

# ***LandInForm***

**4/2015**  
**AUSZUG**

Herausgeber:  
Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume  
dvs@ble.de  
[www.land-inform.de](http://www.land-inform.de)

Vom ersten Tag an bekommt ein Flüchtling in der Gemeinde einen ehrenamtlichen Paten als Ansprechpartner zur Seite gestellt. [\\_Seite 21](#)

Langfristig entscheidend ist der Ausbau einer Anerkennungs- und Willkommenskultur – eine echte Querschnittsaufgabe. [\\_Seite 16](#)



IM FOKUS

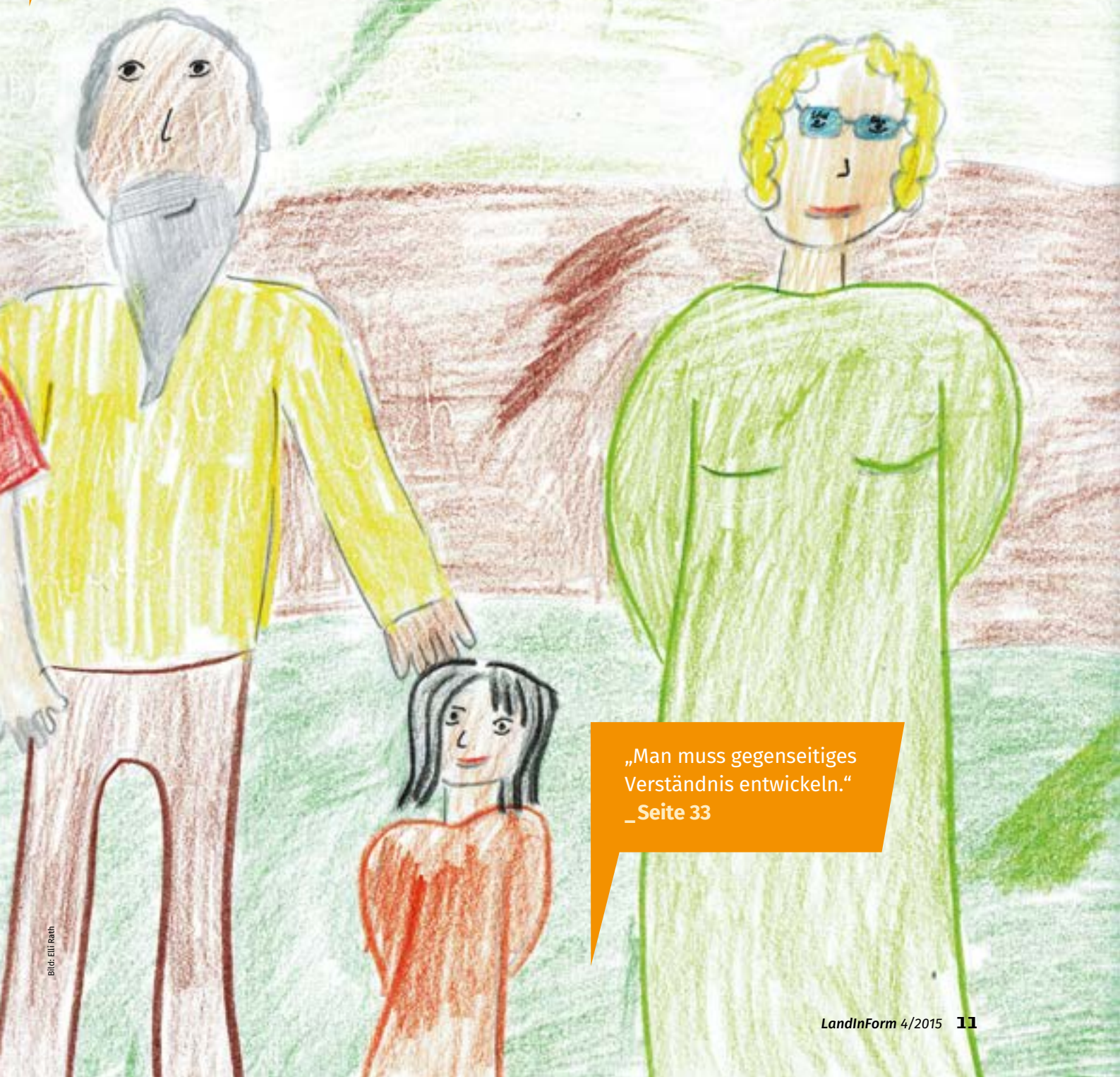
# Zuwanderung – Chance und Aufgabe



„Grundsätzlich denke ich, dass die Strukturen in kleinen Kommunen für die Integration von Zuwanderern prädestiniert sind ...“ \_Seite 24

Der Arbeitgeber half bei Behördengängen und Vertragsabschlüssen und unterstützte die Familien, etwa bei der Suche nach Plätzen in Kindereinrichtungen. \_Seite 29

„Man muss gegenseitiges Verständnis entwickeln.“ \_Seite 33



# Chance und Herausforderung

Ländliche Regionen brauchen eine aktive Integrations- und Migrationspolitik, um angesichts des demografischen Wandels, struktureller Herausforderungen und Zuwanderung ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern. [VON FRANK GESEMANN]

Im Fokus der öffentlichen Debatte zu Migration und Integration stehen zumeist die Bundesebene oder einige Großstädte. Seit Ende des vergangenen Jahrzehnts beschäftigen sich einige Forschungsvorhaben auch mit Integrationspotenzialen in ländlichen Regionen und haben erstmals systematisch deren Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten analysiert.

## Was ländliche Integration beeinflusst

Die Nähe und Intensität des Zusammenlebens auf dem Land, die Kommunikation und Kooperation erleichtert, sowie die Überschaubarkeit des lokalen Raumes können dazu beitragen, dass sich Vertrauen und Verständnis zwischen Alteingesessenen und Zuwanderern entwickeln. Dabei ist sowohl die Anzahl von Migranten in ländlichen Regionen als auch ihr Anteil an der Bevölkerung meist geringer als in Städten. Eine Schlüsselrolle bei der Integration kommt zivilgesellschaftlichen Akteuren wie ehrenamtlich Engagierten, Vereinen und kirchlichen Gemeinden zu. Speziell auf Migranten zugeschnittene Angebote und Engagementformen sind allerdings wenig vielfältig. Zudem sind Migranten in Kleinstädten nur selten am kommunalen Geschehen beteiligt und meist nicht so gut selbstorganisiert wie es in Ballungszentren mit mehr Menschen einer ethnischen Gruppe der Fall ist. Außerdem spielen Größe und Lage von Kommunen, demografische und ökonomische Rahmenbedingungen sowie die lokale Migrationsgeschichte eine Rolle.

## Chance im demografischen Wandel

Die Zahl der Erwerbspersonen wird deutschlandweit aufgrund des Geburtenmangels und des Alterungsprozesses der Bevölkerung bis 2030 um etwa 12,5 Prozent, also etwa 6,7 Millionen schrumpfen. Vielen ländlichen Regionen fehlen bereits heute Fachkräfte, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich.

Bundesweit versuchen Hunderte von Netzwerken aus Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft, die regionale Fachkräftebasis zu sichern. Zu den Handlungsfeldern gehören vielfach Themen aus dem Bereich Migration und Integration wie die bessere Erschließung der Potenziale insbesondere von jungen Migranten, die Förderung einer gezielten Zuwanderung von in- und ausländischen Fachkräften, die Vermarktung der Region als attraktiver und zukunftsfähiger Arbeits- und Lebensort sowie die Verbesserung der lokalen Anerkennungs- und Willkommenskultur. Zuwanderer selbst leisten zudem einen Beitrag, um die Attraktivität ländlicher Regionen zu steigern, denn sie mildern die Folgen des demografischen Wandels: So verjüngen Familien mit Kindern die Bevölkerung und stabilisieren Strukturen; mancherorts konnten bereits Schulen durch Zuzug erhalten werden. Vereine und Kirchen gewinnen neue Mitglieder und Leerstände können vermieden oder abgebaut werden.

Um die mit der Zuwanderung verbundenen Potenziale optimal zu erschließen, gilt es, die Migrations- und Integrationspolitik strategisch

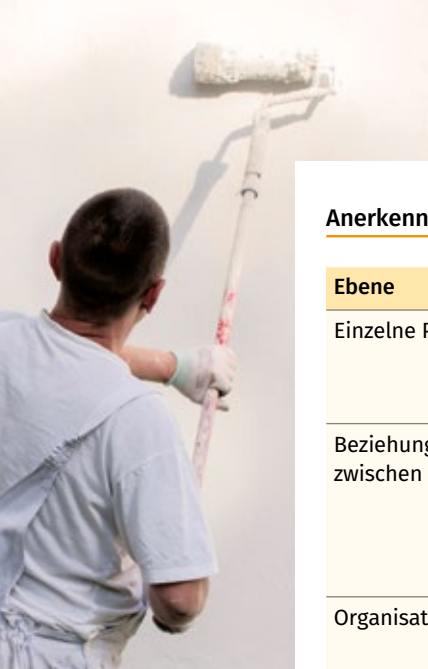
zu verankern, zentrale Akteure zu vernetzen sowie das Engagement und die Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen einer Region zu fördern. Es geht darum, eine Anerkennungs- und Willkommenskultur zu etablieren.

## Interkulturelle Öffnung

Das beginnt mit der Anpassung öffentlicher Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer sozial und kulturell vielfältiger werdenden Gesellschaft. Eine empirische Studie des Instituts für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) zum Stand der kommunalen Integrationspolitik aus dem Jahr 2012 zeigt allerdings, dass das Thema noch nicht überall angekommen ist. Von 228 befragten Kommunen maßen nur etwa 23 Prozent der Kleinstädte der interkulturellen Öffnung eine hohe Bedeutung zu, bei den Landkreisen waren es knapp 33 Prozent, bei den Großstädten dagegen rund 66 Prozent. Dabei bedeutet interkulturelle Öffnung nicht nur, dass die Beschäftigten Verständnis für verschiedene Kulturen entwickeln. Es geht auch darum, intern eine Organisationskultur aufzubauen, die neue Angebote, Kommunikationsformen und Verfahren entwickelt sowie mehr Menschen mit Migrationshintergrund mit kommunalen Aufgaben betraut.

Dabei ist die überschaubare Größe von Verwaltungen in Klein- und Mittelstädten ein Potenzial. Die Abstimmung zwischen verschiedenen Fachverwaltungen ist eher möglich als in Großstädten, die Ziele können schneller kommuniziert werden und die Verwaltung kann insgesamt flexibler reagieren. Zudem liegt die





## Anerkennungs- und Willkommenskultur: Ebenen – Ziele – Handlungsansätze

Ebene	Ziele	Handlungsansätze
Einzelne Person	Offene, möglichst vorurteilsfreie und selbstreflexive Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Zuwanderern	Vorurteile und Diskriminierung bekämpfen Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt fördern
Beziehungen zwischen Personen	Prinzipielle Offenheit, interkulturelle Kompetenz von Alteingesessenen und Migranten, Bereitschaft und Fähigkeit zu Kommunikation und Kooperation „auf Augenhöhe“	Sprach- und Kommunikationskompetenzen fördern, Begegnungen zwischen Alteingesessenen und Zuwanderer fördern
Organisationen	Offenheit gegenüber neuen Mitgliedern, Anerkennung und Wertschätzung des Beitrags von Zuwanderern, Kommunikation von Offenheit und Wertschätzung von Vielfalt als Merkmale der Organisation	Interkulturelle Kompetenzen der Mitglieder fördern, Mitglieder mit Migrationshintergrund gewinnen, Zuwanderer auf allen Ebenen der Organisation einbeziehen
Gesellschaft	Selbstverständnis der Gesellschaft als Einwanderungsgesellschaft, Anerkennung der beruflichen Qualifikationen der Zuwanderer, Anerkennung und Wertschätzung der kulturellen und religiösen Potenziale von Zuwanderern	Gemeinsames Leitbild „Vielfalt“ entwickeln und etablieren, Potenzialorientierte Migrations- und Integrationspolitik verankern, Engagement von Zuwanderern fördern und Migrantenorganisationen einbinden, Zuwanderung und Vielfalt wertschätzend kommunizieren

Quelle: DESI

Verantwortung häufig in der Person eines Bürgermeisters oder Landrats – er kann Integration zur Chefsache seiner Verwaltung machen. Darüber hinaus zeichnen sich kleine Verwaltungen häufig durch persönliche Kontakte und Bürgernähe aus, die dafür genutzt werden können, eine regionale Willkommens- und Anerkennungskultur zu schaffen.

Allerdings zeigt sich, dass Kommunen in ländlichen Regionen häufig nicht als Impulsgeber fungieren, da sie die lokale Vielfalt sehr viel weniger widerspiegeln als Unternehmen, Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände oder Vereine. In vielen Verwaltungen von Klein- und Mittelstädten und insbesondere im ländlichen Raum gibt es einen großen Nachholbedarf beim Umgang mit Vielfalt. Es gilt, eine aktive und strategisch ausgerichtete Integrationspolitik zu entwickeln, die über die Verwaltung hinauswirkt und zentrale Akteure einbezieht.

### Anerkennungs- und Willkommenskultur

Seit einiger Zeit zeigt sich ein Perspektivenwechsel in der Integrationspolitik. Es werden nicht mehr nur migrationsbedingte Probleme thematisiert, sondern die Kompetenzen und Potenziale von Zuwanderern rücken in den Vordergrund.

Dabei gilt die Etablierung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur als Schlüssel für einen potenzialorientierten Umgang mit Vielfalt, insbesondere um attraktive Arbeits- und Standortbedingungen für die Anwerbung von ausländischen Fachkräften zu schaffen. Damit verschiebt sich die Debatte von dem, was Zuwanderer leisten sollen, um sich besser zu integrieren, hin zu der Frage, was Staat und Gesellschaft unternehmen können, um Zuwanderung und Vielfalt stärker als Bereicherung anzuerkennen und wertzuschätzen.

