Öffnungszeiten, Einrichtung und Wegbeschilderung auch Menschen mit Migrationshintergrund an?** Auf der Angebotsebene müssen die Leistungen, aber auch ihre Vermittlung überprüft werden. So müssen die Angebote auch von Menschen mit nur geringen Deutschkenntnissen nutzbar sein.

Für eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung sind die Gewinnung und die Beteiligung der Mitarbeiterschaft für diesen Prozess von großer Bedeutung. Auch wenn es im Sinne der Organisationsentwicklung zentral ist, dass der Prozess von der Führungsspitze mitgetragen wird, kann er ohne die Unterstützung aller Mitarbeitenden nicht gelingen. Das *Personalmanagement* spielt für die interkulturelle Öffnung daher eine herausragende Rolle. Darunter sind sowohl die *Personalakquise*, die *Personalentwicklung* sowie die Personalbindung zu verstehen. Diese drei Teilbereiche des Personalmanagements sollen in der Stadt Wetzlar im Rahmen einer interkulturellen Öffnung neu ausgerichtet werden.

Ziel von Maßnahmen im Bereich der Personalakquise ist es, langfristig den Anteil von Mitarbeitenden und Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Dies hat den Vorteil, dass diese häufig über interkulturelle Kompetenz und zusätzliche Sprachfertigkeiten verfügen, die dann in die Stadtverwaltung übergehen. Eine Erhöhung dieses Anteils führt auch zu einer besseren Repräsentation der Zusammensetzung der Stadtbevölkerung. Dies kann bei der Kundschaft mit Migrationshintergrund zu einer veränderten, positiveren Wahrnehmung der Verwaltung führen. Hierzu ist es zunächst notwendig, den Ist-Stand in Form einer Bestandsanalyse zu ermitteln. Ziel wird es sein, festzustellen, wie hoch der Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist und welche potenziellen Sprachfertigkeiten vorhanden sind.

Vielen Menschen mit Migrationshintergrund sind das breite Berufs- und Karrierespektrum und die Vielzahl der von der Stadtverwaltung angebotenen Ausbildungsberufe nicht bekannt. Um diese Menschen zukünftig besser zu erreichen und über ihre Perspektiven in der Stadtverwaltung Wetzlar zu informieren, können beispielsweise spezielle Werbeaktionen durchgeführt oder auch die Kooperation mit bereits aktiven Migrant*innenvereinen gesucht werden. Auf diese Weise soll insgesamt der Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund erhöht werden. Bei der Auswahl der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vor allem die individuelle Qualifikation entscheidend. Darüber hinaus sollte bei allen Bewerbenden im Zuge der zunehmend diversifizierten Gesellschaft auch darauf geachtet werden, inwieweit sie über interkulturelle Kompetenz verfügen. Dies ist besonders für Bereiche mit hohem Kundenkontakt relevant. Da viele Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund über diese Kompetenzen verfügen, wird eine stärkere Sensibilisierung für diese wichtige Qualifikation dazu führen, dass eine höhere Anzahl von ihnen als Mitarbeitende oder Auszubildende beschäftigt werden.

Im Bereich der Personalentwicklung sollen alle Mitarbeitenden der Verwaltung in Zukunft stärker für interkulturelle Themen und den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund – sowohl als Kollegen als auch als Kunden der Stadtverwaltung – geschult werden. Wissen über die verschiede-

nen Hintergründe hilft, Kommunikationsverhalten zu verstehen und kulturell bedingt wahrgenommene Hürden identifizieren und abbauen zu können. Sie sollen auch über weitere Maßnahmen des interkulturellen Öffnungsprozesses informiert und dafür motiviert werden. Um dies zu erreichen, müssen Fortbildungen für die Mitarbeiterschaft durchgeführt werden, in denen sie sowohl Wissen vermittelt bekommen, als auch ihre eigenen Erfahrungen einbringen und sich beteiligen können.

Langfristig sollen im Rahmen der Formulierung von Zielvereinbarungen auch Oberziele zum Thema Integration/ Interkulturelle Öffnung (IKÖ) berücksichtigt werden.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Modernisierung des Leitbildes – Aufnahme der IKÖ
- Überprüfung der städtischen Angebote auf Verständlichkeit
- Ermittlung des personellen Ist-Standes
- Interkulturelle Kompetenz als Einstellungskriterium
- Interkulturelle Mitarbeiterschulungen
- Operationalisierung und Umsetzung der Ziele der Charta der Vielfalt
- Formulierung von Oberzielen zu IKÖ/ Integration in den Zielvereinbarungen

Langfristig:

- Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung der Organisationskultur im Sinne einer interkulturellen Öffnung
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden/ Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen in der Stadtverwaltung in Kooperation mit den Migrant*innenvereinen

