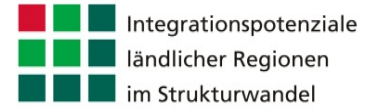




Schader Stiftung



---

# Dokumentation der Auftaktveranstaltung

## Forschungs-Praxis-Projekt: „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“

### 23./24. Mai 2012, Nürnberg

---

Schader-Stiftung, Darmstadt  
Stand: 29. Juni 2012

Fachliche Begleitung:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## **Inhaltsverzeichnis**

Begrüßung	3
Vorstellung des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“	4
Einleitende Vorträge:	
Entwicklungstendenzen und Perspektiven strukturschwacher ländlicher Regionen	7
Arbeitsmarktentwicklung in strukturschwachen ländlichen Regionen	11
Ergebnisse der Podiumsdiskussion:	
Integrations- und Entwicklungspotenziale in strukturschwachen ländlichen Regionen	17
Vorstellung der ausgewählten Städte und Landkreise:	
Main-Kinzig-Kreis und Stadt Schlüchtern	20
Landkreis Celle und Stadt Bergen	21
Landkreis Göttingen und Stadt Hann. Münden	22
Landkreis Höxter und Stadt Höxter	23
Landkreis Stendal und Stadt Stendal	24
Landkreis Bad Kissingen und Stadt Bad Kissingen	25
Ostalbkreis und Stadt Schwäbisch Gmünd	26
Vorstellung der Forschungsbegleitung	27
Fachvortrag:	
Was heißt interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung?	29
Ergebnisse der Arbeitsgruppen:	
AG 1 - Umgang mit Kultureller Vielfalt und Anerkennungskultur	32
AG 2 - Kooperationen im Bereich Bildung	34
AG 3 - Kooperationen im Bereich Wirtschaft und Arbeitsmarkt	36
AG 4 - Beteiligung von Migrant/innen	38
Anhang – Teilnehmerliste	40

## **Begrüßung**

*Dr. Manfred Schmidt, Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)*

*Sabine Süß, Vorsitzende des Vorstands der Schader-Stiftung*



Dr. Manfred Schmidt | Sabine Süß

Das Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ greift, so der Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge Dr. Manfred Schmidt, wie bereits das Vorgängerprojekt, zentrale Themen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge auf: eine Anpassung der Regeldienste, gleichberechtigte Teilhabechancen, die Schaffung einer Willkommens- und Anerkennungskultur und die interkulturelle Öffnung der Institutionen. Die Themen Zuwanderung und Integration sind in Großstädten bereits vielfach kommunalpolitisch verortet. Integration findet jedoch auch in ländlichen Regionen statt. Bereits das Vorgängerprojekt „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“ hat wichtige Erkenntnisse über die Situation der Zuwanderer in den ländlichen Regionen geliefert, die eine große Unterstützung für die Arbeit des Bundesamtes im ländlichen Raum sind. Auch von dem neuen Projekt erhofft man sich Impulse für die Arbeit des Bundesamtes. Eine verstärkte Beteiligung ländlicher Regionen bei Integrations- und Zuwanderungsfragen im Hinblick auf eine Verbesserung der Angebotsstrukturen ist von Seiten des Bundesamtes erwünscht und anzustreben. Potenziale und Chancen müssen insbesondere im ländlichen Raum besser genutzt werden. Das Potenzial der Migration erfordert statt einer defizitorientierten eine ressourcenorientierte Migrationspolitik. Dabei ist es wichtig, die Kernbotschaft der Förderung eines gesellschaftlichen Zusammenhalts stets in den Vordergrund zu stellen.

Die Integrationsbemühungen der Kleinstädte im ländlichen Raum sind nach Meinung von Sabine Süß, bereits auf einem guten Weg, das Thema Integration hat sich als kommunales Handlungsfeld auch in den kleinen Städten etabliert, doch Prozesse der interkulturellen Öffnung und Orientierung stehen größtenteils noch am Anfang. Gerade in den von Strukturschwäche, Abwanderung und den Folgen des demografischen Wandels stark betroffenen ländlichen Regionen erscheint eine strategische Ausrichtung der kommunalen Integrationspolitik als Zukunftsaufgabe besonders wichtig. Von ebenso großer Bedeutung ist die Etablierung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur zur Stärkung der vorhandenen Potenziale, aber auch um neue Zuwanderer für die Gemeinden und somit Fachkräfte für die lokalen Unternehmen zu werben. Hierbei will das Projekt die teilnehmenden Kommunen, die in gewisser Weise als „Pioniere“ zu sehen sind, unterstützend begleiten und modellhaft neue Wege aufzeigen. In einem zweijährigen Arbeitsprozess ist es ein Ziel, einen Mehrwert für die beteiligten Kommunen aber auch für weitere Kommunen in ländlich strukturierten Regionen zu erlangen. Mit der Teilnahme an dem Projekt erklären sich die Kommunen bereit, einen Prozess anzustoßen, der ihre kommunale Integrationspolitik verbessern und eine interkulturell orientierte Organisationsentwicklung in den kommunalen Institutionen herbeiführen soll. Die Schader-Stiftung ist fördernder und zugleich fordernder Partner der Projektkommunen.

## **Vorstellung des Projekts:**

### **Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel**

*Gudrun Kirchhoff, wissenschaftliche Referentin der Schader-Stiftung*



Gudrun Kirchhoff

## **Projektrahmen**

Die Schader-Stiftung führt das Forschungs-Praxis-Projekt "Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel" in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund durch. Das dreijährige Projekt läuft von Januar 2012 bis Dezember 2014. Projektträger und -koordinator ist die Schader-Stiftung. Das Projekt wird mit Mitteln aus dem Europäischen Integrationsfonds, der Projektförderung des BAMF und des Hessischen Justizministeriums sowie aus Eigenmitteln der Stiftung finanziert.

## **Projektbeschreibung und –ziele**

Vor dem Hintergrund der Entwicklungstendenzen in den von Schrumpfung und demografischem Wandel betroffenen ländlichen Regionen will das Projekt die Angebots- und Steuerungsstruktur kommunaler Integrationspolitik untersuchen, die Teilhabechancen von Zuwanderern im ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Bereich erhöhen, die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft steigern und für den Umgang mit kultureller Diversität sensibilisieren. Hierbei geht es auch darum, die Chancen für die Generierung neuer Zuwanderergruppen auszuloten und die Kommunen für einen potenzialorientierten Umgang mit Zuwanderern und kultureller Vielfalt zu befähigen. Ein Hauptanliegen ist dabei, Integration als Zukunftsaufgabe zu etablieren und als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung zu verankern. Im Ergebnis geht es um die Etablierung einer von der Stadtgesellschaft getragenen Anerkennungs- und Willkommenskultur und um die Verbesserung der strategischen Ansätze kommunaler Integrationspolitik. Dazu werden Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Das Forschungs-Praxis-Projekt folgt einem diskursiven und aktivierenden Ansatz und möchte in den Verwaltungen und Diensten ausgewählter Kommunen und Landkreise beispielhaft Prozesse der interkulturellen Öffnung anstoßen, Modelle entwickeln und diese auf ihre Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit prüfen. Neben den kommunalen Verwaltungen sollen ebenfalls Migranten und Migrantinnen, insbesondere aus Drittstaaten, sowie zivilgesellschaftliche Akteure durch die Initiierung eines öffentlichen Diskurses zu den Themen demografischer Wandel, Zuwanderung, kulturelle Vielfalt und Integration in den Prozess miteingebunden werden. Ein Hauptaugenmerk soll hierbei auch auf der Aufgabenzuordnung zwischen Landkreisen und Städten und der hieraus resultierenden Handlungsfähigkeit liegen, die besonders in ländlichen Regionen mit einer Vielzahl von kleinen und mittleren Städten eine große Rolle spielt.