Während der Begriff der „Anerkennungskultur“ im Sinne einer „nachholenden Willkommenskultur“ die anerkennende Wertschätzung der bereits Zugewanderten durch die Aufnahmegesellschaft in den Fokus rückt, zielt der Begriff der Willkommenskultur auf Angebote sowie eine gesellschaftliche Atmosphäre, die Zuwanderern die Entscheidung für und die Integration in Deutschland erleichtert. So interessieren sich hochqualifizierte Neuzuwanderer vor allem dann für einen langfristigen Aufenthalt in Deutschland, wenn sie hier auf eine ausgeprägte Anerkennungskultur und eine offene Gesellschaft treffen. Im Kern geht

es also darum, ein neues Verständnis von örtlicher Gemeinschaft zu entwickeln, das Alteingesessene, Zugewanderte und neu Zuwandernde umfasst (siehe Grafik).

### Perspektiven

Damit Zuwanderung als Chance im demografischen Wandel genutzt werden kann, gilt es, die Migrations- und Integrationspolitik mit zentralen kommunalen Handlungsfeldern wie Arbeitsmarkt, Bildung, Wohnen, Engagement und politischer Teilhabe zu verzahnen. Dazu müssen auch die Bildungserfolge von Zuwanderern verbessert und ihre Erwerbsbeteiligung erhöht werden. Um Erwerbstätige durch Zuzug zu gewinnen, müssen ländliche Kommunen ein Leitbild „Vielfalt“ entwickeln und nach außen tragen. Ohne eine strategisch ausgerichtete Integrations- und Diversitätspolitik kann eine Anerkennungs- und Willkommenspolitik nicht mit Leben gefüllt werden.



**KONTAKT:**  
Dr. Frank Gesemann  
Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI)  
Telefon: 030 81486502  
info@desi-sozialforschung-berlin.de  
www.desi-sozialforschung-berlin.de

# Wer kommt aufs Land?

Eigentlich eine Win-win-Situation: Ländliche Regionen könnten Zuwanderung gut gebrauchen, gleichzeitig wird Deutschland bei Zuwandernden immer beliebter.

Aber wollen diese Menschen auch in den ländlichen Raum? [VON ANJA RATH]

Im Jahr 2014 kamen laut Statistischem Bundesamt rund 1,5 Millionen Menschen nach Deutschland, während etwas mehr als 914 000 Personen fortzogen. Das ist ein Wanderungsüberschuss von rund 550 000 Personen und die höchste Zuwanderung seit 1992. Die Zuwanderung nimmt aufgrund des aktuellen Zustroms von Asylsuchenden weiter zu: Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ging im August von bis zu 800 000 Flüchtlingen im Jahr 2015 aus. Ob sie langfristig in Deutschland bleiben können und wollen, lässt sich nicht abschätzen. Rückblickende Aussagen zur längerfristigen Zuwanderung von Migranten macht der letzte Migrationsbericht der Bundesregierung: Im Jahr 2012 blieben vor allem Zuwanderer aus dem ost- und südeuropäischen Raum nach ihrer Einreise für mehr als ein Jahr in Deutschland. Allein etwa 280 000 Zuwanderer von insgesamt rund 530 000 kamen aus Polen, Rumänien, Ungarn und Bulgarien. Knapp 62 000 Menschen wanderten aus Griechenland, Italien, Spanien und Portugal ein, um längerfristig zu bleiben. Auch der Anteil von Zuwanderern aus dem außereuropäischen Raum hat zugenommen, vor allem aus China, Russland, Syrien und Indien. Es kamen übrigens auch 10 500 US-Amerikaner nach Deutschland. Doch zogen all diese Menschen aufs Land?

## Große bis kleine Städte

„Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungswissenschaften für das Jahr 2012 zeigen, dass die Regionen in Deutschland sehr unterschiedlich von der aktuellen Zuwanderung profitieren“, sagt Frank Gesemann vom Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration. „Zuwanderer zieht es zumeist in Orte, in denen es eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften, günstige

Wohnbedingungen und eng geknüpfte Unterstützungsnetzwerke gibt.“ So haben Großstädte und Ballungsräume hohe Zuwanderungsraten, strukturschwache Regionen sind dagegen wenig attraktiv für Zuwanderer. „In Süddeutschland weisen viele ländliche Regionen einen deutlich positiven Außenwanderungssaldo auf, der vor allem mit der dortigen starken Nachfrage nach Fachkräften zusammenhängen dürfte“, so Gesemann. Betrachtet man die Zuwanderung seit der Anwerbung von Arbeitskräften in den 1950er- und 1960er-Jahren, so erkennt man, dass sich Migranten und ihre Nachkommen insbesondere in den städtischen Ballungsregionen der alten Bundesländer konzentrieren. „Im europäischen Vergleich fällt allerdings auf, dass es in Deutschland kein einzelnes, ausgeprägtes Zentrum der Ansiedlung gibt, sondern dass sich Zuwanderer auf eine Vielzahl von Städten verteilen“, sagt Gesemann. „Die Zuwanderung und lokale Zuweisung von Spätaussiedlern und Flüchtlingen hat dieses dezentrale Verteilungsmuster seit den 1990er-Jahren noch verstärkt.“

## Regionale Unterschiede

Um qualitative Aussagen über die Verteilung von Zuwanderern in ländlichen Räumen zu gewinnen, hat der Sozialwissenschaftler die Daten aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes 2013 ausgewertet. Danach lebte mehr als die Hälfte der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (55,8 Prozent) in Städten und Gemeinden mit weniger als 100 000 Einwohnern. Der durchschnittliche Anteil dieser Bevölkerungsgruppe lag in Mittelstädten bei rund 22 Prozent, in Kleinstädten bei knapp 16 Prozent und in Gemeinden mit weniger als 5 000 Einwohnern bei knapp neun Prozent.

## Bevölkerung mit Migrationshintergrund am Beispiel einiger Modell-Regionen aus dem Fördervorhaben Land(auf)Schwung

### Migrationshintergrund 2011:

	Landkreis Rügen (MV)	Landkreis Wittmund (NI)
Bevölkerungszahl (absolut) ≈	65 000 Einwohner	57 000 Einwohner
Anteil Bevölkerung ohne	97,5 %	93,5 %
Anteil Bevölkerung mit	2,5 %	6,5 %

### davon aus\*

	Landkreis Rügen (MV)	Landkreis Wittmund (NI)
Russische Föderation	15,8 %	14,1 %
Kasachstan		23,6 %
Polen		11,9 %
Türkei		13,0 %
Italien		
Österreich		
Rumänien		

\* ausgewählte Gruppen



Die lokalen Voraussetzungen für Integration in den Städten und Gemeinden unterscheiden sich allerdings erheblich. Das zeigt beispielsweise ein Blick auf die Förderregionen des aktuellen Modellvorhabens „Land(auf)Schwung“: Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund reicht in den 13 ausgewählten strukturschwachen ländlichen Regionen von zwei Prozent im Thüringer Landkreis Greiz bis zu knapp 20 Prozent im baden-württembergischen Landkreis Sigmaringen. Woher diese Zuwanderer kommen, unterscheidet sich regional (siehe Abbildung). Die Motive dafür, warum Menschen nach Deutschland einwandern, reichen von dem Wunsch, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder eine Ausbildung zu absolvieren über den Familiennachzug bis zur Rückkehr von Aussiedlern und dem Antrag auf Asyl. „Die staatlichen Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich der Wohnortwahl von Zuwandernden sind auf die Zuweisung bestimmter Gruppen wie Asylbewerber, Aussiedler und Spätaussiedler begrenzt und wirken zumeist temporär“, sagt Gesemann. Ein Forscherteam der Universität Saarland und des Leibniz-Instituts für Länderkunde hat 2010 und 2012 Migranten in Ostsachsen und dem Saarland befragt. Ein Ergebnis ist, dass insbesondere jene Zuwanderer den ländlichen Raum bevorzugen, die selbst einen ländlichen Lebensstil pflegen. Letztendlich entscheiden sich Zuwanderer für den Ort, an dem sie für sich eine Perspektive sehen.

### Beispiel Heidekreis

Carsten Schlüter arbeitet seit rund 20 Jahren als Berater des Jugendmigrationsdienstes im Diakonischen Werk Walsrode im niedersächsischen Heidekreis (siehe Interview auf Seite 25) und hat dabei ein widersprüchliches Phänomen beobachtet: Einerseits sind Migranten bereit, weiterzuziehen. „Wer schon einmal gegangen ist und seinen Weg ohne Trauma geschafft hat – das gilt für die meisten –, der traut sich auch, nochmals woanders anzufangen“, so Schlüter. Andererseits sind bei Zugewanderten die familiären Bindungen häufig sehr ausgeprägt. „Der familiäre Rückhalt ist oft die Voraussetzung dafür, dass man ankommen und sich zurechtfinden kann. Das heißt auch, dass Migrantenfamilien zusammenbleiben und mehrere Generationen unter einem Dach leben.“

Den größten Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellen im Heidekreis russlanddeutsche Aussiedler, die zwischen 1990 und 2005 eingewandert sind. Viele von ihnen sind geblieben, haben sich den Wunsch nach einem eigenen Haus erfüllt und waren dabei zu erheblichen Abstrichen bereit: „Viele brachten eine gute berufliche, nicht selten auch eine akademische Vorbildung aus ihrem Herkunftsland mit, zeigten eine hohe Konzessionsbereitschaft und nahmen

Tätigkeiten an, die deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau sowie ihrem eigentlichen Potenzial lagen.“ Dagegen waren unter den jesidischen Kurden, die in den 1990er-Jahren verstärkt als Flüchtlinge aus der Türkei in den Heidekreis kamen, auch Analphabeten. Seit 2013 ist die Zahl von Asylsuchenden erneut angestiegen. Nach Schlüters bisheriger Erfahrung hat etwa ein Drittel von ihnen eine Aussicht auf sicheres, dauerhaftes Bleiberecht – darunter viele junge Menschen. Welche Perspektiven haben sie?

„Allgemein ist der Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund an Förderschulen und Hauptschulen höher als bei jenen ohne, es brechen auch mehr junge Migranten die Schule ab“, fasst Schlüter Ergebnisse eines kreisweiten Bildungsmonitorings aus dem Jahr 2014 zusammen. „Und wenn sie gleichwertige schulische oder berufliche Abschlüsse haben, fällt es ihnen bisher schwerer, adäquate Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu finden.“ Einige schaffen den Sprung in die akademische Laufbahn – und verlassen das Land. „Im Heidekreis gibt es keinen tertiären Bildungssektor. Die Folge: Viele der besten jungen Leute gehen und kommen zumeist nicht mehr zurück, das gilt auch für junge Migranten“, so Schlüter.

### Konkurrenz um qualifizierte Zuwanderer

Auch viele der aktuell Zuwandernden sind gut ausgebildet: Laut Statistischem Bundesamt haben knapp 44 Prozent der seit 2011 Zugezogenen einen Hochschulabschluss. Zum Vergleich: Etwa 24 Prozent der Deutschen ohne Migrationshintergrund hatten 2014 die gleiche Qualifikation. Gleichzeitig ist der Anteil von Menschen ohne Schul- oder Berufsausbildung deutlich höher als in der deutschen Bevölkerung.

Dabei weist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund – also all jene Menschen, die seit den 1950er-Jahren nach Deutschland eingewandert sind – laut dem Migrationsbericht 2013 eine stabile demografische Verteilung auf: Etwa ein Drittel ist zwischen 25 und 45 Jahren alt; jeweils ein Drittel ist älter oder jünger. Anders die demografische Verteilung der Deutschen ohne Migrationshintergrund: Weniger als ein Viertel sind zwischen 25 und 45 Jahre alt, der Anteil der Älteren beträgt rund 55 Prozent.

### SERVICE:

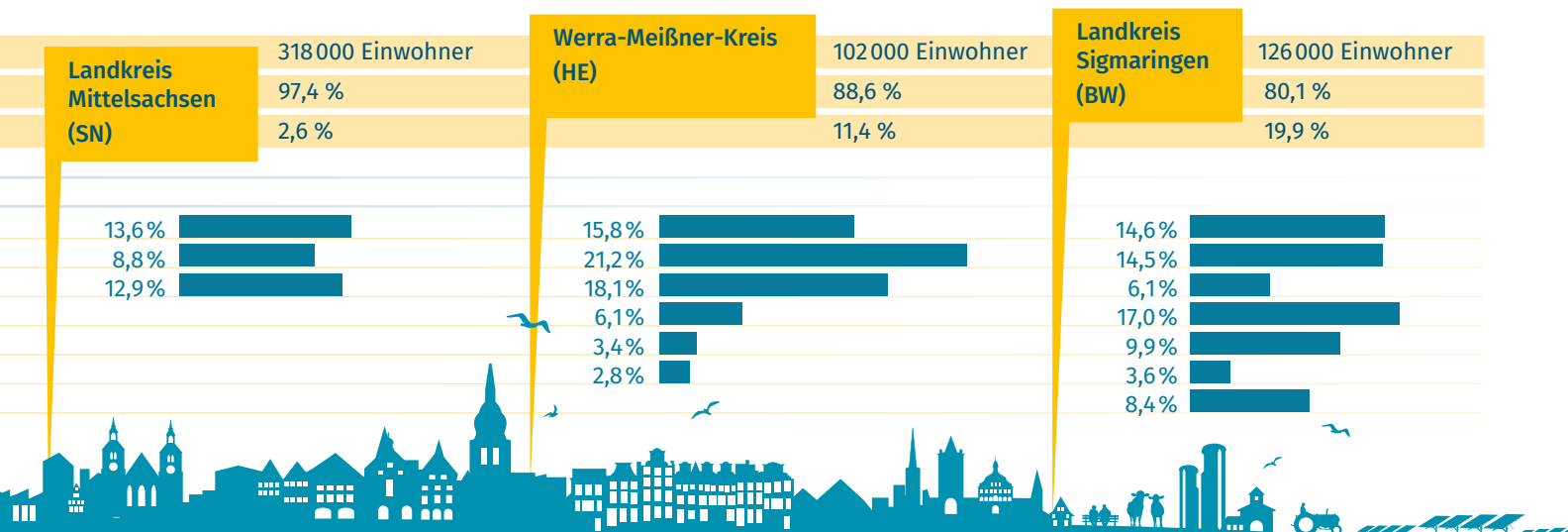
Daten und Publikationen zu Bevölkerungsentwicklung, Migration und Integration:

// Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: [www.bamf.de](http://www.bamf.de)

// Bundesamt für Statistik: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

// Zensus-Daten: [www.zensus2011.de](http://www.zensus2011.de)

Illustration: JSigm/foecelia.com



# Querschnittsaufgabe für Kommunen

Integration zu unterstützen sowie eine Anerkennungs- und Willkommenskultur zu schaffen, sind kommunale Aufgaben. Wie können sie bewältigt werden?