9.2.2. Kundenorientierung

Die moderne Stadtverwaltung ist für die Bewohnerinnen und Bewohner ihrer Stadt zu einer Dienstleisterin in vielen Lebensbereichen geworden. Die Einwohnerschaft nimmt zahlreiche Angebote und Leistungen wahr, beispielsweise in Form

von Anmeldungen, Genehmigungen, Nutzung von Beratungsangeboten bis hin zu Fragen der Müllentsorgung. Diese Tatsache muss noch stärker im Selbstverständnis der Verwaltung verankert werden. Dazu gehört, dass sich die Verwaltungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten in ihren Angeboten auch nach den Bedürfnissen der Kundschaft – in Form der Einwohnerinnen und Einwohner – richten. Im Hinblick auf die Einwohnerschaft mit Migrationshintergrund bedeutet dies, dass die Verwaltung ihre Angebote und Leistungen so ausrichtet, dass diese auch von dieser Zielgruppe besser genutzt werden können. So sollten die Informationen und Angebote auch dem Anspruch genügen, für Menschen mit eher geringen Deutschkenntnissen zur Verfügung zu stehen. Dies kann durch mehrsprachige Angebote oder andere Hilfestellungen erreicht werden. Auch spezielle Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund zu konzipieren gehört zum Selbstverständnis einer Dienstleisterin. **Wichtig ist es im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund, dass das Verständnis für die Aufgaben und Funktionen der Verwaltung auch aus kulturbedingten Faktoren sehr unterschiedlich sein kann. Dies kann zu zeitintensiveren Beratungsgesprächen führen, um Missverständnisse zu vermeiden.** Die Verwaltung muss sich dieses Umstandes bewusst sein und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf eine entsprechende Flexibilität ermöglichen. Um diesem Anspruch der Kundenorientierung bewusst zu werden, ist es notwendig auch darüber nachzudenken, welche Bedarfe die Verwaltung in dem Bereich hat, um diese Kundenorientierung auch nachhaltig zu erreichen.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Berücksichtigung kultureller Diversität bei Beratungsgesprächen (Fortbildung zur Förderung interkultureller Kompetenz)
- Bedarfsanalyse: Was benötigt die Verwaltung, um interkulturell kundenfreundlich aufgestellt zu sein?

Langfristig:

- Angebote für Neuzuwanderer mehrsprachig anbieten
- Konzeption spezieller Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund
- Bereitstellung der festgestellten Bedarfe der Verwaltung

9.2.3. Öffentlichkeitsarbeit

Eine erfolgreiche Integrationspolitik braucht als flankierende Maßnahme eine gute Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen. In der Außenwirkung hat Öffentlichkeitsarbeit die Aufgabe, Erfolge der Integrationsarbeit transparent zu machen ohne Hindernisse zu verschweigen. Oft ist der Öffentlichkeit jedoch nicht bewusst, wie viele erfolgreiche Projekte im kommunalen Rahmen durchgeführt werden. Auch Einzelpersonen können – im Sinne eines Stadtmarketings – als Beispiele gelungener Integration dienen. **So können beispielsweise Vorbilder mit Migrationshintergrund aus der lokalen Wirtschaft, Verwaltung oder Politik vorgestellt werden.**

Die Öffentlichkeitsarbeit hat auch die Aufgabe, spezielle Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund bekanntzumachen. Gerade Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, die oft einen besonderen Bedarf an Hilfestellung z.B. beim Ausfüllen von Anträgen haben, sind von gewöhnlichen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oft nur schwer zu erreichen. Hier bedarf es innovativer Maßnahmen, beispielsweise der Nutzung von Multiplikatoren in Migrantinnen- oder Moscheevereinen. Diese Kooperationsmöglichkeiten müssen geprüft und wenn möglich in Zukunft verstärkt genutzt werden.

In Bezug auf Integrationsarbeit darf auch die Öffentlichkeitsarbeit nach innen – also verwaltungsintern – nicht vernachlässigt werden. **Integrationsarbeit kann nur gelingen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrem Sinn und ihrem Nutzen für die Verwaltung und die Stadtgesellschaft überzeugt sind.** Bei den bereits angesprochenen Maßnahmen der Personalentwicklung und der interkulturellen Kundenorientierung müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mitgenommen“ werden. Entsprechend müssen die Mitarbeitenden für diesen Prozess gewonnen werden. Dabei ist es zentral, die bisherige Arbeit zu würdigen. Dies lässt sich am einfachsten durch eine Transparenz von Entscheidungen, Maßnahmen und Zielsetzungen erreichen. Die verwaltungsinterne Öffentlichkeitsarbeit lässt die Mitarbeitenden an dem Prozess der Integrationsarbeit teilhaben, ermöglicht konstruktive Kritik und ist damit ein wichtiger Schritt für erfolgreiche, verwaltungsübergreifende Zusammenarbeit.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig:

- Information über erfolgreiche Integrations-Projekte
- Vorstellung lokaler Vorbilder mit Migrati-onshintergrund

- Öffentlichkeitsarbeit mit Hilfe von Multiplika-toren
- Transparenz im Entscheidungsprozess, um die Mitarbeiter zu integrieren

Impressum

Herausgeber

Stadt Wetzlar

Redaktion

imap GmbH
Institut für interkulturelle
Management und Politikberatung

Sternstraße 58
40479 Düsseldorf

Telefon: 0211/513 69 73-0
Telefax: 0211/513 69 73-39

www.imap-institut.de

Stand: Juni 2013