Um aus den vielfältigen Ansätzen und Projekten aber auch bisher vorherrschenden Standards der kulturellen Öffnung erfolgreiche Ansatzpunkte herausarbeiten zu können, an die bei der Entwicklung geeigneter Instrumente angeknüpft werden kann, kommt dem Erfahrungsaustausch zwischen

den beteiligten Kommunen in gemeinsamen Netzwerkseminaren innerhalb des Projektes eine zentrale Bedeutung zu. Es geht darum, positive Erfahrungen und Best-Practice-Ansätze weiterzugeben und kollektiv Hemmnisse und Risiken zu identifizieren und abzubauen beziehungsweise zu vermeiden.

### Netzwerk Kommunen

Für das Projekt wurden die folgenden Städte und Landkreise ausgewählt:

- Landkreis Bad Kissingen mit der Stadt Bad Kissingen, Bayern
- Landkreis Celle mit der Stadt Bergen, Niedersachsen
- Landkreis Göttingen mit der Stadt Hann. Münden, Niedersachsen
- Landkreis Höxter mit der Stadt Höxter, Nordrhein-Westfalen
- Main-Kinzig-Kreis mit der Stadt Schlüchtern, Hessen
- Ostalbkreis mit der Stadt Schwäbisch Gmünd, Baden-Württemberg
- Landkreis Stendal mit der Stadt Stendal, Sachsen-Anhalt.

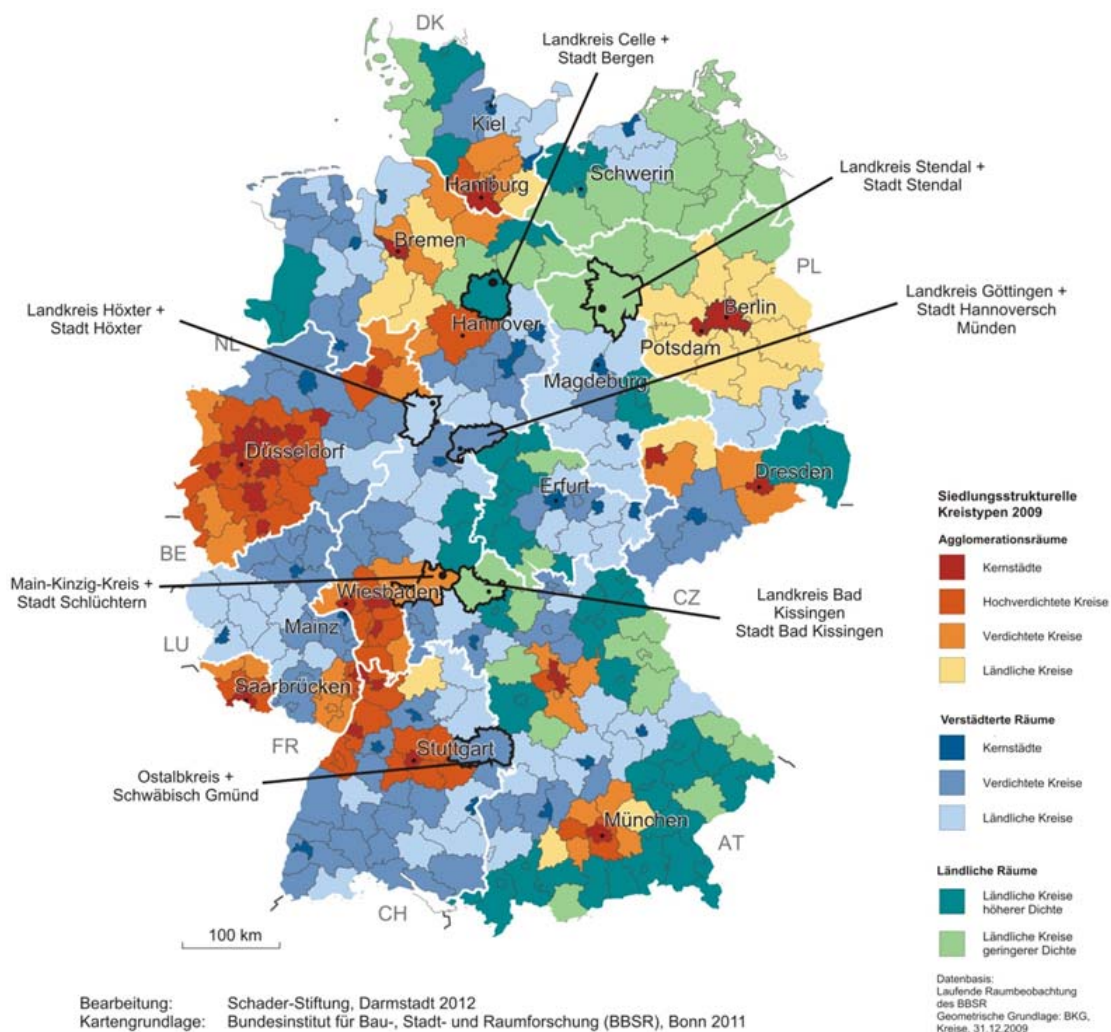


Abb. 1: Ausgewählte Kommunen, Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“, Darmstadt 2012.

### **Forschungsbegleitung**

Um die Entwicklungspotenziale in den Städten und Landkreisen zu ermitteln, ihre Aktivitäten wissenschaftlich zu begleiten und aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen die kommunalen Institutionen im Umgang mit kultureller Vielfalt zu coachen, wird eine Forschungsbegleitung eingesetzt. Die Forschungsarbeiten werden vom Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) in Kooperation mit dem Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (imap) übernommen.

### **Projektbeirat**

Um die gewonnenen Ergebnisse zu evaluieren und somit die Qualität und Übertragbarkeit der Forschungsergebnisse zu sichern, wird das Projekt von einem Beirat, der als beratendes Gremium fungiert, begleitet. Dem Projektbeirat gehören neben den Projektpartnern – dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Deutschen Landkreistag, dem Deutschen Städte- und Gemeindebund und dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa – vier weitere Vertreterinnen und Vertreter von Bundesministerien, drei wissenschaftliche Expertinnen und Experten sowie zwei Vertreterinnen aus Migrant\*innenorganisationen an.

### **Ergebnistransfer**

Der Ergebnistransfer wird in mehrfacher Form erfolgen. Unter [www.integrationspotenziale.de](http://www.integrationspotenziale.de) wird eine Projekthomepage zur Verfügung gestellt, die auch die Ergebnisse des Vorgängerprojektes beinhaltet. In einem ersten Bericht werden anschließend die Ergebnisse der Vor-Ort-Erhebungen in den Kommunen dargestellt. Der Bericht wird eine Potenzialanalyse und eine wissenschaftlich fundierte Einschätzung der Entwicklungskorridore der Kommunen, außerdem Möglichkeiten der strukturellen Einbettung von Integrationsaufgaben, sowie den Veränderungs- und Anpassungsbedarf in den kommunalen Institutionen und eine Stärken-Schwächen-Analyse vorhandener Unterstützungsstrukturen beinhalten.