[VON HUBERT HEGELE UND AIKE VAN DOUWE]

Migranten sind eine Chance, um in der Zukunft den demografischen Wandel aufzuhalten und die Wirtschaft zu stärken. Integration kann jedoch nicht gelingen, wenn sich nur einzelne Ämter einer Gemeinde dafür engagieren: Gegenseitige Unterstützung und Vernetzung sind nötig. Um Zuwanderer und Flüchtlinge erfolgreich zu integrieren, gilt es, eine umfangreiche Integrationspolitik zu etablieren, die die Wohnsituation, Bildung, den Arbeitsmarkt, das Ehrenamt, Infrastrukturmaßnahmen, Versorgungssicherheit und das soziale Miteinander berücksichtigt.

## Chance und Herausforderung

„Wir sind am Ende der Fahnenstange angekommen. Mehr geht nicht!“, fasste Christian Bernreiter, Präsident des Bayerischen Landkreistags und Deggendorfer Landrat, die kommunale Situation angesichts des aktuellen Zustroms an Flüchtlingen Anfang Oktober 2015 zusammen. Dabei steht die eigentliche Aufgabe noch an: Trotz Überbelastung der ehrenamtlichen Helfer, trotz Überstunden in kommunalen Ämtern und Behörden darf das Engagement nicht nur kurzfristig sein, wenn sich Zuwanderer als Teil der neuen Heimat wahrnehmen sollen. Langfristig bedeutsam und entscheidend ist der Ausbau einer Anerkennungs- und Willkommenskultur. Dabei sind alle Teile der Gemeinde gefragt – eine echte Querschnittsaufgabe. Je nach Größe der Kommune ist die Integration von Migranten dabei unterschiedlich umzusetzen. Jede Kommune entscheidet auf Basis der ihr zur Verfügung stehenden

Möglichkeiten immer wieder neu, je nachdem, welche Gestaltungsmöglichkeiten sie hat und welche Handlungsansätze es gibt.

Die Kommunen stehen vor der Herausforderung, die mannigfaltigen sektoralen Aufgaben in ein stimmiges Ganzes zusammenzuführen. Im Laufe des Integrationsprozesses müssen die verschiedenen kommunalen Tätigkeitsfelder miteinander verbunden werden. Es gilt, folgende Elemente zu beachten und miteinander zu verschränken:

- // Soziales: Jugend, Familie, Asyl, sozialer Wohnungsbau, bürgerschaftliches Engagement
- // Finanzen: Wirtschafts- und Infrastrukturförderung, Finanzierung der benötigten Maßnahmen, eventuell Öffentlicher Personennahverkehr, Haushaltsplanung
- // Umwelt: Nachhaltigkeit, Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, Grünflächen
- // Bildung: Ausbildung, Schulen, Kindertagesstätten, kulturelle Bildung
- // Kultur: Migration, Interkulturelles, Religionen, Kulturveranstaltungen
- // Gemeinde-/Stadtplanung: Regionalplanung, Bauordnung, Bauplanung, Hoch- und Tiefbau, Sanierung
- // Ordnungswesen: Sicherheit, Kriminalprävention, Gesundheit, Heimaufsicht, Brand- und Katastrophenschutz

## Zusammenarbeit koordinieren

Die kommunale Querschnittsaufgabe besteht nicht nur darin, die jeweiligen sektoralen Amtsbereiche

miteinander zu verbinden, sondern zudem einen standardisierten Ablauf in Gang zu setzen. Je nach Größe der Kommune können dafür eine oder mehrere Personen als Integrationsmanager etabliert werden: klare Ansprechpartner, die das jeweils nötige Wissen von den sektoralen kommunalen Bereichen zielführend für das Thema Integration bündeln und Strukturen etablieren. So lassen sich beispielsweise mithilfe runder Tische einfach umzusetzende Handlungsspielräume schaffen. Die einzelnen Kommunikations- und Abstimmungsinstanzen sollten in standardisierte Prozesse überführt werden, um sie zukünftig einfach und kostengünstig einsetzen zu können.

Neben den kommunalen Prozessen müssen die vorherrschenden lokalen Werte der ansässigen Bevölkerung berücksichtigt werden. Für eine gelungene Integration ist es wichtig, das Verhalten, die Wünsche und Sorgen der Bürger zu kennen, um eine erfolgreiche Einbindung der ankommenden Menschen in die vorhandenen Wertvorstellungen zu gewährleisten. In vielen Landkreisen sind bereits Integrationsbeauftragte etabliert, die kleinere Kommunen unterstützen können. Teilaufgaben wie Kommunikationsdienstleistungen können auch ausgegliedert werden. Vielfach ist es hilfreich, die regionale Wirtschaft in die Integrationspolitik einzubeziehen.

## Verbände und Bürger einbinden

Im Rahmen der Bewältigung der aktuellen Flüchtlingsversorgung





Oft der Ort  
der Entscheidungen  
– die Rathäuser.

muss die Kommune die Zusammenarbeit mit kirchlichen Trägern, beispielsweise der Caritas und der Diakonie, mit Verbänden, mit technischen und medizinischen Unterstützern koordinieren. Aber auch nach der ersten Grundversorgung durch die Gemeinde sind die vor Ort vorhandenen, nicht rein öffentlich getragenen Unternehmungen mit einzubinden. Eine entscheidende Rolle spielt dabei das Ehrenamt: Ohne die Leistungen der unentgeltlich arbeitenden Personen ist Integration nicht möglich. Indem sie ihre eigenen mit ehrenamtlichen Aktivitäten vernetzt, kann die Kommune konkrete Unterstützung erhalten: Es ist wichtig, die Erfahrungen und Qualifikationen der Ehrenamtlichen und deren Zugänge zu Migranten zu schätzen und zu nutzen. Ehrenamtliche helfen beim Umgang mit deutscher Bürokratie und unterstützen bei den ersten Versuchen von Zuwanderern, Teil der deutschen, aber auch der lokalen Gesellschaft zu werden. Diesen Zugang müssen Kommunen pflegen. Das bedeutet, dass ehrenamtliches Engagement nicht durch verwaltungstechnische Gepflogenheiten überfordert werden darf. Eine zentrale Aufgabe der Kommune ist es, Ehrenamtliche zu unterstützen und Abläufe flexibel zu gestalten. In kleineren Kommunen ist dies oftmals die Aufgabe des Bürgermeisters; größere Kommunen können Personal zur Koordination dieser Aufgaben einsetzen.

Die Kommunen müssen an das ehrenamtliche Engagement anknüpfen

und Strukturen schaffen oder ausbauen, in denen Migranten Raum gegeben wird, das Alltagsleben in Deutschland zu erleben, Kontakte zu schließen und insbesondere bei Flüchtlingen im Einzelfall Traumata mithilfe einer psychologischen Betreuung aufzuarbeiten. Dieser Prozess spielt sich auf vielen Ebenen in den Kommunen ab.

#### Akzeptanz nach innen und außen

Eine weitere Herausforderung der kommunalen Querschnittsaufgabe ist es, die Akzeptanz von Unterstützern langfristig zu erhalten. Dies gilt insbesondere für den aktuellen Flüchtlingsstrom, ist aber auch auf andere Zuwanderer übertragbar. Es gilt, die Unterstützer breit aufzustellen und nachhaltig darauf zu achten, dass die kommunale Asyl- und Integrationspolitik akzeptiert wird. Diese Akzeptanz beginnt im Kreise der Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung: Es muss ein gegenseitiges Einverständnis zwischen den verschiedenen Bereichsmitarbeitern bestehen, um eine schnelle und erfolgreiche Integration zu erreichen. Gleiches gilt für die Kommunikation nach außen. Transparent, offen und so frühzeitig wie möglich wollen Anwohner und Gemeindemitglieder über die weiteren Schritte der Flüchtlingsintegration informiert werden. Damit kann die Kommune dazu beitragen, aus der kurzfristigen Hilfsbereitschaft eine langfristige Akzeptanz für Zuwanderer zu schaffen – dem unterstützenden Grundstock zur Integration von ankommenden Menschen in der Gemeinde.

#### SERVICE:

##### Zum Weiterlesen:

Handlungsansätze aus Forschungs-Praxis-Projekten, die sich mit den Potenzialen von Integration, insbesondere in kleinen Städten und Gemeinden, beschäftigt haben:

Schader-Stiftung (Hrsg.), 2014: *Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in strukturschwachen ländlichen Regionen*. Handbuch für Kommunen, [www.integrationspotenziale.de](http://www.integrationspotenziale.de)

CJD Eutin und Hamburg (Hrsg.), 2011: *Diversität als Strategie in Mittel- und Kleinstädten: Bürger mit Migrationsgeschichte als Potenzial für Stadtentwicklung*, Ergebnisse des Modellprojekts „DiverseCity: Gesellschaftliche Diversität in der Stadt- und Landkreisentwicklung – Perspektiven für die Zukunft“ und Strategiekonzept für eine diversitätsorientierte Stadtentwicklung, [www.cjd-eutin.eu/sozialforschung/nationale-projekte/diverse-city](http://www.cjd-eutin.eu/sozialforschung/nationale-projekte/diverse-city)



#### KONTAKT:

Hubert Hegele, Aike van Douwe  
fokus mensch – Akzeptanzkultur und Kommunikation  
gec-co Global Engineering & Consulting-Company GmbH  
Telefon: 0821 9995066-44  
[h.hegele@fokusmensch.org](mailto:h.hegele@fokusmensch.org)  
[www.fokusmensch.org](http://www.fokusmensch.org)

# Kräfte bündeln, Selbsthilfe fördern

Interkulturelle Kompetenz und Sensibilisierung für das Thema Zuwanderung zu fördern, ist als Aufgabe im Main-Kinzig-Kreis fest verankert. Die Kreisverwaltung hat zahlreiche Netzwerke und Kooperationsprojekte aufgebaut, um die Integration vor Ort zu unterstützen. [VON SUSANNE SIMMLER]

Der hessische Main-Kinzig-Kreis ist sowohl Stadt als auch Land. Neben einem großstädtisch geprägten Bereich im Westen entlang des Mains mit der kreisfreien Stadt Hanau umfasst er ländliche Regionen in Richtung Spessart und Vogelsberg. Der Landkreis ist von einer hohen Zuwanderungsrate geprägt: 2014 hatte knapp ein Viertel der Menschen einen Migrationshintergrund. Integration ist den Verantwortlichen deshalb ein zentrales Anliegen, das mehrgleisig umgesetzt wird: als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung sowie durch Vernetzung und Kooperation in der Region.

## Landesprogramm unterstützt

Im Jahr 2010 bewarben sich der Landkreis und die Stadt Hanau erfolgreich beim damaligen Landesprogramm „Modellregionen Integration“. Gemeinsam haben sie seitdem interkulturelle Kompetenz zum Thema in ihren Verwaltungen gemacht. So werden die Mitarbeiter darin geschult, Anliegen von Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung zu begegnen. Außerdem haben die Projektpartner einen virtuellen Integrationswegweiser erarbeitet ([www.integrationswegweiser.de](http://www.integrationswegweiser.de)). Er ist in sieben Sprachen verfügbar und hilft neu Zugewanderten, sich in der Region und im deutschen Behördenschwung zurechtzufinden. Um Sprachbarrieren zu überwinden, hat die Kreisverwaltung zudem einen Übersetzerpool geschaffen. Heute stehen ehrenamtliche Dolmetscher auf Anfrage bereit, um bei internen Anliegen in bis zu 41 Sprachen zu übersetzen. Auch die Schulen werden in die Integrationsarbeit eingebunden: Über das Informations- und Mentorenprojekt „Meine Grundschule integriert“ unterstützte der Kreis zeitlich befristet rund 200 Kinder aus Migranten- und Flüchtlingsfamilien und ihre Eltern. Von 2012 bis Ende 2013 erhielten sie an vier Schulen im Main-Kinzig-Kreis eine über das Regelangebot hinausgehende Förderung und Betreuung. Das übergeordnete Ziel war es, Kinder und ihre Eltern durch die zusätzliche Unterstützung mit dem Leben in Deutschland vertraut zu machen; und dadurch das persönliche und individuelle Interesse an der deutschen Aufnahmegesellschaft und der eigenen Integration zu wecken und zu fördern. Das Projekt wurde durch die Stiftung „Flughafen Frankfurt/Main für die Region“ unterstützt.

## Alte Netzwerke nutzen, neue aufbauen

Alle Projekte werden von dem im Jahr 2010 eingerichteten Integrationsbüro zentral koordiniert. Zudem hat das Büro die Aufgabe, Akteure zu vernetzen. So betreut und berät es verschiedene runde Tische rund um das Thema „Asyl und Migration“. Diese Arbeit wird durch die bestehenden Netzwerke ergänzt: Der Kreis pflegt seit Jahren einen produktiven Austausch mit der Kreishandwerkerschaft und der Industrie- und Handelskammer (IHK); mit den Spitzenvertretern der regionalen Wirtschaft gibt es regelmäßige Treffen zu aktuellen Themen, beispielsweise zur Behebung des Fachkräftemangels oder zur Integration. Viele Betriebe im Kreis stellen bereits kontinuierlich feste Kontingente an Ausbildungsplätzen für sozial schwächere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Sie werden durch die kreiseigene „Gesellschaft für Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung“ (AQA) vermittelt.



Vor dem Hintergrund der stark wachsenden Zahl an Migranten kamen im Februar 2015 Vertreter von Landkreis und Kommunen mit Wirtschaftspartnern, Arbeitsvermittlungsstellen und der Kreisvolkshochschule zusammen, um nach Wegen zu suchen, die Zugewanderten besser für eine Arbeitsstelle zu qualifizieren und so die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dass dies nur gemeinsam geht, war schnell klar. Seitdem tagt die Runde regelmäßig als „Kompetenzteam Migranten in Arbeit“. Sie lotet die Gesetzeslage aus, nimmt bürokratische Vorgänge unter die Lupe, knüpft Kontakte zu Betrieben und vermittelt zwischen Arbeitssuchenden, Job-Centern und Firmen.

### Qualifizierung ist das A und O

Trotz zahlreicher bürokratischer Hürden – bedingt durch den jeweiligen Aufenthaltsstatus der Migranten – hat der Kreis inzwischen das vom Kompetenzteam entwickelte, neunmonatige Qualifizierungsprogramm „Migranten in Arbeit“ gestartet. Dabei sammeln 18 junge Männer handwerkliche Erfahrungen und lernen zudem die deutsche Sprache. Danach sollen sie fit genug sein, sich selbstständig auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Ein heimisches Unternehmen hat bereits zugesagt, allen Teilnehmern einen Praktikumsplatz mit Anstellungsperspektive anzubieten. Bis dahin nutzt das Programm die Infrastruktur und das Know-how der Kreishandwerkerschaft mit ihrer Lehrbaustelle. Zentrale Ansprechpartner in den Jobvermittlungen des Kreises und bei der Agentur für Arbeit stehen den Unternehmen bei Fragen zur Verfügung. Auf Wunsch der Wirtschaftspartner werden diese zentralen Stellen unter anderem mit Flyern und im Internet beworben.

Das Kompetenzteam hat noch weitere Projekte auf den Weg gebracht: In Kürze eröffnet die Kreisverwaltung gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem kommunalen Job-Center an drei Orten „Infopoints“. Dort erhalten Migranten alle relevanten Informationen aus einer Hand und sparen so Zeit und Wege.

### Ehrenamtliche lotsen durch den Alltag

Ohne die Hilfe Tausender Freiwilliger wäre die Integrationsarbeit vor Ort nicht zu leisten; auch sie brauchen Unterstützung, Ratgeber und Ansprechpartner. Der Main-Kinzig-Kreis hat deshalb begonnen, sie zu Integrationslotsen und ehrenamtlichen Deutschlehrern auszubilden. Qualifizierte Referenten, zum Beispiel von der Hochschule Fulda mit ihrem Lehrschwerpunkt „Interkulturelle Kommunikation“ schulen die zukünftigen Integrationslotsen in juristischen Fragen, im sensiblen Umgang mit traumatisierten Menschen und in der Sprachvermittlung.

Die Fortbildungen haben Workshop-Charakter, die Atmosphäre ist entspannt, aber konzentriert, die Referenten gehen auf alle Fragen aus der Praxis der Flüchtlingsbetreuung ein. Mehr als 100 Ehrenamtliche aus allen Kommunen haben sich bereits weitergebildet. Aufgrund der wachsenden Nachfrage durch immer mehr Asylsuchende mit unterschiedlichen Sprachvorkenntnissen stoßen die Ehrenamtlichen allerdings an die Grenzen ihrer Kapazitäten. Im Mai 2015 hat der Kreis deshalb ein Programm aufgelegt, das in Kooperation mit der Volkshochschule vor Ort die flächendeckende Versorgung mit Deutschkursen sichern soll. Allerdings sollen diese keine Konkurrenz zu den ehrenamtlich angebotenen Deutschkursen bilden. Deshalb wurde bei den freiwilligen Deutschlehrern und Integrationslotsen vorab der Bedarf abgefragt. Dabei stellte sich heraus, dass viele Migranten eine Vorbereitung auf die Integrationskurse sowie Aufbaukurse in Deutsch wünschen. Im September hat in den Gemeinden der durch den Kreis finanzierte Deutschunterricht in einem Umfang von 200 Unterrichtsstunden begonnen. Aufgrund der ersten Erfolge und der großen Resonanz ist eine Fortsetzung geplant.

### Modell mit Vorbildcharakter

Innerhalb kurzer Zeit hat der Main-Kinzig-Kreis Projekte auf den Weg gebracht, die man als eine Kombination aus regionaler Arbeitsmarktpolitik, Integration und Bürokratieabbau bezeichnen kann. Für ihre Maßnahmen erhalten die beteiligten Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Praxis derzeit viel Lob – von anderen Kreisen, von den zuständigen Ministerien und von den Medien. Eine Anerkennung, die ein bisschen stolz macht und zum Weitermachen motiviert. In seiner Arbeit wird der Kreis auch durch das aktuelle Landesprogramm „WIR Hessen“ unterstützt, ein konstanter Austausch mit der Landesverwaltung findet statt. Aktuell gilt es insbesondere, die Integrationsstellen untereinander zu vernetzen, denn viele erfolgreiche Projekte lassen sich auf andere Landkreise übertragen.





# Wer sich wohl fühlt, kommt zurück



Laut Bevölkerungsprognosen könnte Bad Berleburg bis zum Jahr 2035 rund 18 Prozent seiner Einwohner verlieren. Die nordrhein-westfälische Stadt hat deshalb den Entwicklungsprozess „Bad Berleburg – Meine Heimat 2020“ gestartet. Dazu gehört auch, Menschen von außerhalb aktiv in der Region willkommen zu heißen.

Bernd Fuhrmann ist seit 2004 Bürgermeister von Bad Berleburg im Landkreis Siegen-Wittgenstein.

**Herr Fuhrmann, die Mehrheit der Migranten zieht in die Städte. Ist der ländliche Raum für Zuwanderer nicht attraktiv?**

Doch, selbstverständlich. Wir haben eine gute Wohnqualität, geringe Kriminalitätsrate und niedrige Arbeitslosenquote von momentan 3,7 Prozent. Es geht nicht darum, der Attraktivität urbaner Räume hinterherzulaufen, sondern Menschen Alternativen im ländlichen Raum zu bieten.

**Gleichzeitig zeigen sich in Ihrer Region die Folgen des demografischen Wandels.**

Wir haben mit Geburtenrückgang und Abwanderung junger Menschen zu kämpfen. Die Folgen sind Überalterung und Fachkräftemangel. Die vorhandene Infrastruktur wird den Demografieprognosen angepasst – damit waren auch nicht einfache Grundschulschließungen verbunden. Deswegen wurde 2010 ein Prozess mit unseren Bürgern begonnen, bei dem Leitbild, Haushaltskonsolidierung, gesamtstädtische Dorfentwicklungsplanung und die Regionale-Projekte inklusive Fachkräftegewinnung für den ländlichen Raum im Fokus standen.

**Spielen Asylsuchende im Leitbild „Bad Berleburg – Meine Heimat 2020“ bereits eine Rolle?**

Die Flüchtlingsfrage ist neu dazugekommen. Uns geht es darum, mit unterschiedlichen Strategien das Leben im ländlichen Raum für alle attraktiv zu gestalten. Seit November 2013 nimmt Bad Berleburg Flüchtlinge auf – zunächst in einer Notunterkunft, seit 2015 in einer neuartigen Erstaufnahmeeinrichtung des Landes. Pro Jahr kommen etwa 15 000 Menschen zuerst für ungefähr zwei Wochen nach Bad Berleburg, bevor ihnen ein längerfristiger Aufenthaltsort zugewiesen wird, um den Abschluss des Verfahrens abzuwarten.

**Wie bewältigen Sie diese Aufgabe?**

Wir haben schon im Vorfeld einen „Runden Tisch Flüchtlinge“ etabliert und Politik, Kirchenvertreter, soziale

Träger, Vereine, Unternehmen und Privatpersonen einbezogen. Ziel war es, Abläufe transparent zu gestalten und die mit der Flüchtlingsarbeit verbundenen Potenziale und Probleme offen zu diskutieren. Es ist an uns, dafür zu sorgen, dass die Menschen nach positivem Bescheid auf ihren Asylantrag das Leben auf dem Land als Perspektive ansehen.

**Was bieten Sie?**

Wir möchten das verstaubte Image des ländlichen Raums loswerden und uns als innovativer Lebensraum darstellen. Das gelingt zum einen über die Unternehmen – in Südwestfalen gibt es viele international aufgestellte Marktführer. Zudem müssen wir mit dem punkten, was wir haben: ein großes Wohnungsangebot in schöner Umgebung. Und im ländlichen Raum kann die Integration besser gelingen als in Städten.

**Warum?**

Die Integration von Flüchtlingen geschieht nicht über Social Media, sondern über die Akteure vor Ort. Wir haben über 200 Vereine in Bad Berleburg, die bereit sind, sich aktiv daran zu beteiligen. Man kennt sich und achtet aufeinander. Weil die Begegnung ein wichtiger Aspekt bei der Integrationsarbeit ist, kann sie hier besser gelingen.

**Also beginnt die Integrationsarbeit mit dem ersten Kontakt?**

Wir wollen die Menschen ab dem ersten Moment dabei unterstützen, sich in deutschen Alltagssituationen zurechtzufinden. Das ist genauso, als ob wir ins Ausland reisen und uns erst orientieren müssen. Aus Verunsicherung können Missverständnisse entstehen, die später zu Problemen führen. Momentan werden Sprachbarrieren mithilfe von Plakaten überwunden. Wir arbeiten an einer App-basierten Lösung, da etwa 95 Prozent der Flüchtlinge ein Smartphone haben. Uns geht es darum, ein digitalisiertes City- und Kommunikationskonzept zu entwickeln, das allen zugutekommt: Bürgern, Touristen, zukünftigen Fachkräften und Flüchtlingen.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

Das Interview führte Anja Rath.

„  
Weil die  
Begegnung  
ein wichtiger  
Aspekt bei  
der Integration  
ist, kann sie  
hier gelingen.“



Das internationale Büffet beim Sommerfest wurde von Mehlinger Bürgern und Flüchtlingen gemeinsam vorbereitet.

# Mehlingen hilft

Die Bürger des 4500-Einwohner-Dorfes Mehlingen in Rheinland-Pfalz wollen ankommende Flüchtlinge nicht sich selbst überlassen; sie sollen einen Platz in der Mitte der Gesellschaft finden. Der Verein „Mehlingen hilft“ macht es möglich. [VON JULIA EBBECKE]

Als eine Gruppe Mehlinger Bürger 2014 ein Flüchtlingsheim in Kaiserslautern besuchte, um die im Dorf gesammelten Kleiderspenden abzugeben, stand für sie schnell fest: Diese Art der Hilfe allein reicht nicht aus, um Menschen, die Krisengebieten entflohen sind und alles verloren haben, einen guten Neubeginn in Deutschland zu ermöglichen. Mit Unterstützung der Bürgermeisterin schloss sich ein Helferkreis von inzwischen 40 Personen unter dem Namen „Mehlingen hilft“ zusammen, um sich gemeinsam auf die Ankunft von Flüchtlingen vorzubereiten. Als dann Anfang 2015 die ersten über die Verbandsgemeinde zugeteilten Asylbewerber im Dorf eintrafen, waren die zahlreichen anstehenden Aufgaben bereits auf viele Schultern verteilt.

## Wohnungen statt Heime

Derzeit leben 34 Asylbewerber aus fünf Nationen in Mehlingen, darunter viele junge Menschen und Familien. Die Besonderheit: Die Zuwanderer leben nicht in Heimen, sondern in normalen Wohnungen. „Je besser die Flüchtlinge über den Ort verteilt sind, desto weniger Konflikte entstehen mit der Bevölkerung. Außerdem ist es sehr schwierig, in großen Lagern gute Lebensbedingungen zu schaffen“, sagt Monika Rettig, die Bürgermeisterin. Über Aufrufe im Amtsblatt und durch direkte Ansprachen konnten die Helfer bisher ohne Probleme Wohnungen finden, gemeinsam mit den Flüchtlingen herrichten und über Möbelspenden einrichten. So werden die Neubürger gleich in die Arbeit des Vereins eingebunden und helfen sich zudem gegenseitig.

Die Gemeinde hat dem Verein einen Raum zur Verfügung gestellt, in dem gespendete Kleider und Spielsachen sowie Haushaltsbedarf abgegeben werden können. Eine große Gruppe an Frauen betreut den Laden und hilft den Bedürftigen – das Angebot ist für alle Bürger offen –, die passenden Waren zu finden. Durch die große Spendenbereitschaft konnten zudem alle Flüchtlinge mit Fahrrädern ausgestattet werden. So sind sie mobil und können Einkäufe, Behördengänge und Ausflüge eigenständig bewältigen.

Vom ersten Tag an bekommt ein Flüchtling in der Gemeinde einen ehrenamtlichen Paten als Ansprechpartner zur Seite gestellt. Er begleitet seinen Schützling bei Amtsgängen; Dorfbewohner mit Migrationshintergrund helfen als Dolmetscher. Zudem konnte ein Team von Lehrern mobilisiert werden, das den Asylbewerbern in den Räumen der örtlichen Grundschule dreimal pro Woche ehrenamtlich Deutschunterricht gibt.

## Ganz selbstverständlich mit dabei

Ein natürliches Miteinander ist der beste Weg zur gelungenen Integration, sind die Mehlinger überzeugt. Deshalb werden die Flüchtlinge nicht nur zu sämtlichen Festen und Veranstaltungen im Ort eingeladen, sondern helfen auch im Vorfeld ganz selbstverständlich mit, etwa bei den Vorbereitungen zum gemeinsamen Sommerfest oder beim Streichen der Weihnachtsbuden.