Die Ergebnisse werden mit den Städten und Landkreisen diskutiert und zusammen mit den Mitgliedern des Beirats im Rahmen eines gemeinsamen Netzwerkseminars erörtert. Auf Basis von Erhebungen und der Analyse wird anschließend eine Handlungsanleitung für ein Qualifizierungs- und Fortbildungsprogramm „Interkulturelle Kompetenz für Kommunen im ländlichen Raum“ erarbeitet. Im Ergebnis wird ein Handbuch „Interkulturelle Öffnung von Kommunen in strukturschwachen ländlichen Regionen“ für die kommunalen Akteure mit konkreten Vorschlägen zur Organisationsentwicklung und Verankerung kommunaler Integrationsstrukturen in den Kommunen entstehen. Ferner wird ein Expertenworkshop wichtige Impulse für die Erarbeitung des Handbuches liefern. Im Rahmen einer Abschlusskonferenz sollen abschließend die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden.

## **Einleitende Vorträge**

### **Entwicklungstendenzen und Perspektiven strukturschwacher ländlicher Regionen**

*Dr. Steffen Maretzke, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung BBSR*



Dr. Steffen Maretzke

### **Abgrenzung strukturschwacher ländlicher Räume**

„Ländliche Räume“ weisen eine große Heterogenität wirtschaftlicher und sozialer Struktur- und Entwicklungsindikatoren auf. Weil die aktuelle Kreistypisierung des BBSR keine Aussage über die Strukturstärke oder -schwäche einer Region ermöglicht, stellt Dr. Steffen Maretzke hier auf der Grundlage ausgewählter Indikatoren der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung (Einwohnerdichte, Bevölkerungs- und Erwerbstätigenentwicklung, Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen, Arbeitslosenquote, Binnenwanderungssaldo, Ausländeranteil) einen Gruppierungsansatz zur weiteren Ausdifferenzierung ländlicher Räume vor und grenzt für die ländlich geprägten Kreise unter anderem auch einen Raumtyp "strukturschwache ländliche Kreise" ab.

Nach diesem Gruppierungsansatz lassen sich fünf Typen ländlicher Kreise unterscheiden (vgl. nachfolgende Karte). Strukturschwache ländliche Kreise konzentrieren sich demnach vor allem auf periphere und potenzielschwache Regionen in den neuen Bundesländern. Auch wenn ländliche Räume vielfach mit den Merkmalen der Strukturschwäche und Problemen bei der Infrastrukturauslastung assoziiert werden, lassen sich dennoch ländliche strukturstarke Wachstumskreise und Kreise mit Wachstumsansätzen erkennen. Diese findet man unter anderem in Bayern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, aber auch rund um die Hauptstadt Berlin. Ländliche Räume verfügen demnach über sehr unterschiedliche Potenziale. Neben strukturstarken Regionen im ländlichen Raum gibt es auch viele ländliche Regionen, die in einem breiten Spektrum strukturelle Defizite aufweisen.

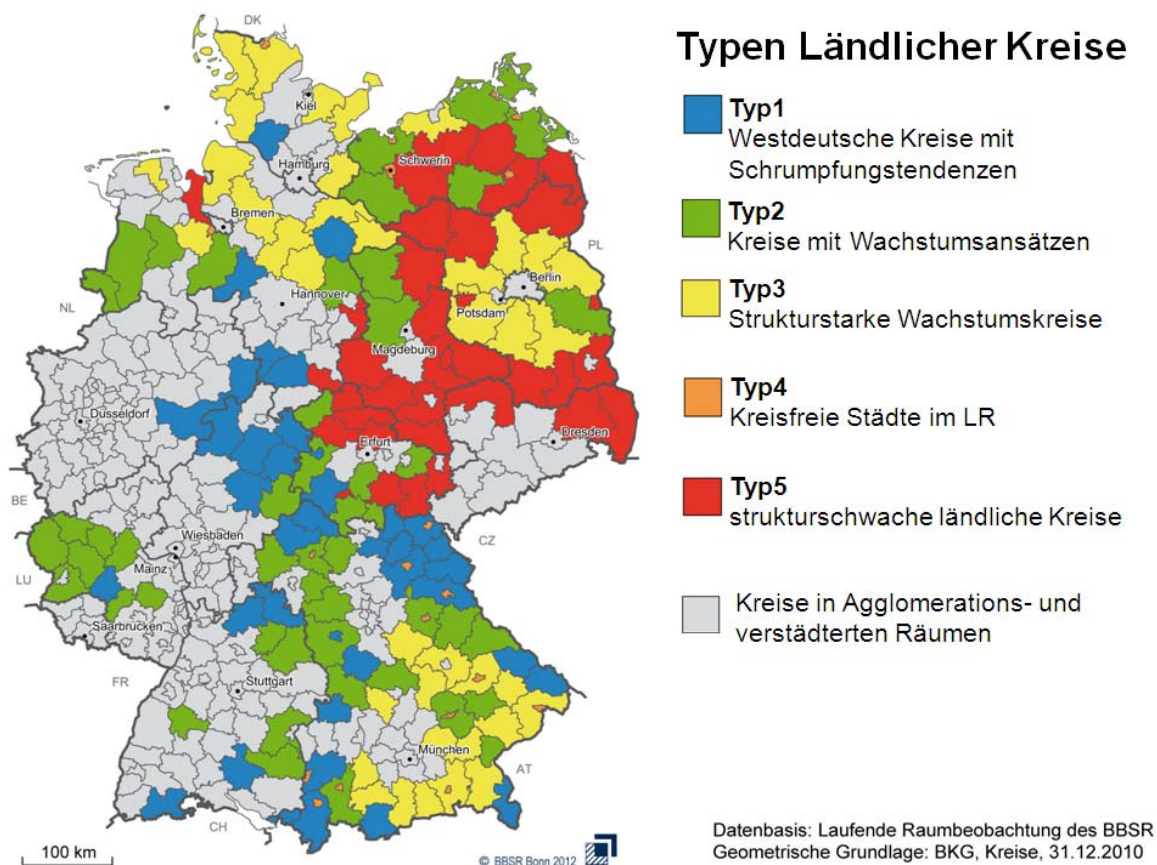


Abb. 2: Typen ländlicher Kreise, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2010, Bonn.

### Strukturen und Trends strukturschwacher ländlicher Regionen anhand ausgewählter Strukturindikatoren

Strukturschwache ländliche Regionen weisen in Bezug auf die Struktur- und Entwicklungsindikatoren Demografie, Wirtschaft und Soziales nahezu durchgängig ungünstige Extremwerte auf. Neben Rückgängen der Bevölkerungs- und Erwerbstätigenzahl weisen diese Regionen ebenfalls eine vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote, eine geringere Arbeitsproduktivität sowie negative Binnenwanderungssaldi auf. Der Ausländeranteil liegt in den ländlichen Räumen unter dem Bundesdurchschnitt, insbesondere in den strukturschwachen ländlichen Regionen. Aufgrund ihrer Strukturschwäche verfügen letztere offensichtlich nur über ein begrenztes Integrationspotenzial.

Strukturschwache ländliche Regionen weisen oftmals Überlagerungen ungünstiger Bedingungen beziehungsweise Abhängigkeiten auf. So geht die Strukturschwäche einer Region vielfach mit einem Bevölkerungsrückgang einher. Auch die Angebote des öffentlichen Personennahverkehrs, die eine Erreichbarkeit umliegender Mittelzentren sichern, gehen mit einer sinkenden Bevölkerungs- und Siedlungsdichte, zunehmend zurück. Hinzu kommen so genannte „Kostenremanenzeffekte“ in ländlichen Regionen, die beschreiben, dass die Bevölkerungszahl einer Region schneller zurückgeht als die Kosten, beispielsweise für die Aufrechterhaltung der Netzinfrastrukturen, gesenkt werden können (gestiegene Kosten pro Kopf durch geringere Anzahl an Nutzern).