Einige Flüchtlinge arbeiten als Ein-Euro-Jobber im Gemeindedienst und sind rund um den Ort mit der Dorfpflege beschäftigt. Gerne würde der Verein ihnen auch langfristig eine Perspektive eröffnen und bei der Integration in den Arbeitsmarkt helfen. Doch das ist schwer in einer Region, in der Arbeitsplätze generell knapp sind, und umso mehr in Bereichen, in denen gute Deutschkenntnisse nötig sind. Doch auch, wenn die Zuwanderer vielleicht nicht dauerhaft im Ort bleiben, werden sich die Mehlinger weiterhin für Neankömmlinge engagieren. Weil sie es als ihre Bürgerpflicht ansehen. Und weil das gemeinsame Engagement ihre Dorfgemeinschaft stärkt: Hilfe schenken, tut auch den Helfenden gut. ■■■

## SERVICE:

Mehlingen hilft e.V. ist Preisträger des vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit ausgelobten Wettbewerbs „Menschen und Erfolge 2015“ mit dem Motto „In ländlichen Räumen willkommen!“  
[www.menschenunderfolge.de](http://www.menschenunderfolge.de)



KONTAKT:  
Mehlingen hilft e.V.  
[mehlingen-hilft.blogspot.de](http://mehlingen-hilft.blogspot.de)

# Haupt- und Ehrenamt sind gefragt

Einheimische und Zugezogene profitieren von einem guten Miteinander. Und beide Gruppen müssen dazu beitragen. Dazu brauchen sie Kreativität, Förderung und Vernetzung. [VON AMIN SALIM UND ANJA RATH]



Im Mehrgenerationenhaus der baden-württembergischen Gemeinde Markdorf finden seit zwei Jahren regelmäßige Treffen von osteuropäischen Pflegehelfern statt: vorwiegend von Frauen aus Polen, Bulgarien, der Ukraine und der Slowakei. Sie kommen miteinander in Kontakt, tauschen sich aus und finden einen Ausgleich für ihre oft kräftezehrende Arbeit. Gleichzeitig haben sie die Möglichkeit, Deutsch zu lernen – Kenntnisse, die ihren Lebensalltag erleichtern und dazu beitragen, den für ihre Arbeit unabdingbaren zwischenmenschlichen Dialog zu fördern. Im Jahr 2014 sind insgesamt rund 450 Menschen zu den Treffen gekommen.

In Rickenbach, einem rund 4 000 Einwohner zählenden Luftkurort im Schwarzwald, betreut ein ehrenamtlicher Helferkreis seit 2014 rund 60 Flüchtlinge: Etwa 30 Freiwillige im Alter zwischen 17 und 84 Jahren engagieren sich dafür, den Flüchtlingen das Gefühl zu geben, willkommen zu sein. Beide Projekte wurden durch die Caritas ins Leben gerufen.

## Professionelles Know-how

Der Deutsche Caritasverband ist der Wohlfahrtsverband der Katholischen Kirche. Rund 590 000 Menschen arbeiten in mehr als 24 000 Einrichtungen und Diensten, die der Caritas bundesweit angeschlossen sind. Sie werden von etwa 500 000 Ehrenamtlichen und Freiwilligen unterstützt. Die Caritas sieht sich als Solidaritätsstifter für das Gemeinwesen sowie als Dienstleister und Anwalt für diejenigen, die Hilfe benötigen. Zudem ist sie vielfach in kommunale Prozesse fest eingebunden –

beispielsweise ist ihre Mitarbeit im kommunalen Jugendhilfeausschuss im Sozialgesetzbuch verankert. Sie versteht Integration als Querschnittsaufgabe über alle Handlungsfelder ihres breiten Portfolios hinweg.

„Die Caritas ist im ländlichen Raum zwar nicht so breit aufgestellt wie im städtischen. Aber Kreis- und Regionalverbände gibt es in vielen Teilen Deutschlands“, sagt Amin Salim, Caritas-Referent im Bereich Integration und Migration. „Viele haben eigene Migrationsberater und diese Stellen können auf vorhandenes Fachwissen im gesamten Verband zugreifen.“ Migrationsberatungsstellen und andere soziale Dienste begleiten und unterstützen Menschen, die neu in Deutschland sind, bei Fragen der Organisation des täglichen Lebens. Dabei arbeiten die verschiedenen Wohlfahrtsorganisationen vor Ort in der Regel zusammen und koordinieren ihre Arbeitsschwerpunkte. So übernimmt beispielsweise an einem Ort der diakonische, also evangelische Wohlfahrtsverband die Beratung von jungen Migranten während die Caritas erwachsene Zuwanderer berät. Zudem bieten die Organisationen Hilfen für Zugewanderte an, etwa niedrigschwellige Sprachkurse, Hausaufgabenbetreuung und Freizeitgestaltung für Kinder und Jugendliche im Schulalter. Die Caritas finanziert diese Dienstleistungen mit Fördermitteln aus unterschiedlichen Programmen sowie durch Eigenmittel der Kirche.

## Impulsgeber und Moderator

Die ländlichen Caritasverbände entwickeln Ideen und Konzepte, um das

Zusammenleben aktiv zu gestalten und zu beleben, sie vernetzen sich mit Gemeindeverwaltungen und anderen örtlichen Akteuren. Dabei koordinieren sie bei Bedarf auch die Zusammenarbeit von Akteuren aus der Zivilgesellschaft und staatlichen Institutionen. „Es geht darum, durch Begegnungen von Einheimischen und neu Zugezogenen die Fremdheit auf beiden Seiten zu überwinden und vorhandenen Ressentiments entgegenzuarbeiten“, sagt Amin Salim. Damit dies gelingt, initiieren und begleiten die Wohlfahrtsorganisationen lokale Projekte: Den Helferkreis in Rickenbach betreut die Diplompädagogin Anneli Ahnert vom Caritasverband Hochrhein. Die regelmäßigen Treffen der Pflegehelfer in Markdorf hat Gerda Dilger, Vorstandsmitglied der Caritas Konferenzen, ehrenamtlich initiiert. Außerdem kümmert sie sich darum, die Kosten des Projekts durch Spenden zu finanzieren. Die Caritas-Stiftung und die Sozialstation der Caritas vor Ort unterstützen das Projekt.

Die Caritas sieht sich auch als Impulsgeber und anfänglicher Wegbegleiter: Mitarbeiter oder Aktive stellen vor Ort Kontakte zwischen Migranten und Verbänden her, etwa zu Sportvereinen, aber auch zu Arbeitgebern und den Pfarrgemeinden. „Dabei fungiert die Caritas als eine Art Eisbrecher und Mentalitäts-Übersetzer“, sagt Amin Salim.

## Einbinden, aber nicht überlasten

Die Caritas spricht sehr viele freiwillige Helfer an, denn sie bietet ein breites Spektrum, um sich zu engagieren. „Ehrenamtliches Engagement ist ein wichtiger Baustein, damit





Der ehrenamtliche Helferkreis Rickendorf möchte Flüchtlingen ein Gefühl der Heimat geben. Initiiert hat das Projekt die Caritas Hochrhein: Sie ist der größte Arbeitgeber im Landkreis Waldshut und rund 700 Menschen sind ehrenamtlich in unterschiedlichen Bereichen für sie aktiv.

Zugewanderte in ihrem neuen Lebensumfeld ankommen, ihr Leben eigenständig führen und am Gemeinwesen teilhaben können“, sagt Amin Salim. Ehrenamtliche helfen den Zugewanderten unmittelbar, gleichzeitig machen sich die freiwilligen Helfer mit den Lebenswirklichkeiten der Zugewanderten vertraut und tragen dieses Wissen weiter. „Ehrenamtliches Engagement trägt zu Offenheit und Lernen auf beiden Seiten bei: Es fördert die Akzeptanz für die Aufnahme von Zugewanderten und ist deshalb auch ein wichtiger Beitrag gegen Ausgrenzung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“, so Amin Salim.

Dabei gilt es, Ehrenamtliche nicht zu überfordern. In größeren Caritas-Verbänden übernehmen sogenannte Ehrenamtskoordinatoren diese Aufgabe. Aktuell führt der Wohlfahrtsverband Projekte im Rahmen einer Fördermaßnahme der Bundesintegrationsbeauftragten durch. Deren Ziel ist es, Hilfsbereite vor Ort durch eine professionelle Koordination zu unterstützen. „Ehrenamtliche werden mit vielen Situationen konfrontiert und man muss ganz individuell im Auge behalten, was sie leisten können und was eine hauptamtliche Aufgabe bleiben muss“, sagt Amin Salim. „Ein ehemaliger Lehrer kann beispielsweise selbstständig Nachhilfe geben und eine Psychologin im Ruhestand mit traumatisierten Menschen umgehen, im Gegensatz zu einer Jugendlichen, die einfach gerne etwas mit

Kindern machen möchte.“ Gegebenenfalls müssen auch Fertigkeiten erst gelernt werden: interkulturelle Kompetenz, Grundlagen des Ausländer- und Sozialrechts, Wissen über die spezifische Situation von Kindern und Jugendlichen, die in einer Erstaufnahmeeinrichtung leben müssen, Umgang mit Traumatisierungen und mit fremdenfeindlichen Haltungen. Und es gibt Grenzen: „Ehrenamtliche Integrationshelfer können Behördengänge übernehmen und helfen beim Deutschspracherwerb, aber bei rechtlichen Fragen ist der Migrationsberater gefragt“, sagt Amin Salim. „Ehrenamt zu koordinieren, ist eine hauptamtliche Aufgabe, die man einplanen muss.“

#### Zuwanderer motivieren

Ehrenamtliche tragen dazu bei, dass sich Zugezogene aus dem Ausland schneller zurechtfinden – und selbst zum Ehrenamt finden? „Das ist ein Potenzial, das häufig noch brach liegt“, sagt Amin Salim. „Viele neu eingewanderte oder auch schon länger in Deutschland lebende Migranten haben den Wunsch, sich mehr einzubringen.“ Moscheegemeinden rufen zu freiwilligem Engagement auf, aber diese sind im ländlichen Raum eher selten. „Die Ehrenamtskoordinatoren der Caritas bemühen sich darum, alle einzubeziehen und motivieren die Aktiven vor Ort dazu, neu Hinzugekommene zu fragen, ob und was sie beitragen wollen.“



#### SERVICE:

Im Rahmen ihrer dreijährigen Initiative „Den demografischen Wandel gestalten“ hat die Caritas 2015 die Kampagne „Stadt, Land, Zukunft – Fülle Dein Land mit Leben!“ gestartet. Teile der Kampagne sind eine Website sowie ein Praxishandbuch, die viele Praxis-Beispiele vorstellen, darunter auch Initiativen zur Integration von Zuwanderern. [www.caritas.de/magazin/kampagne/stadt-land-zukunft](http://www.caritas.de/magazin/kampagne/stadt-land-zukunft)



**KONTAKT:**  
Amin Salim  
Deutscher Caritasverband e.V.  
Telefon: 0761 200-217  
[amin.salim@caritas.de](mailto:amin.salim@caritas.de)  
[www.caritas.de](http://www.caritas.de)

# Vermittler zwischen den Kulturen

In Migrantenorganisationen pflegen Zugewanderte das Brauchtum und die Traditionen ihrer Heimat. Sie können ländlichen Kommunen wertvolle Berater sein.



”

*Für viele Migranten ist am Anfang ihres Lebens in Deutschland der Kontakt mit ihren Landsleuten sehr wichtig.“*

Mamad Mohamad ist Hauptgeschäftsführer des 2008 gegründeten Landesnetzwerks Migrantenselbstorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e. V. Es vertritt die Interessen von Zuwanderern auf Landesebene. [www.lamsa.de](http://www.lamsa.de)

**Herr Mohamad, bei LAMSA sind derzeit rund 65 Organisationen Mitglied. Was haben sie gemeinsam, was unterscheidet sie? Wie viele haben einen ländlichen Schwerpunkt?**

Unter dem Dach unseres Landesnetzwerks sind Migrantenselbstorganisationen unterschiedlicher Nationalitäten, Ethnien und Religionszugehörigkeiten versammelt – ein in Deutschland einzigartiges Format. Trotz der vielfältigen kulturellen Hintergründe haben unsere Organisationen gemeinsame Interessen: etwa die Chancengleichheit für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Schule, Ausbildung und Beruf. Der Anteil der Migranten an der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt ist gering und konzentriert sich vor allem auf die Ballungsräume Halle, Dessau und Magdeburg. Dort, wo größere Communities einer Migrantengruppe leben, sind Migrantenselbstorganisationen entstanden. Im Vergleich zu den Städten sind daher im ländlichen Raum nur wenige Organisationen aktiv. Unserem Netzwerk gehören auch Einzelpersonen an, die im ländlichen Raum fest sozial verankert sind und in ihrem Wohnort eine wichtige Funktion als Brückenbauer zwischen den Kulturen einnehmen.

**Sind ländliche Regionen für Zuwanderer weniger attraktiv als Städte?**

Die ländlichen Kommunen und Kreise haben in der Vergangenheit zu wenig dafür getan, Migranten zu halten. Grundsätzlich denke ich, dass die gesellschaftlichen Strukturen in kleinen Kommunen für die Integration von Zuwanderern prädestiniert sind: Jeder kennt jeden, man kümmert sich umeinander, man spricht miteinander. Zuwanderer können auf dem Land besser in das kulturelle Leben und die Gemeinschaft eingebunden werden als in einer anonymen Großstadt. Sie lernen folglich auch die Sprache schneller. Man muss allerdings wissen: Für viele Migranten ist insbesondere am Anfang ihres

Lebens in Deutschland der Kontakt mit ihren Landsleuten, also ihrer Community, sehr wichtig, um nicht sozial isoliert dazustehen.

**Was können Migrantenselbstorganisationen zur Integration in den ländlichen Raum beitragen?**

Migrantenselbstorganisationen können zwischen den Kulturen vermitteln und ländliche Kommunen dabei unterstützen, dass Vorurteile, Ängste und Sorgen über Einwanderung in der Bevölkerung abgebaut werden. Wir, das Landesnetzwerk, sehen eine unserer Aufgaben darin, die Akteure im ländlichen Raum, die sich mit den Themen Zuwanderung und Integration befassen, besser zu vernetzen. Wir laden daher regelmäßig zu Veranstaltungen ein – zuletzt zum Dialogforum „Perspektiven einer Willkommenskultur im Salzlandkreis“.

**Was können die Migranten im ländlichen Raum dafür tun, dass Integration gelingt?**

Derzeit leisten viele Menschen mit Migrationshintergrund einen wichtigen ehrenamtlichen Beitrag als Übersetzer und Kulturvermittler bei der Flüchtlingsarbeit und als Berater von ländlichen Willkommensnetzwerken. Migranten, die schon lange in Deutschland leben, sind für viele Flüchtlinge die bevorzugten Ansprechpartner, da sie selbst einen Neubeginn in einem fremden Land erlebt haben. Die Verständigung mit Menschen, die einen Migrationshintergrund haben, egal welcher Nationalität, funktioniert für Migranten anfangs oft besser als mit Deutschen. Menschen mit Migrationshintergrund können also einen wichtigen Beitrag zur örtlichen Willkommenskultur leisten.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

Das Interview führte Anja Rath.

## SERVICE:

Das Landesnetzwerk Migrantenselbstorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e. V. wurde 2015 für sein Projekt „Demografie mit Willkommenskultur begegnen“ mit dem Sonderpreis des Demografie-Preises Sachsen-Anhalt ausgezeichnet. [www.demografie-projekte.de/demografie-preis](http://www.demografie-projekte.de/demografie-preis)

# Vertrauen hilft

Bundesweit unterstützen rund 450 Jugendmigrationsdienste (JMD) junge Migranten zwischen zwölf und 27 Jahren beim Integrationsprozess: Sie informieren, begleiten und geben rechtliche Hilfestellungen. Was muss stimmen, damit junge Zugewanderte im ländlichen Raum bleiben?



Carsten Schlüter ist seit 20 Jahren beim Jugendmigrationsdienst im Diakonischen Werk Walsrode im niedersächsischen Heidekreis tätig. Seine Arbeit wird vom Bundesjugendministerium (BMFSFJ) finanziell gefördert.

## Herr Schlüter, wie lange dauert eine Begleitung durch den JMD?

Einiges lässt sich durch ein, zwei Gespräche erledigen. Aber wenn es viel zu tun gibt, werden die Kontakte stabiler, diese Bindungen halten über Jahre. Generell ist der Austausch in den ersten drei Jahren des Aufenthalts besonders intensiv. Bei kniffligen Fällen bin ich gemeinsam mit den Menschen unterwegs, mal bei der Ausländerbehörde, mal beim Job Center, mal in der Schule.

## Mit wie vielen Migranten arbeiten Sie?

Pro Jahr in der intensiveren Begleitung mit 40 bis 50 jungen Menschen. In den vergangenen 20 Jahren hatte ich inklusive Eltern eine Anzahl von Ratsuchenden im vierstelligen Bereich.

## Mit welchen Erwartungen kommen die jungen Migranten zu Ihnen?

Wenn jemand zu uns kommt, dann gibt es oft einen dringenden Anlass. Einige halten zum ersten Mal in ihren Leben einen Antrag auf BAföG oder Ausbildungsbeihilfe in der Hand. Auch das Aufenthaltsrecht ist schwierig – Aufenthaltsrecht und Einbürgerung sind meine Kernkompetenzen. Viele kennen sich damit gar nicht aus. Wie denn auch? Andererseits gehört es zu meiner Arbeit, den Menschen die Illusionen zu nehmen. Die Erwartung: Ich mache einen Deutschkurs und dann läuft alles andere von selbst – diesen Zahn muss ich einigen Zuwanderern ziehen, ohne sie zu deprimieren. Dabei sind Einfühlungsvermögen, Geschick, Erfahrung und Intuition nötig.

## Junge Menschen mit Migrationshintergrund schneiden im Heidekreis in der Schule häufig schlechter ab als gleichaltrige Deutsche. Was sind die Ursachen?

Ein Teil der Zuwanderer, die vor Jahrzehnten als Flüchtlinge gekommen sind, haben schlechtere

Bildungsvoraussetzungen mitgebracht. Beispielsweise gibt es unter den jesidischen Kurden in unserem Landkreis Analphabeten. Selbst wenn sie nachvollziehen können, wie wichtig schulische Bildung für ihre Kinder ist, können sie ihnen nicht helfen – auch wenn sie es wollen. Gleichzeitig ist die Förderung an den Schulen nicht immer adäquat. Es fehlt an Förderkonzepten, an Zeit und schlicht an qualifizierten Lehrkräften.

## Macht sich das bemerkbar, wenn die jungen Migranten eine Ausbildung suchen?

Ja, und zwar negativ. Die Erkenntnis aus vielen Studien der Vergangenheit ist: Es reicht nicht, gleich gut zu sein, um gleiche Chancen zu haben, sondern man muss als Migrant besser sein. Es hat aber ein Umdenken begonnen, denn daran ist auf vielen Ebenen gearbeitet worden.

## In Ihre Arbeit binden Sie auf Wunsch die Familien mit ein. Kann man Integration über Jugendliche in die Familien tragen?

Manchmal ist das so, aber es muss nicht so sein. Meist finden sich junge Menschen hier schneller zurecht als ihre Eltern. Sie lernen viel schneller die deutsche Sprache, verstehen viel schneller, wie die Gesellschaft tickt. Manchmal werden die Kinder dann zum positiven Vorbild für ihre Eltern. Aber das erzeugt auch Ängste und rüttelt am Status der Eltern. Es hilft, wenn man es schafft, eine Vertrauensebene zu den Menschen aufzubauen und persönlich für sie da zu sein.

## Was muss gegeben sein, damit junge Migranten auf dem Land bleiben?

Die jungen Leute, die eine akademische Ausbildung machen, müssen dafür wegziehen. Sie kommen in aller Regel nicht wieder. Wer in mittelständischen oder Handwerksbetrieben etwas lernt, der hat natürlich hier auf dem Land gute Perspektiven. Und viele Zuwanderer verfolgen den Traum der eigenen vier Wände. Dafür bietet das Land natürlich enorme Vorteile, denn die Immobilienpreise sind niedriger als in der Stadt.

Vielen Dank für das Gespräch.  
Das Interview führte Anja Rath.

„  
Manchmal werden die Kinder zum positiven Vorbild für ihre Eltern.“



# Qualifiziert und anerkannt

Menschen mit einem Bildungsabschluss aus dem Ausland haben es auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht immer leicht – oftmals nehmen sie Jobs an, für die sie überqualifiziert sind. Gleichzeitig wissen viele Unternehmen nicht, wie sie für ausländische Fachkräfte attraktiv werden können. Arbeitnehmern und Arbeitgebern hilft das IQ Netzwerk Niedersachsen. [VON FRANZISKA BARTHELT UND KATRIN KÖHNE]

Wie können ein tschechischer Maler, ein brasilianischer Arzt und eine irische Mathematiklehrerin entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig werden? Brauchen sie eine Arbeitserlaubnis oder eine Anerkennung? Das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“, kurz IQ, setzt sich seit 2005 mit genau diesen Fragen auseinander. Es hat den Auftrag, die vielseitigen Potenziale erwachsener Migranten mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss oder anderer wertvoller Qualifikationen näher in den Blick zu nehmen, zu aktivieren und für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Damit Migranten in Deutschland häufiger einer bildungsadäquaten Beschäftigung nachgehen können und ihre Arbeitsmarktchancen verbessert werden, ist das grundsätzliche Ziel der Bundesregierung, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in Deutschland als gleichwertig anerkannt werden.

**Dezentrale Angebotsstrukturen in Niedersachsen**  
Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert sowie in Niedersachsen durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung kofinanziert. Partner bei der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Das Programm wird von 16 Landesnetzwerken umgesetzt, die jeweils von einer Landeskoordination geleitet werden und operative Teilprojekte umfassen. Dabei unterscheiden sich die Landesnetzwerke in ihren Angebotsstrukturen von zentral bis dezentral. Ihr gemeinsamer Schwerpunkt ist es, auf regionaler Ebene mit relevanten Arbeitsmarktakteuren zusammenzuarbeiten und sie mit Migranten zu vernetzen.

Das IQ Landesnetzwerk Niedersachsen wird durch das Beratungsunternehmen RKW Nord GmbH von Osnabrück und Hannover aus koordiniert und umfasst über 40 Teilprojekte, die von Projektpartnern unterschiedlicher Trägerinstitutionen an 16 Standorten in Niedersachsen bearbeitet und umgesetzt werden. Zu den Trägern zählen Bildungseinrichtungen, Kammern, Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie Wohlfahrtsverbände. Die weitverzweigte Standortstruktur hilft dabei, die Wege zu den zuständigen Beratungsstellen für die Ratsuchenden kurz zu halten. Die Schwerpunkte der Arbeit im Landesnetzwerk Niedersachsen lassen sich drei Handlungsfeldern zuordnen: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Förderung der interkulturellen Kompetenz in Unternehmen.

## Umfangreiche Beratung

Die Mehrzahl der 2014 bundesweit Beratenen lebte erst wenige Monate oder Jahre in Deutschland. Über die Hälfte von ihnen besaß einen Hochschul- und gut ein Drittel einen Berufsabschluss aus dem Heimatland. In den Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen treffen sie auf Ansprechpartner, denen sie ihre Fragen rund um das Thema Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse stellen können. Die Berater stellen umfangreiche Informationen zur Verfügung, geben jedem Migranten erste individuelle Orientierungshilfen und begleiten den gesamten Prozess der beruflichen Anerkennung. Die Qualifizierungsberatung richtet sich insbesondere an diejenigen, denen im vorherigen Anerkennungsverfahren keine oder eine nur teilweise Gleichwertigkeit ihrer beruflichen Qualifikation bescheinigt werden konnte: Die IQ Beratungsstelle unterstützt beispielsweise einen Arzt mit brasilianischem Hochschulabschluss dabei, eine geeignete



Das IQ Netzwerk berät und hilft bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.

Qualifizierungsmaßnahme zu finden, mit der er sich die fehlenden Kompetenzen für eine vollständige Anerkennung nachträglich aneignen kann.

#### Qualifizierungsmaßnahmen über das Internet

Neben den Beratungsangeboten bieten einige Teilprojektpartner des IQ Netzwerkes Niedersachsen bedarfsorientierte Anpassungsqualifizierungen für Ratsuchende an, denen zu einer vollen Anerkennung ihres Abschlusses noch Qualifikationen fehlen. Diese stehen derzeit für Ärzte, Pflegekräfte, Akademiker aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sowie Lehrer zur Verfügung. Um in infrastrukturschwachen Regionen Niedersachsens viele Menschen zu erreichen, setzt das Landesnetzwerk insbesondere im Bereich Pflege und Lehrerausbildung verstärkt auf Onlinemaßnahmen, die eine ortsunabhängige Teilnahme an Angeboten vom eigenen Computer aus ermöglichen. Darüber hinaus bietet ein Teilprojektpartner seinen Ratsuchenden die Teilnahme in einem virtuellen Klassenverband an, in welchem ein breites Spektrum an Qualifizierungen in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Marketing und Kommunikation sowie in kaufmännischen und technischen Berufen erworben werden kann. In einem weiteren Teilprojekt können die Beratungsteilnehmer über eine Video-Onlineplattform ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessern.

#### Förderung interkultureller Kompetenzen

Vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und prognostizierter Fachkräfteengpässe sehen sich auch niedersächsische Unternehmen im ländlichen Raum zunehmend vor die Herausforderung gestellt, ihren Betrieb für ausländische Fachkräfte attraktiv zu gestalten. Viele kleine und mittelständische Betriebe haben mit

der Anwerbung ausländischer Fachkräfte und ihrer innerbetrieblichen Integration bisher nur wenige oder keine Erfahrungen gemacht oder tun sich mit der Interpretation ausländischer Berufsqualifikationen schwer. Anlaufstellen des IQ Netzwerkes Niedersachsen können Arbeitsmarktakteure durch Informationen, Beratung und Trainings für die besonderen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisieren und vermitteln ihnen fachliches Know-how für die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland. Die Angebote erstrecken sich von sogenannten Diversity-Trainings, also kulturellen Sensibilisierungsmaßnahmen, über Schulungen zu Ausländer- und Arbeitsrecht bis hin zu Informationsveranstaltungen und Einzelfallberatungen für Arbeitgeberverbände und Unternehmen.

Die weitreichenden Netzwerkstrukturen für die Beratung ausländischer Arbeitnehmer und deutscher Arbeitgeber in einem Flächenland wie Niedersachsen erschließen dem Arbeitsmarkt Potenziale, Synergieeffekte und Wettbewerbsvorteile. Das IQ Netzwerk möchte so dazu beitragen, den Herausforderungen des Fachkräftemangels im ländlichen Raum zu begegnen.



**KONTAKT:**  
 Franziska Barthelt und Katrin Köhne  
 IQ Netzwerk Niedersachsen  
 Telefon: 0541 600815-20  
 iqnetzwerk@rkw-nord.de  
 www.migrationsportal.de  
 www.netzwerk-iq.de

# Potenzial für die Landwirtschaft

Ausländische Arbeitskräfte könnten helfen, dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft zu begegnen. Für die Betriebe ist die Integration neuer Mitarbeiter mit Herausforderungen verbunden. Ein wissenschaftliches Verbundprojekt untersucht, wie dies gelingen kann. [VON BETTINA WIENER UND SUSANNE WINGE]

Landwirtschaftliche Betriebe sind von den Auswirkungen des demografischen Wandels besonders betroffen. Aus dem Ausland Zugewanderte könnten die fehlenden einheimischen Arbeitskräfte ersetzen – wenn es denn gelingt, sie erfolgreich zu integrieren. Worauf es dabei ankommt, wird zurzeit im Rahmen des Verbundprojekts „Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der Landwirtschaft“ (Alfa Agrar) untersucht. Darin arbeiten seit Ende 2013 das Zentrum für Sozialforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH) und das Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) mit dem Agrarunternehmen Barnstädt eG als Praxispartner zusammen. Das dreijährige Projekt soll landwirtschaftlichen Unternehmen Methoden zur betriebsfachlichen und sozialen Integration ausländischer Arbeitskräfte an die Hand geben. Wie nötig dies ist, hat eine im Rahmen des Projekts 2014 durchgeführte Befragung von über 600 Unternehmen, ergänzt um Daten aus der amtlichen Agrarstatistik, gezeigt: Bis 2020 werden in Sachsen-Anhalt mehr als 5000 der rund 18000 in der Landwirtschaft ständig Beschäftigten das Rentenalter erreichen. Die nachrückenden Auszubildenden können den entstehenden Bedarf nicht decken.