In Hinblick auf wirtschaftsstrukturelle Veränderungen ist hervorzuheben, dass die Landwirtschaft auch im ländlichen Raum kontinuierlich an Bedeutung verliert. In den strukturschwachen ländlichen Regionen ist sie schon heute weniger bedeutsam für das Beschäftigungssystem als in den strukturstärkeren ländlichen Regionen.



## **Handlungserfordernisse zur Entwicklung strukturschwacher ländlicher Regionen**

Im strukturschwachen ländlichen Raum bündeln sich vielfältige Herausforderungen. Diese sind aufgrund eines unzureichenden Bevölkerungspotenzials in einer Beeinträchtigung marktwirtschaftlicher Mechanismen (Wohnungsmarkt, Handwerk und Gewerbe), in Auslastungsproblemen bestehender Infrastrukturen (sozialer, medizinischer, kultureller, technischer, verkehrlicher, etc.) sowie in sinkenden kommunalen Einnahmen (Steuern, Gebühren, etc.) zu sehen. Auch zunehmende strukturelle Arbeitsmarktdefizite und Beeinträchtigungen der Standortqualität sowie eine Verschlechterung der Standortperspektiven können infolge einer verstärkten Abwanderung entstehen. Für die Landes- und Regionalplanung stellt vor allem die Gefährdung des Zentralen-Orte-Konzeptes, welches eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung gewährleistet, eine große Herausforderung dar. In den vergangenen Jahren wurde eine Anpassung des Konzeptes an die veränderten Rahmenbedingungen speziell im ländlichen Raum gefordert. Bereits heute lässt sich in dünn besiedelten ländlichen Räumen mit Schrumpfungstendenzen eine Unterschreitung der Tragfähigkeitsgrenzen von Infrastruktureinrichtungen und üblichen Mindeststandards der Infrastrukturversorgung in vielen Mittelbereichen<sup>1</sup> erkennen. Die heute bestehenden Versorgungsdefizite werden sich infolge absehbarer Bevölkerungsabnahmen weiter verstärken.

Die Handlungsmöglichkeiten in strukturschwachen ländlichen Regionen sind vielfach eingeschränkt, da das Bevölkerungspotenzial zurückgeht. Diese Entwicklung verstärkt sich durch altersstrukturelle Veränderungen, wie zum Beispiel die Erhöhung des Durchschnittalters in der Bevölkerung. Darüber hinaus können unrentable (Infrastruktur-)Einrichtungen nicht einfach geschlossen werden, da dies zu Versorgungslücken beziehungsweise einem gänzlichen Wegfall von Angeboten führen kann.

Hieraus lassen sich nachfolgende Handlungserfordernisse für strukturschwache ländliche Regionen ableiten:

- Die Forderung und Förderung interkommunaler Kooperation beziehungsweise überörtlicher Zusammenarbeit zum Erhalt des erreichten Versorgungsniveaus. Hierbei geht es um vorausschauende Kommunalpolitik, welche durch Kooperationen mit Nachbarkommunen eine Aufrechterhaltung beziehungsweise Verbesserung der Versorgung für die Bürger anstrebt.
- Ein forcierter Einsatz von e-Government-Lösungen zur Vereinfachung von Prozessen.
- Bündelung von Ressourcen und Förderung von ressortübergreifendem Handeln, wodurch Synergieeffekte entstehen und Kapazitäten effektiv genutzt werden können. Dies setzt ein querschnittorientiertes Handeln voraus.
- Die Erarbeitung integrierter Entwicklungskonzepte, welche Entwicklungsziele für eine Region definieren, Handlungsfelder festlegen und eine Strategie zur Realisierung (Projekte, Zeit- und Finanzierungsplan) beinhalten sowie die Überprüfung wichtiger Entscheidungen auf ihre Passfähigkeit.
- Die Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements zur Aufrechterhaltung des Gemeinwesens.
- Eine Anpassung des Zentrale-Orte-Systems an die veränderten Rahmenbedingungen speziell im ländlichen Raum.
- Die Einführung eines Demografiechecks für langfristige Entscheidungen und langfristige Investitionen.
- Die Anpassung administrativer Grenzen (Gemeinde- und Kreisgebietsreformen)
- Die Priorisierung flexibler, multi-funktionaler Lösungsansätze.

---

<sup>1</sup> Mittelbereiche bilden die Verflechtungsbereiche für die Versorgung mit Gütern des gehobenen Bedarfs ab und sind i.d.R. einem Mittelzentrum zugeordnet. Damit wird ein Raumbezug gewählt, der eine wichtige funktionale Alltagsebene abdeckt und der Bedeutung der Mittelstädte für die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung Rechnung trägt.

Grundsätzlich erfordern die Herausforderungen das Handeln einer angemessenen Raumentwicklungspolitik in Deutschland. Um auch in Zukunft eine leistungsfähige Daseinsvorsorge zu sichern, muss sich diese mit zwei grundsätzlichen Fragestellungen auseinander setzen, die sich für strukturschwache ländliche Regionen stellen.

1. Inwieweit lassen sich in den strukturschwachen ländlichen Regionen langfristig überhaupt noch gleichwertige Lebensbedingungen absichern?
2. Darf oder muss man sich womöglich in strukturschwachen ländlichen Regionen auf die Absicherung von Mindeststandards der Daseinsvorsorge zurückziehen?

Eine Idee, um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist das Konzept zur Differenzierung des Gemeindegebietes in Garantie- und Selbstverantwortungsräume (Prof. Jürgen Aring, Berlin 2010). Dies erfordert einen neuen Gesellschaftsvertrag, der auf räumliche Unterschiede mit differenzierten Regularien reagiert und so mehr lokale Selbstverantwortung ermöglicht. Wichtig ist ferner dass sich die Qualitätsdiskussion nicht am Maßstab dicht besiedelter Räume orientiert und eine Diskussion um ein Gemeinwesen geführt wird, das im Alltag funktioniert.

In der Diskussion um die zukünftigen Herausforderungen zur Sicherung der Daseinsvorsorge in strukturschwachen ländlichen Regionen ist sich die Bundesregierung ihrer Verantwortung bewusst und hat die Sicherung der Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen als besondere Aufgabe definiert. So wurden verschiedenen Initiativen wie die „Initiative Ländliche Infrastruktur“, welche eine neue Perspektive liefern soll, wie die Lebensqualität vor Ort gesichert und die Wirtschaftskraft gefördert werden kann, oder der Wettbewerb „Menschen und Erfolge“, indem das Engagement Einzelner präsentiert und gewürdigt wird, gestartet. Auch mit dem neuen Städtebauförderprogramm „Kleinere Städte und Gemeinden – überörtliche Zusammenarbeit und Netzwerke“ wird beabsichtigt, die Daseinsvorsorge in Klein- und Mittelstädten zu sichern und zu stärken, indem die nötige Infrastruktur für die kommunale Daseinsvorsorge arbeitsteilig zu organisieren ist. Durch die diversen Modellvorhaben zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten wie Infrastruktur und demographischer Wandel“, „Nachhaltige Siedlungsentwicklung“, „Demografischer Wandel – Zukunftsgestaltung der Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen“ fördert das BMVBS darüber hinaus innovative Projekte zur Regionalentwicklung.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Herausforderungen, die sich an strukturschwache ländliche Räume stellen, ein abgestimmtes und ressortübergreifendes Handeln aller Ebenen (EU, Bund, Länder) und Politikbereiche erfordert, um die begrenzten Potenziale effektiv zu nutzen.

## Arbeitsmarktentwicklung in strukturschwachen ländlichen Regionen

Bettina Schattat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Bettina Schattat

### Aktuelle Trends der Arbeitsmarktentwicklung unter besonderer Berücksichtigung demografischer Entwicklung

Insgesamt lassen sich deutschlandweit, mit einer Arbeitslosenquote von 7%, welche sich damit auf dem niedrigsten Niveau seit 1991 befindet, positive Arbeitsmarktentwicklungen beobachten. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte mit 41 Mio. im Jahr 2011 einen neuen Höchstwert. Im Jahresdurchschnitt 2011 lag die Zahl der Arbeitslosen unter 3 Mio., dem niedrigsten Wert seit 20 Jahren. Auch wenn die Arbeitslosigkeit in Deutschland insgesamt zurückgeht, zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Die Spanne reicht von 2,1% (Donauwörth) in Bayern bis zu 15,3% (Neubrandenburg) im Osten Deutschlands.

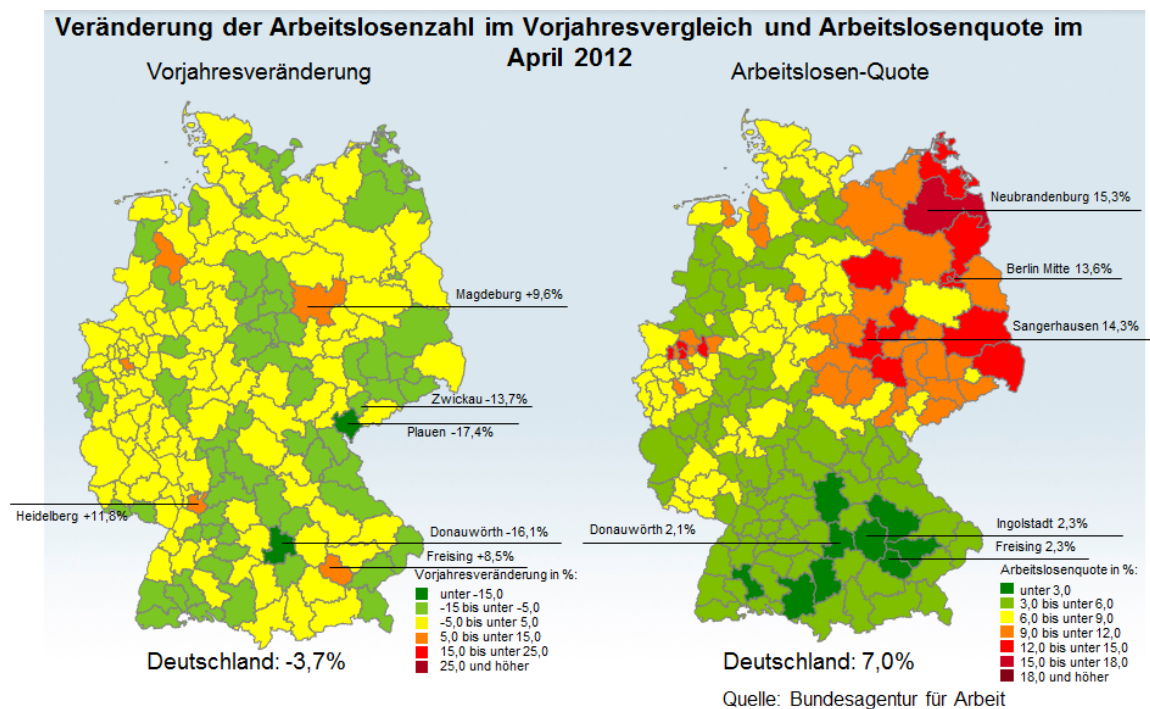


Abb. 3: Veränderung der Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich und Arbeitslosenquote im April 2012 (Bundesagentur für Arbeit), dargestellt im Vortrag von Bettina Schattat 23. Mai 2012 in Nürnberg.

Von der höheren Arbeitsmarktdynamik profitierten vor allem auch Langzeitarbeitslose, junge Menschen und Ältere. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist – wenngleich regional sehr unterschiedlich – im Bundesdurchschnitt im Vergleich zum Jahr 2008 um 15% gesunken. Deutschland verzeichnet derzeit die geringste Jugendarbeitslosigkeit Europas. Während in Griechenland und Spanien über 50% der jungen Menschen arbeitslos sind, bleiben in Deutschland viele Ausbildungsplätze unbesetzt, weil Betriebe aus ihrer Sicht keine geeigneten Auszubildenden finden. Die Erwerbstätigenquote Älterer ist in Deutschland zwischen 55 und 64 Jahren im vergangenen Jahr auf 60% gestiegen, womit das nationale EU-2020-Ziel erreicht wurde. Auch bei der Erwerbstätigenquote von Frauen ist das EU-2020-Ziel schon fast erreicht.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Arbeitskräfte in den nächsten fünfzehn Jahren um voraussichtlich 6 Millionen sinken. Die Entwicklung des Erwerbspotenzials bis 2050 ist, auch unter der Annahme steigender Erwerbsquoten und positiver Wanderungssaldi, rückläufig. Hierbei wird auch diese Entwicklung regional unterschiedlich ausfallen. Vor allem in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird das Arbeitskräftepotenzial infolge von Bevölkerungsrückgängen deutlich abnehmen.

In Bezug auf den vielfach prognostizierten Fachkräftemangel bleibt grundsätzlich festzuhalten, dass dieser aus einer Verringerung der Zahl der Arbeitskräfte bei einem gleichzeitig steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften resultiert. Auch wenn aktuell kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland vorherrscht, zeigen sich bereits starke Engpässe in einzelnen Berufen, Branchen und Regionen. Einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit zufolge fehlen schon jetzt beispielsweise Elektro-, Fahrzeug- und Maschinenbauingenieure, Ärzte und Informatiker. Langfristig ist jedoch ein erheblicher Mangel an Fachkräften zu erwarten – und das nicht nur im Bereich der Hochqualifizierten, wie es oft dargestellt wird, sondern genauso bei den Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Vor allem in ländlichen, den von Bevölkerungsrückgängen zuvorderst betroffenen Räumen wandern viele junge „Aktive“ ab. Zurück bleiben jene, die in den Ballungszentren nur geringere Chancen haben. Hat die Abwanderung eingesetzt, droht eine negative Entwicklungsspirale. Läden, Arztpraxen, Freibäder und letztlich sogar Schulen müssen schließen. Dies wiederum führt dazu, dass Familien wegziehen und Unternehmen ihre Standorte verlagern.

### **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen von Bund und Ländern**

Die Bundestagsfraktionen der Regierungskoalition haben angesichts dieser Handlungserfordernisse eine neue Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Zukunft der ländlichen Räume beschäftigen wird. Als Themenschwerpunkte werden die Förderung einer gesunden Wirtschaft und Landwirtschaft, effiziente Regionalförderung, der Ausbau einer flächenhaften Breitbandversorgung, die Schaffung guter Verkehrsanbindungen, die Sicherung und Verbesserung der sozialen, insbesondere medizinischen Versorgung und die Förderung des Tourismus gesehen.

Zur Förderung und Gewinnung vorhandener Potenziale durch Betriebe und Sozialpartner, bietet die Politik durch Projekte und Initiativen wie der Bund-Länder-Initiative „Aufstieg durch Bildung“, dem Ausbildungspakt, dem Fachkräftesicherungskonzept BReg (Juni 2011), dem Netzwerk „Fachkräfte für die Region“, dem Arbeitskräftereport (Nov. 2011), dem „Anerkennungsgesetz“ (seit 1. April 2012 in Kraft), der Blue Card (ab 1. August 2012) sowie der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive im Bereich der Altenpflege gezielte Unterstützung an und schafft geeignete Rahmenbedingungen.