## Integration – mehr als fachliche Einarbeitung

Für die Betriebe heißt das, dass sie künftig auf andere Arbeitskräfte setzen müssen: Menschen mit nichtlandwirtschaftlicher Berufsausbildung, (Langzeit-)Arbeitslose, Ungelernte – oder eben ausländische Fachkräfte. Derzeit werden sie nur von vier Prozent der befragten Betriebe in Sachsen-Anhalt dauerhaft beschäftigt; 40 Prozent könnten sich das aber vorstellen, insbesondere wenn die Arbeitskräfte aus den osteuropäischen EU-Ländern kommen. Noch wichtiger als der landwirtschaftliche Berufsabschluss ist den Betrieben dabei, dass die Bewerber tätigkeitsbezogene Praxiserfahrungen mitbringen. Etwa 60 Prozent der Betriebe halten es für wichtig bis sehr wichtig, dass die Bewerber bereits auf dem Land gelebt haben, genauso viele erwarten, dass sich die neuen Arbeitskräfte in Betriebsnähe niederlassen. Für ausländische Bewerber wiederum sind nicht nur Einkommens- und Karrierechancen, sondern auch ein attraktives soziales Umfeld Motivationsfaktoren für die Arbeitsmigration.



Mitarbeiter der Schweineproduktion auf dem Projektpartnerbetrieb Agrarunternehmen Barnstädt eG

## Gute Vorbereitung hilft

Ein vorgeschaltetes Praktikum kann Unternehmen und Bewerbern helfen, Unsicherheiten abzubauen, bevor der Arbeitsvertrag unterzeichnet wird. Nicht unterschätzt werden sollten die sprachlichen Hürden, schließlich muss neben der Alltagssprache auch die berufsspezifische Sprache erlernt werden. Dabei können die Betriebe durch eine zeitliche Freistellung ihrer Mitarbeiter oder das Organisieren von Kursen helfen. Ein interkulturelles Training im Betrieb kann für bestehende Unterschiede sensibilisieren und so ein gutes Miteinander fördern. Die soziale und kulturelle Integration der zugewanderten Mitarbeiter kann ein Betrieb zudem durch die Vermittlung von Freizeitangeboten in Sportvereinen oder der Freiwilligen Feuerwehr unterstützen.

## Zum Weiterlesen:

Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der Landwirtschaft: [www.alfa-agrar.de](http://www.alfa-agrar.de)

Anerkennung in Deutschland: [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

Informationspotential zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: [www.anabin.kmk.org](http://www.anabin.kmk.org)



**KONTAKT:**  
Bettina Wiener und Susanne Winge  
Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.  
Großer Berlin 14  
06108 Halle  
Telefon: 0345 9639600  
[info@zsh.uni-halle.de](mailto:info@zsh.uni-halle.de)  
[www.zsh-online.de](http://www.zsh-online.de), [www.alfa-agrar.de](http://www.alfa-agrar.de)



# Fachkräftewerbung auf Sächsisch

Weil der heimische Arbeitsmarkt nicht genügend Fachkräfte bot, hat ein sächsischer Familienbetrieb gezielt in Spanien geworben. Geschäftsführer Peter Schiekel verbucht die Kosten von über 100 000 Euro für Anwerbung und Integration als Investition in die Zukunft seines Unternehmens.

[VON JÜRGEN KRAMP]

Etwa auf halber Strecke zwischen Dresden und den bizarren Felsen der Sächsischen Schweiz liegt das fast tausendjährige Städtchen Dohna. In seinem Gewerbegebiet ist das mittelständische Unternehmen SPS Schiekel Präzisionssysteme GmbH mit über 100 Mitarbeitern zu Hause. Der Familienbetrieb, 1992 gegründet, hat sich auf das Fertigen hochwertiger, langlebiger Teile aus Edelstahl spezialisiert. Die Komponenten, die vor allem im Anlagenbau und in der Reinraumtechnik zum Einsatz kommen, zeichnen sich durch höchste Präzision aus.

Da Dreher und Fräser für das Zerspanen von Edelstahl in Dresden und seinem Umland schwer zu finden sind, gingen Peter und Gert Schiekel, Firmengründer und Geschäftsführer, einen ungewöhnlichen Weg: Sie warben im Sommer 2013 und 2014 über das Internet Fachkräfte in Spanien. Das Echo lag über den Erwartungen. Im ersten Jahr gab es knapp 50 Bewerbungen, im zweiten Jahr über 100, fast alle von Bewerbern mit Berufserfahrung. Je 15 von ihnen lud Peter Schiekel zu Gesprächen nach Madrid und Barcelona ein. Insgesamt 14 Spanier bekamen unbefristete Arbeitsverträge mit halbjähriger Probezeit und damit die Chance für eine Zukunft in Deutschland.

## Hilfe bei der Wohnungssuche

Alle Spanier sind zum ersten Mal in Deutschland, alles war und ist völlig neu für sie. Deshalb hat sich das SPS-Management dafür engagiert,

dass sich die Neuen schnell in Sachsen einleben. Dabei half die gebürtige Spanierin Leonor Meyer von der Dresdner Agentur „Around Relocation“, die immer zur Stelle war, wenn im Alltag Fragen auftauchten.

SPS besorgte für seine spanischen Mitarbeiter Wohnungen, kümmerte sich um ihre Grundausstattung und übernahm die Kauttionen. Der Arbeitgeber half bei Behördengängen und Vertragsabschlüssen und unterstützte die Familien, etwa bei der Suche nach Plätzen in Kindereinrichtungen. Zudem erhielt jeder Spanier im Betrieb einen Paten, der ihn mehrere Monate lang betreute.

## Die Sprachbarriere überwinden

Die größte Herausforderung bei der Integration ist die Sprache. Keiner der neuen Mitarbeiter verstand oder sprach bei seiner Ankunft Deutsch, deshalb begann der Alltag im Betrieb mit einem sechswöchigen Deutsch-Intensivkurs. Um die Sprachbarriere abzubauen, drücken die Spanier auch heute noch die Schulbank, auch wenn sie längst im Drei-Schicht-System arbeiten. Sie pauken wöchentlich einige Stunden Vokabeln und Grammatik, weniger für den Einkauf im Supermarkt, mehr für die Kommunikation im Arbeitsprozess. „Die von uns organisierten Sprachlehrer haben noch zu tun. Es dauert länger als wir dachten. Die deutsche Sprache ist eben eine schwere Sprache“, resümiert Peter Schiekel – und er fügt an: „Für uns steht schon jetzt fest, die Aktion Spanien war ein

richtiger Schritt. Über 100 000 Euro haben wir bisher für Anwerbung und Integration in die Hand genommen. Es ist gut angelegtes Geld, eine Investition in die Zukunft unserer Firma. Damit haben wir zugleich das Arbeitskräfteproblem entspannt und dazu gelernt.“

Für ihre Leistungen wurde die SPS GmbH im Juni 2015 durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie mit dem Preis für Willkommenskultur „Mit Vielfalt zum Erfolg“ ausgezeichnet.

Die Herstellung von Präzisionswerkzeugen erfordert Manpower und Know-how: Dafür hat Firmengründer Peter Schiekel (rechts) Fachkräfte aus Spanien eingestellt, darunter Javier Quintana.



## KONTAKT:

Dr. Peter Schiekel  
SPS Schiekel Präzisionssysteme GmbH  
Telefon: 03529 5744-12  
p.schiekel@sps.de  
www.sps.de



Die gemeinsam erarbeitete Regionale Entwicklungsstrategie steht fest: Die LEADER-Akteure aus dem Bergischen Wasserland stellten sie im Februar 2015 der Öffentlichkeit vor.

# Gelebte Integration

„Prävention, Migration und Inklusion“ ist einer von vier Themenbereichen, mit denen sich die neue LEADER-Region Bergisches Wasserland schwerpunktmäßig beschäftigt. Mit zahlreichen Initiativen wollen die Akteure dafür sorgen, dass Zugewanderte dort nicht nur einen Wohnort, sondern auch eine Heimat finden.

[VON GABI WILHELM]

In der LEADER-Region Bergisches Wasserland ist Integration kein Fremdwort: Die Migranten-Gruppen der Region nehmen seit vielen Jahren aktiv am kommunalen Leben teil, denn es besteht ein traditionell gutes Verhältnis der ausländischen Gruppen zu den Kommunen. So engagierten sie sich bei der Erstellung der Regionalen Entwicklungsstrategie (RES), die von Vertretern der Institutionen und Bewohnern der beiden Landkreise Rheinisch-Bergischer Kreis und Oberbergischer Kreis zwischen Mitte 2014 und Mitte Februar 2015 erarbeitet wurde. Mit dabei war der Türkisch-Islamische Kulturverein Burscheid, der zur Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion (DiTiB) gehört. Vor zwölf Jahren gegründet, stehen hinter diesem Verein mit seinen etwa 190 eingetragenen Mitgliedern rund 350 Familien mit mittlerweile etwa 1000 Angehörigen. Bei der Erarbeitung der RES haben sich die Vereinsmitglieder als aufgeschlossene und kreative Partner gezeigt. Ihr Engagement hat dafür gesorgt, dass Vereinsvorstand Murat Türksöy für den Vorstand der Lokalen Aktionsgruppe aufgestellt wurde.

## Breite Vielfalt an Projekten

Zahlreiche Projekte zur Stärkung der Integration von Zuwanderern und zur Sensibilisierung der deutschen Bevölkerung wurden von den Migranten-Gruppen in den LEADER-Wettbewerbsprozess eingebracht. Dazu gehören Theaterprojekte für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund; durch die Erarbeitung und Vorführung der Theaterstücke sollen Alltagssituationen, Konflikte und Probleme von jungen Menschen thematisiert und verarbeitet werden.

Darüber hinaus hat sich eine bereits bestehende Ehrenamtsbörse für die aktuelle Förderperiode zum Ziel gesetzt, mehr Menschen mit Migrationshintergrund als Unterstützer zu gewinnen und gemeinsam neue Projekte zu entwickeln. Mit ihren Bildungsangeboten für Asylsuchende will die Ehrenamtsbörse mit Partnern wie Caritas und Volkshochschule Deutschunterricht organisieren, der an den jeweiligen Bildungsstand der Asylsuchenden angepasst ist. Außerdem sollen die neuen Mitglieder in die üblichen Arbeiten der Freiwilligenbörse, wie Verschönerung von Kindergärten, Anlegen und Pflege von Wanderwegen und Spielplätzen, einbezogen werden.

Ein geplanter Freizeit-, Spiel- und Bewegungsraum in Burscheid hat das Ziel, gut erreichbare Angebote sowohl für Kinder und Jugendliche als auch für ältere Menschen zu schaffen und so ein Miteinander der Generationen und Kulturen zu ermöglichen. Ein Elterncafé für Menschen mit Migrationshintergrund soll besonders auf die Probleme dieser Zielgruppe eingehen, Projektträger wird wahrscheinlich die Stadt Burscheid.

## Miteinander schafft Lebensqualität

Auch der bereits im Jahr 2000 gegründete Verein Kulturen in Burscheid e. V. (KiB) fördert das interkulturelle Miteinander. „Menschen aus 80 verschiedenen Herkunftsländern leben in Burscheid zusammen. Und obwohl das immer friedlich und unkompliziert ablief, wusste man bei näherem Hinsehen herzlich wenig voneinander“, erklärte die damalige Vorsitzende, Pfarrerin Annerose Frickenschmidt, die Motivation zur Vereinsgründung. Im Jahr 2010 hat der Verein erstmals ein interkulturelles Fest organisiert, das seitdem im Zweijahresrhythmus als zweitägige Open-Air-Veranstaltung auf dem Marktplatz gefeiert wird. Auftakt und Abschluss bildet die „Nacht der offenen Türen“, die gemeinsam von der muslimischen und den christlichen Gemeinden veranstaltet wird. Das Konzept soll über LEADER fortgesetzt und auf andere Gemeinden der Region übertragen werden.

Foto: LEADER-Region Bergisches Wasserland



**KONTAKT:**  
 Gabi Wilhelm  
 LEADER-Region Bergisches Wasserland  
 Telefon: 02202 132517  
 Gabi.Wilhelm@rbk-online.de  
 www.leader-bergisches-wasserland.de



# Neue Heimat „Altes Land“

Der im ländlichen Niedersachsen aufgewachsene Hasnain Kazim hat pakistanisch-indische Wurzeln und seit 1990 die deutsche Staatsbürgerschaft. Er fasst die Einwanderungsgeschichte seiner Eltern in seinem Buch „Grünkohl und Curry“ zusammen. Hier ein paar Ausschnitte. [VON ANJA RATH]

Größer könnte der Kontrast kaum sein: Die junge Nasreen Kazim folgt ihrem Mann von Pakistan in die deutsche Provinz, obwohl sie immer von London oder New York geträumt hatte. Der 32-jährige Hasan Kazim war ein erfahrener Seemann der Bremer Hansa-Reederei und beginnt 1974 seine Weiterbildung zum Kapitänspatent in einem „Dorf in einer Region, die ‚Altes Land‘ hieß“. Die Kazims zogen nach Hollern-Twielenfleth im Landkreis Stade und tauschten ein Leben in Wohlstand gegen eine unsichere Zukunft in der Fremde.