In Hinblick auf das Thema Fachkräftesicherung haben die Regierungschefs von Bund und Ländern bereits 2008 in Dresden die Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ mit dem Ziel einer

langfristigen Fachkräftesicherung beschlossen. Sie läuft bis zum Jahr 2015 und soll das Bildungssystem in Deutschland in Qualität und Wirkungsbreite grundlegend verbessern und die Investitionen in Bildung und Forschung deutlich verstärken. Die jährlichen Fortschrittsberichte von Bund und Ländern dokumentieren die Maßnahmen im Bildungsbereich. Für Bildung und Forschung hat der Bund 12 Mrd. € zusätzlich zur Verfügung gestellt, wovon vor allem auch die Hochschulen in den neuen Ländern sowie Fachhochschulen und Hochschulen in strukturschwachen Regionen profitieren. Hierdurch wird die Möglichkeit geschaffen, Studienplätze zu halten und auszubauen und somit vom wachsenden Akademikerarbeitsmarkt zu profitieren und hoch qualifizierte Fachkräfte an die Region und ihre Unternehmen zu binden.

Mit dem Konzept zur Sicherung der Fachkräfte hat die Bundesregierung die Fachkräftesicherungsstrategie in einem geschlossenen Konzept unter Federführung des Arbeitsministeriums gebündelt. Ziel des Fachkräftesicherungskonzeptes ist es, alle Potenziale, sowohl inländische als auch ausländische, zur Fachkräftesicherung stärker zu erschließen. Mit diesem Leitgedanken wurde das Konzept der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung erarbeitet und im Juni 2011 vom Kabinett beschlossen. In dem Konzept werden die nachfolgenden fünf Sicherungspfade beschrieben und konkrete Ziele und Maßnahmen in folgenden Bereichen festgelegt:

- Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Bildungschancen für alle von Anfang an,
- Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie
- Integration und qualifizierte Zuwanderung.

Ein gutes Beispiel für die Initiativen im Bereich Aus- und Weiterbildung stellt das Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit zur Flankierung des Strukturwandels dar, das im Wesentlichen auf eine Umschulungsförderung und Nachqualifizierung von arbeitslosen Menschen ausgerichtet ist. Von den arbeitsmarktpolitischen Fördermitteln profitieren vor allem auch strukturschwächere Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit. Der Grund liegt in der dezentralen Verteilung von Mitteln, bei der auch Strukturmerkmale in den Regionen berücksichtigt werden. Zum Sicherungspfad „Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung“ gehört auch die „Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Pflege“, die die Bundesregierung im vergangenen Jahr gestartet hat. Im Bereich der Pflegeberufe ist die Fachkräftesicherung eine große Herausforderung. Das gilt insbesondere auch für den Bereich der Altenpflege. Hier bieten sich auch für geeignete Fachkräfte in strukturschwachen Regionen hervorragende Beschäftigungsmöglichkeiten. Denn der Bedarf an Pflegefachkräften wächst rasant, weil in Deutschland die Zahl der pflegebedürftigen Personen, die derzeit bei rund 2,4 Mio. Menschen liegt, jährlich um rund 50.000 Personen wächst. Hierbei kommt vor allem der häuslichen Pflege vor Ort eine hohe Bedeutung zu. Wichtiges Ziel ist es insbesondere, die Zahl der Aus- und Weiterbildungen insgesamt jährlich um 10% zu steigern.

Auch im Bereich des Sicherungspfades „Integration und qualifizierte Zuwanderung“ hat die Bundesregierung wichtige Vorhaben auf den Weg gebracht, um weitere Arbeitskräftepotenziale zu erschließen. Am 1. April 2012 trat das Anerkennungsgesetz in Kraft, welches das Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen vereinheitlichen und beschleunigen soll. Hier geht es vor allem darum, das große Potenzial an Migranten mit im Ausland erworbenen Abschlüssen und Berufserfahrung stärker zu erschließen. Ein weiteres aktuelles Beispiel ist die Blue-Card, die zum 1. August 2012 in Kraft tritt. Sie zielt darauf ab, die Zuwanderung von Akademikern aus Drittstaaten zu erleichtern.

## Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in ländlichen Räumen

Die wirtschaftliche Stabilität ländlicher Regionen ist die Grundlage für deren Entwicklung und für deren Handlungsspielräume. Gleichzeitig ist sie Voraussetzung für deren Anziehungskraft auf Fachkräfte. Strukturwandel und demografische Entwicklung verstärken sich oft gegenseitig und führen dazu, dass sich ländliche Regionen unterschiedlich entwickeln. Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit haben häufig kaum wirtschaftliche Verflechtungen mit Wirtschaftszentren.

Andererseits gibt es ländliche Räume mit hoher Beschäftigung, beispielsweise am Rande größerer Ballungsräume, die sogenannten „Speckgürtel“. Sie haben eine besondere Anziehungskraft, was die Ansiedlung von Unternehmen und Fachkräften angeht. Vor allem im Süden Deutschlands sind wirtschaftlich starke ländliche Regionen mit einem hohen Anteil an kleinen und mittelständischen, teilweise hoch innovativen Unternehmen zu finden. In anderen ländlichen Regionen wiederum bestehen stabile Strukturen entlang einer Wertschöpfungskette, in die die landwirtschaftliche Produktion und Verarbeitung, die Forstwirtschaft, das Handwerk und die Gewerbetreibenden fest eingebunden sind.

Eine Abgrenzungsmöglichkeit für strukturschwache ländliche Regionen bietet die Typisierung der Arbeitsagenturbezirke, welche zuletzt im Jahr 2008 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgenommen wurde. Auf der Grundlage der SGB III Vergleichstypen zeigt sich, dass strukturschwache ländlichen Regionen (Typen IIIb (hellgrün) und Va bis Vc (orange-gelb)) überwiegend in ostdeutschen und einigen norddeutschen Agenturbezirken zu finden sind.

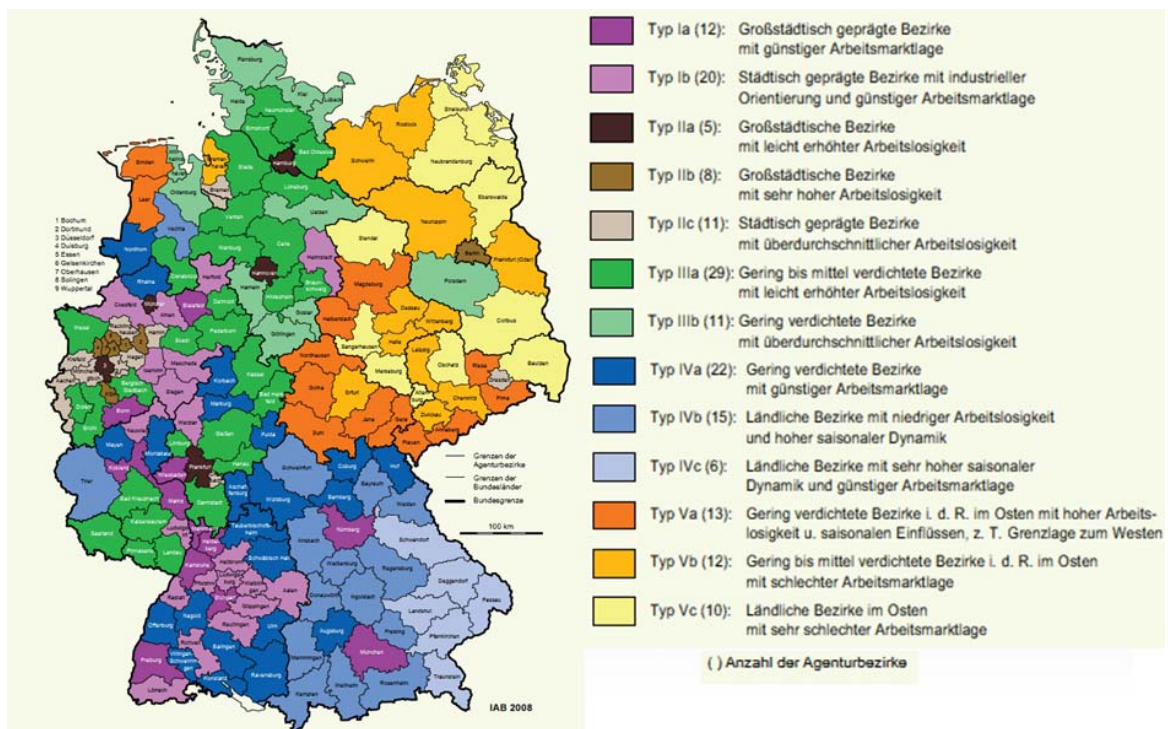


Abb. 4: Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 in Mio. Personen; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)2008, dargestellt im Vortrag von Bettina Schattat 23. Mai 2012 in Nürnberg.

Die Arbeitslosenquote in den strukturschwachen ländlichen Regionen liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Jedoch ist positiv hervorzuheben, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit seit 2008 in diesen Regionen überdurchschnittlich stark ausfiel: Während sich die Arbeitslosigkeit bundesweit um 8,7% verringerte, fällt der Rückgang in den Typ V-Bezirken mit -19% mehr als doppelt so stark aus (Typ IIIb: -9,7%).

### **Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf in ländlichen Regionen**

Aktuell gibt es in strukturschwachen ländlichen Regionen noch keinen Fachkräftemangel. Um diesem auch zukünftig vorzubeugen, müssen attraktive Arbeitsplätze in der Region geschaffen und gehalten werden. Hierbei tragen vor allem qualitativ hochwertige Bildungsangebote dazu bei, dass die Potenziale der Region genutzt werden können, eine wettbewerbsfähige Wirtschaft erhalten bleibt, dass gesellschaftliche und kulturelle Leben bereichert wird und Lebensqualität entsteht. Die Sicherstellung eines differenzierten und nachfragegerechten Bildungsangebots bildet die zentrale bildungspolitische Herausforderung für ländliche Räume. Auch die Förderung von Existenzgründungen spielt eine wichtige Rolle bei der Aktivierung des wirtschaftlichen Potenzials in ländlichen Regionen. Die Bundesregierung hat mit dem Mikrokreditfonds Deutschland den Zugang von Kleinunternehmen sowie Existenzgründerinnen und -gründern zu Kleinkrediten verbessert. Bereits jetzt zeigt sich eine breite Nutzung des Mikrokreditfonds von Kleinunternehmen im ländlichen Raum. In ostdeutschen Regionen fördert das Bundesinnenministerium gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern im Rahmen der „Fachkräfteinitiative Ostdeutschland“ regionale Ansätze. Gefördert werden zehn innovative Projekte, die geeignet sind, das Beschäftigungspotenzial der eigenen Region bestmöglich auszuschöpfen. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit gerade von klein- und mittelständischen Unternehmen und das wirtschaftliche Wachstum in Ostdeutschland zu unterstützen.

Insgesamt wird der Erfolg ländlicher Regionen davon abhängen, nachhaltige regionale Wirtschaft aufzubauen und die Stärken für ihre Zukunftsentwicklung zu nutzen, sowie selbstbewusst mit städtisch geprägten Räumen zusammenzuarbeiten. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, die ländlichen Räume bei ihrer Entwicklung unterstützen, werden im Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur Entwicklung ländlicher Räume aufgezeigt, der am 18. Januar 2012 vom Bundeskabinett beschlossen wurde. Auch in der Demografie-Strategie, die am 25. April 2012 beschlossen wurde, legt die Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf die Förderung der Lebensqualität in ländlichen Räumen.

Auf Bundesebene wurde mit der Bildung einer „Allianz für Fachkräfte in den Regionen“ (DIHK, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit) reagiert, um verlässliche und hinreichend differenzierte regionale Arbeitsmarktdaten (aktueller und zukünftiger Arbeitskräftebedarf – detailliert nach Branchen, Berufen und Regionen) zur Verfügung zu stellen. Auch die Bundesagentur für Arbeit stellt mit dem Arbeitsmarktmonitor ein Hilfsmittel zur Analyse des Fachkräftebedarfs bereit und unterstützt die Partner vor Ort. Im Frühjahr 2013 werden mit dem Jobmonitor mithilfe eines Prognosemodells zudem fundierte Aussagen zu Arbeitskräftenachfrage und -angebot bis zum Jahr 2030 getroffen werden können.

Mit den Partnern der Arbeitskräfteallianz sollen regionale Netzwerke (lokale Unternehmen, Bundesagentur für Arbeit oder Jobcenter, Mittelstandsorganisationen, Gewerkschaften, Kammern und Kommunen) zur Fachkräftesicherung unterstützt werden. Durch die Zusammenarbeit vor Ort sollen dem regionalen Fachkräftebedarf beziehungsweise den ungenutzten Potenzialen entsprechend, zielgerichtete und effiziente Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Auch das Fachkräftepotenzial von Frauen und älteren Menschen gilt es, durch eine stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / von Pflege und Beruf oder den Aufbau von Qualifizierungs-

und Weiterbildungsverbänden, in denen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kompetenzen erwerben, verstärkt zu nutzen. Die Netzwerkarbeit soll ferner dazu beitragen, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu verbessern.

Ferner besteht eine Vielzahl von Netzwerken, die das Ziel verfolgen, Menschen mit Migrationshintergrund dabei zu unterstützen, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und so ausländische Fachkräfte für ihre Regionen zu gewinnen. Das Netzwerk „Allianz pro Fachkräfte in der Metropolregion Nürnberg“ setzt sich zum Beispiel dafür ein, dass ausländische Studenten, die in Nürnberg studiert haben, bei der Kontaktvermittlung zu potenziellen Arbeitgebern in der Region, bei der Bewerbungsvorbereitung und bei der Wohnungssuche unterstützt werden. Zudem gibt es viele Netzwerke, die gezielt Sprachtrainings oder Qualifizierungen für Migrantinnen und Migranten anbieten. Das vom Bundesarbeitsministerium geförderte „Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung“ hat vor allem koordinierende und beratende Aufgaben.

Zur Unterstützung regionaler Netzwerke und Projekte, die sich im Bereich Fachkräftesicherung engagieren, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ neu eingerichtet. Das Innovationsbüro gibt Ideen für Maßnahmen, unterstützt bei deren Umsetzung vor Ort und macht Erfolgsgeschichten regionaler Netzwerkarbeit bundesweit bekannt.