## Kulturschock und Wahlverwandte

„Für meine Mutter war es eine gänzlich ungewohnte Situation: Zu Hause, in Karatschi, hatte ihre Familie zwei Autos mit Chauffeur, mehrere Angestellte, ein schickes Haus, einen Fernseher, längst Telefonanschluss. [...] Und hier? Nichts. [...] nur eine Zwei-Zimmer-Wohnung.“ „Ich weiß gar nicht, wie ich das ausgehalten habe“, sagt Nasreen Kazim später. „Ein Leben in der Kleinfamilie, ohne Hilfe der großen Verwandtschaft. [...] Und niemanden haben, der das Problem versteht, kein Pakistaner, kein Inder weit und breit.“ Auch finanziell hatten sie sich verschlechtert: „Das sorglose Leben in Wohlstand war in Pakistan geblieben. ‚Doch wir waren glücklich, vielleicht hatten wir nicht viel, als wir nach Hollern kamen, aber es fehlte uns an nichts‘, stellt mein Vater heute fest.“

Zuvor hatten die Kazims für zweieinhalb Monate bei der Familie eines

Arbeitskollegen des Vaters gelebt: Mariechen und Erich Koch wurden zu „‚Vati‘ und ‚Mutti‘ für meine Eltern – und später zu Omi und Opi für mich.“ Sie „gaben, ohne zu fordern. Sie verlangten nur, dass meine Eltern am Familienleben teilnahmen, an den gemeinsamen Mahlzeiten und an Besuchen bei diversen Verwandten, sich also nicht in sich verkrochen. Meine Mutter sagt, ohne die beiden hätte sie es wohl nicht geschafft.“ Und auch: „Alle diese Menschen kamen mir überhaupt nicht fremd vor. Ist das nicht komisch? Ich fühlte mich von Anfang an wohl.“ [...] Kochs waren eine Patenfamilie.“ Sie „wurden eine Art Großelternersatz. Zwei weitere sollten im Laufe meines Lebens noch dazukommen. Wahlverwandte.“ Auch in Hollern-Twielenfleth findet das Paar Freunde – und eine Wahlheimat, die sie aber – vorerst – wieder verlassen müssen. Nasreen Kazim „vermisste, was sie nie gedacht hätte, Hollern-Twielenfleth: das Paradies, wo es im Frühling an jeder Ecke weiß und rosa blühte, im Sommer nach Kirschen und Erdbeeren roch [...]. Wo sie sich trotz ihrer Einsamkeit und trotz eines Umfelds, das viel weniger komfortabel war als das in Karatschi, wohlfühlte, weil sie ihr Leben so gestalten konnte, wie sie es wollte.“

## Integration trotz Behörde

Ihre erste Ausweisung aus Deutschland akzeptiert das Paar noch ohne sie zu hinterfragen: „Damals war meinen Eltern nicht klar, [...] dass man auch in Deutschland gelegentlich für sein Recht kämpfen muss.“

Damals dachten sie noch: Was der Beamte sagt, wird seine Richtigkeit haben.“ Später kämpfen sie für eine langfristige Aufenthaltserlaubnis: Es beginnt eine jahrelange und kostenintensive Auseinandersetzung mit der Ausländerbehörde. „Die Angst vor einem Ende unserer Zeit in Deutschland blieb die Konstante im Leben meiner Eltern.“ Durchgestanden haben die Kazims diese Zeit auch dank der Unterstützung von Freunden, Nachbarn und Bekannten aus ihrer neuen Heimat.

Hasnain Kazim sagt heute, er habe mehr als eine einzige Heimat. „Wer in einem anderen Land leben will, sollte die dortigen Gepflogenheiten respektieren und mit den Einheimischen feiern und trauern – aber inwieweit muss er sein eigenes Leben danach ausrichten? [...] Meine Eltern haben versucht, uns Kindern die Antworten zu geben. Wir feiern christliche Feste in Deutschland und islamische, wenn wir in Pakistan sind. Wir essen an einem Tag Grünkohl mit Pinkel, am anderen Curry [...]. Wir leben in beiden Welten mit wechselnden Schwerpunkten, aber nicht dazwischen. Ich fühle mich als Deutscher. Und Europäer. Und Inder. Und Pakistaner. Und Südasiat.“



## SERVICE:

Das 2009 erschienene Buch „Grünkohl und Curry“ wurde 2014 in einer überarbeiteten und erweiterten Neuausgabe beim Friedrich Schaumburg-Verlag in Stade veröffentlicht.



# Gemeinsam für Toleranz

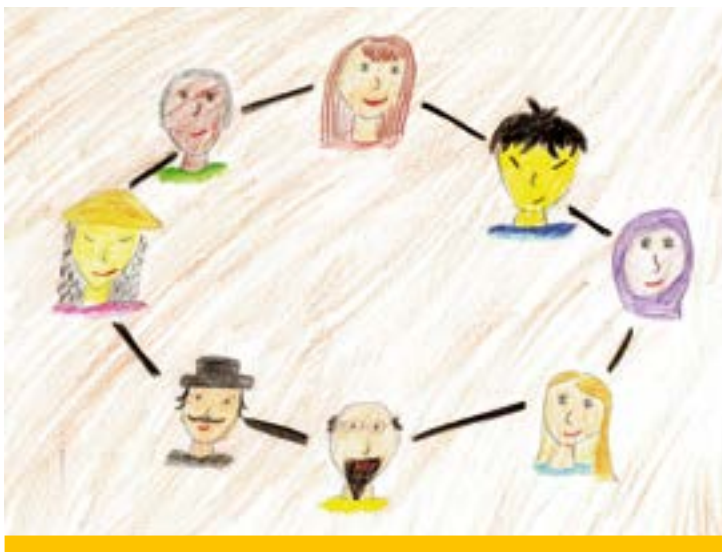
Der Landkreis Waldeck-Frankenberg versteht sich als lebenswerte Region mit einer offenen, demokratischen Gesellschaft. Mit seinem „Netzwerk für Toleranz“ fördert er die politische Bildungsarbeit und die Integration von Zuwanderern.

[VON URSULA MÜLLER]

Als im November 2011 erstmals Jugendliche mit rechtsextremistischen Parolen durch das nordhessische Frankenberg zogen, stand für den Kreistag Waldeck-Frankenberg fest, dass er handeln muss. Ein breites Bündnis aus staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren sollte geschaffen werden, das Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit entgegentritt und das Selbstverständnis der Region als Heimat einer offenen, demokratischen Gesellschaft sichtbar macht. Rund 100 Teilnehmer folgten der Einladung zu einer ersten Konferenz im November 2013, aus der schließlich das „Netzwerk für Toleranz Waldeck-Frankenberg“ hervorging. Geleitet wird es von einer Steuerungsgruppe, der je ein Abgeordneter der im Kreistag vertretenen Fraktionen sowie ein Vertreter der Polizei Waldeck-Frankenberg, des Staatlichen Schulamtes und der Fachdienste Jugend und Sport angehört. Angesiedelt ist es bewusst

Schüler, Eltern und Lehrkräfte Workshops und Ausstellungen zum Rechtsextremismus und zu seinen aktuellen Ausprägungen an. Für Multiplikatoren organisiert es Schulungen, um sie für fremdenfeindliche und rassistische Strömungen zu sensibilisieren.

Neben einer aktiven Bildung für Toleranz legt der Landkreis Wert darauf, in der Region eine Willkommenskultur zu etablieren und zu fördern. Dieses Anliegen gewinnt mit der wachsenden Zahl ankommender Flüchtlinge immer mehr an Bedeutung. Um Sprachbarrieren abzubauen und ausländischen Zuwanderern den Neubeginn zu erleichtern, wurde ein Übersetzerpool aufgebaut, dem mittlerweile kreisweit über 50 Ehrenamtliche angehören. Die Sprachmittler unterstützen die Migranten bei alltäglichen Fragestellungen, bei Gesprächen in Kindergarten und Schule sowie bei Behördengängen und Arztbesuchen. Diese Arbeit ist für sie eine große Herausforderung, denn sie sollen dabei Empathie und Mitgefühl für die Betroffenen und deren Schicksale möglichst zurückhalten und sich neutral verhalten. Deshalb hat das Netzwerk ein Schulungsangebot für ehrenamtliche Dolmetscher entwickelt, das sie bei ihrem Engagement unterstützt.



beim Fachdienst Dorf- und Regionalentwicklung, da ländliche Entwicklung als ganzheitlicher Prozess begriffen wird. Die Diplompädagogin Ursula Müller koordiniert das Netzwerk.

## Aufklären, sensibilisieren, helfen

Das Netzwerk ist in drei Arbeitsgruppen gegliedert – mit den Schwerpunkten „Toleranz- und Demokratieerziehung“, „interkulturelles und interreligiöses Lernen“ sowie „politische Jugendbeteiligung“. Die Arbeitsgruppen treffen sich regelmäßig, stoßen Initiativen an und entwickeln gemeinschaftlich Projekte. So bietet das Netzwerk für

## Bundesprogramm ermöglicht vielseitige Projektförderung

Seit Januar 2015 ist das Netzwerk für Toleranz Teil des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Damit verfügt es in den kommenden fünf Jahren über Bundesmittel in Höhe von 225 000 Euro. Mit dem Geld wurden bereits zahlreiche Integrationsprojekte wie Sportveranstaltungen und Willkommensinitiativen gefördert. Ein Beispiel ist die Initiative des Vereins „Arbeitskreis Rückblende – Gegen das Vergessen e.V.“, der einen Austausch zwischen deutschen und polnischen Schülern organisierte. Schüler beider Nationen beschäftigten sich mit dem Holocaust und machten sich auf die Suche nach den Wurzeln der Menschen in Waldeck-Frankenberg, die während des Naziregimes im Vernichtungslager im polnischen Sobibor getötet wurden. Über die gemeinsame Suche der Schüler ist ein Filmprojekt entstanden, das derzeit mit den Mitteln des Netzwerks ins Englische übersetzt wird.

Bild: Elin Reith



**KONTAKT:**  
Ursula Müller  
Netzwerk für Toleranz –  
Landkreis Waldeck-Frankenberg  
Telefon: 05631 954889  
ursula.mueller@landkreis-waldeck-frankenberg.de  
www.toleranzwafkb.de

# Diffuse Ängste überwinden

Der brandenburgische Landkreis Märkisch-Oderland leidet im ländlichen Raum unter einem drastischen Bevölkerungsrückgang. Seit 2013 nimmt die Bevölkerung durch Zuzüge aber erstmals wieder leicht zu. Zuwanderer aus dem Ausland können dazu beitragen, die Region wiederzubeleben. Wie gelingt es, Menschen anderer Kulturen willkommen zu heißen und sie in die Gesellschaft einzubinden?



Lutz Amsel ist stellvertretender Landrat im Landkreis Märkisch-Oderland und unter anderem verantwortlich für die Unterbringung und Betreuung von Asylbewerbern.

”

*Reden, reden, reden – das ist ein ständiger Prozess.“*

**Herr Amsel, wie reagieren die Menschen aktuell darauf, wenn Flüchtlinge in den Ort kommen sollen?**

In unserem Landkreis leben knapp 190 000 Einwohner; bisher haben wir 1950 Flüchtlinge aufgenommen, das ist überschaubar. Die Verteilung der Flüchtlinge konzentriert sich aber auf wenige Orte, und dort erhält das Thema viel Aufmerksamkeit. Die Bürger sind nicht unbedingt begeistert, die meisten aber angesichts der Schicksale der Flüchtlinge der Meinung, dass wir die Menschen willkommen heißen und ihnen helfen sollten. Viele Bürger machen sich darüber Gedanken, wie es angesichts der Zuwanderung mit Deutschland und Europa weitergeht. Da spielt weniger Konkurrenzdenken eine Rolle, denn freie Arbeitsstellen gibt es besonders nahe Berlin genug. Vielmehr sind diffuse Ängste der Anlass für die Sorgen. Ein großer Teil unserer ländlichen Bevölkerung hatte ja in der Vergangenheit im Alltag nur wenig Kontakt mit Menschen anderer Kulturen.

**Wie gehen Sie mit diesen Ängsten um?**

Man muss sie ernst nehmen und mit den Menschen darüber sprechen

und darauf eingehen: Reden, reden, reden – nicht nur einmal, sondern als ein ständiger Prozess. Wenn ein Ort für die Flüchtlingsaufnahme in Frage kommt, sprechen wir sofort mit dem Bürgermeister, danach mit der Gemeindevertretung. Dann machen wir eine vorbereitende Einwohnerversammlung mit dem Landrat, der Polizei und den Heimbetreibern. Dort beantworten wir alle Fragen, die gestellt werden. Manchmal gibt es krude Vorstellungen davon, wie sich Ausländer verhalten. Wir machen aber vorab deutlich, dass alles gefragt und angesprochen werden kann. Meist ist dann schon 50 Prozent vom Dampf aus dem Kessel. Häufig traten am Ende einer Versammlung Leute an uns heran, die sich als Helfer engagieren wollen oder nach der Möglichkeit fragen, im Wachschutz, in der Heimleitung oder als Hausmeister zu arbeiten.

**Also wollen Sie die Menschen vor Ort auch dazu motivieren, selbst Integrationsarbeit zu leisten.**

Ohne Willkommenskreise wären wir erledigt. Die direkte Integration können nur die Menschen vor Ort leisten, denn nur sie wissen, wo gerade der Sport- oder der Häkelverein aktiv ist und wie beispielsweise Deutschunterricht mit der lokalen Schule koordiniert werden muss. Es hilft, dass viele syrische Flüchtlinge Russisch oder Englisch sprechen – Sprachen, die auch vielen Menschen

vor Ort geläufig sind. Außerdem ist es uns oft gelungen, Mitarbeiter für die Unterkünfte zu gewinnen, die Auslandserfahrung haben und nicht nur die Sprache, sondern auch die Mentalität der Menschen verstehen. Man muss gegenseitiges Verständnis entwickeln. Wir haben deshalb Veranstaltungen organisiert, bei denen Asylbewerber von ihren Schicksalen erzählen konnten. In einer Schulklasse herrschte danach Totenstille. Was die Flüchtlinge erlebt hatten, ging allen Zuhörern unter die Haut.

**Welches Verständnis müssen die Zuwanderer entwickeln?**

Sie müssen sich an unsere Gesetze halten, und wir müssen deutlich machen: Wenn ihr euch integrieren wollt, geht das nicht anders. Aber wir dürfen nicht erwarten, dass wir einen Schalter umlegen, und in der Familie aus einem anderen Kulturkreis ist die Ehefrau von einem Tag auf den anderen gleichberechtigt. Man kann so etwas nicht anordnen, sondern muss es vorleben. Wenn es uns beispielsweise gelingt, Asylbewerberinnen Stellen im Pflegebereich zu verschaffen – denn dort möchten viele von ihnen arbeiten –, stärken wir damit die Rolle der Frau in den Flüchtlingsfamilien.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

Das Interview führten Anja Rath und Isabella Mahler.