## **Ergebnisse der Podiumsdiskussion: Integrations- und Entwicklungspotenziale in strukturschwachen ländlichen Regionen**



Dr. Klaus Ritgen, Bettina Schattat, Dr. Steffen Maretzke, Sabine Süß, Prof. Roland Roth (links) | Burkhard Plemper, Bülent Arslan (rechts)

### *Teilnehmer:*

*Dr. Steffen Maretzke, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung BBSR*

*Dr. Klaus Ritgen, Deutscher Landkreistag*

*Professor Roland Roth, Politikwissenschaft, Universität Magdeburg Stendal*

*Bettina Schattat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

*Sabine Süß, Vorsitzende des Vorstands der Schader-Stiftung*

*Moderation: Burkhard Plemper, Hamburg*

Ländliche Regionen gestalten sich aufgrund ihrer Entwicklungen und Rahmenbedingungen äußerst heterogen. Neben Schrumpfs- oder Problemregionen existieren auch sehr erfolgreiche ländliche Regionen, die durch positive sozioökonomische Entwicklungen auf sich aufmerksam machen. Im Rahmen der Podiumsdiskussion wurde hervorgehoben, dass strukturschwache ländliche Regionen vorrangig von Abwanderungen betroffen sind und somit einen erhöhten Handlungsbedarf aufweisen, um ihre zukünftige „Lebensfähigkeit“ zu sichern. Um dem „Teufelskreis“ negativer Entwicklungen in diesen Regionen, wie Bevölkerungsabnahme und Auslastungsproblematiken, schrittweise entgegenzuwirken, müssen nach Angaben von Dr. Klaus Ritgen vor allem spezifische Vorteile ländlicher Regionen genutzt werden. Potenziale sind zum Beispiel vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen im Bereich der Energiewende und flächenhafter Infrastrukturen (Windräder, Solaranlagen) zu sehen. Somit können im ländlichen Raum Aufgaben erledigt werden, die auch den Städten zugutekommen. Unentbehrlich bleiben weiterhin eine flächendeckende Breitbandversorgung sowie optimierte Verkehrsanbindungen beispielsweise in andere Städte, um eine Vernetzung dieser zu gewährleisten.

Im Zuge des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Erhöhung des Durchschnittsalters ergeben sich für ländliche Regionen nach Aussage von Professor Roland Roth weitere neue Perspektiven, beispielsweise als Wohnort für Senioren in Verbindung mit Angeboten im Bereich des Gesundheitswesens und der Pflege. Innerhalb dieser Branche gibt es zwar keine Produktivität im eigentlichen Sinne, die Funktion der Schaffung neuer Arbeitsplätze ist jedoch erfüllt. Aufgabe der Kommunen ist es folglich, die eigenen Entwicklungspotenziale zu erkennen und diese sichtbar zu machen. Hierdurch kann ein Gegengewicht zu den vielfach vorherrschenden Typologien ländlicher Regionen geschaffen und Lebensqualität gesichert werden.

Um nachhaltige Entwicklungsziele für eine Region zu formulieren, ist es demnach notwendig, die endogenen Potenziale einer Region ausfindig zu machen und effektiv zu nutzen. Gerade in ländlichen Schrumpfsregionen sind infolge des Handlungsdruckes Kreativität und Netzwerke gefragt, um an den Bedarf angepasste Versorgungs- aber auch Verwaltungsstrukturen zu schaffen. Nach These von Sabine Süß ist „die Kreativität vor allem dort zu finden, wo die Not am Größten

ist“. Um die Kreativität zu nutzen, bedarf es gleichzeitig aber auch eines gesetzlichen Spielraums für kommunales Handeln und individuelle Lösungsansätze. Die gesetzlichen Zwänge müssen gelockert beziehungsweise überdacht werden, da gewisse Gesetzmäßigkeiten womöglich nicht mehr für jede Kommune zutreffen. Bei der Schaffung zukunftsfähiger Lösungen kommt vor allem auch der „neuen Verantwortungsgemeinschaften in der Gesellschaft“ eine hohe Bedeutung zu.

Um die Akzeptanz für kommunales Handeln vor allem in strukturschwachen Regionen zu steigern, das vielfach auch von Rückbau und Angebotsverminderungen geprägt ist, bedarf es nach Angaben von Professor Roland Roth einer Einbindung der Zivilgesellschaft zur demokratischen Absicherung, Verantwortungen müssen neu definiert werden. Dies bestätigen auch die Stadtentwicklungsmaßnahmen der Stadt Stendal, welche einen offenen Dialog mit den Bürgern zum Thema Rückbau führt. Gute Ideen entstehen nach Angaben von Frau Sybille Stegemann aus der Hansestadt Stendal, wenn die „Bürger mitgenommen werden“ und mit ihnen ein „ehrlicher und offener Dialog“ geführt wird. Wichtig ist diesbezüglich nach Aussage von Dr. Steffen Maretzke allerdings auch, die Bürger mit den bevorstehenden Herausforderungen in strukturschwachen ländlichen Regionen nicht zu überfordern und eine klare politische Haltung und Vision zu liefern. Um entsprechende, manifeste Strukturen zu identifizieren und zu ändern, bedarf es auch der Unterstützung seitens des Bundes. Dies gilt jedoch nicht ausschließlich für strukturschwache ländliche Regionen, der demografische Wandel beschreibt ein gesamtgesellschaftliches Problem. Ein Signal diesbezüglich stellt die Nationale Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ (Herausgeber: Bundesministerium des Innern, April 2012) dar, in der die Visionen noch stärker zum Ausdruck gebracht werden sollten.

Inwieweit eine Zuwanderung aus dem Ausland dazu beitragen kann, die problematische Situation in strukturschwachen ländlichen Regionen zu entschärfen und welche Erwartungen und Voraussetzungen hierbei maßgeblich sind, wurde im Rahmen der Podiumsdiskussion rege diskutiert. Einig waren sich nahezu alle Diskutanten, dass die Generierung neuer Zuwanderergruppen und qualifizierter Arbeitskräfte durchaus eine Chance für den Erhalt der Lebensfähigkeit ländlicher Regionen darstellt, die von Abwanderungen betroffen sind. Die Gründe jedoch, ob eine Zuwanderung ausschließlich über Arbeitsplätze und konjunkturelle Entwicklungen gesteuert werden kann, wurden kontrovers bewertet. Die grundsätzliche Frage hierbei, ob überhaupt internationale Experten gewillt seien, in „deutsche Provinzen“ zu wandern, beantwortete Bettina Schattat dahingehend, dass sich die stereotype Aussage „nach Deutschland will keiner“ aufgrund des nennenswerten Wirtschaftswachstums in Deutschland schnell ändert.

Wichtig erscheint in Bezug auf die Anwerbung von Arbeitskräften, dass Regionen sowohl als Arbeits- als auch als Wohnort für Familien attraktiv sind. Im Vergleich zu Zeiten des Anwerbeabkommens in den 50er Jahren gewinnt neben den monetären Gründen zunehmend auch das Thema Lebensqualität im Entscheidungsprozess potenzieller Zuwanderer an Bedeutung. Örtliche Angebote müssen entsprechend angeglichen werden – der Zuzug ganzer Familien erfordert infrastrukturelle Anpassungen und Arbeitsplatzangebote für Männer und Frauen. Mit Vorsicht betrachtet werden müssten reflexartige Reaktionen, jugendliche Arbeitslose aus europäischen Nachbarländern anzuwerben. Zum einen müssten entsprechende Strukturen für eine Arbeitsmarktintegration dieser Menschen geschaffen und sichergestellt werden und eine gesamteuropäische Perspektive zur Verhinderung innereuropäischer Konflikte nicht aus dem Auge verloren werden.

Wichtig erscheint für das Forschungs-Praxis-Projekt neben dem Aspekt der Zuwanderung aber auch das Verhindern einer Abwanderung bereits hier lebender Migranten. Hierbei muss es vor allem darum gehen, gemeinsam mit den Migranten Prozesse zu fördern und Lösungen zu entwickeln, wie ländliche Standorte erhalten und deren Attraktivität gesteigert werden kann.

Sowohl für Neu-Zuwanderer als auch für hier lebende Migranten stellt sich die Frage nach den Beweggründen und Bleibefaktoren, in strukturschwache ländliche Regionen zu emigrieren beziehungsweise dort zu bleiben. Es gilt also, sich insbesondere auch um diejenigen, die bereits hier leben, zu kümmern. Um die Wohn- und Lebensqualität zu steigern, sind die weichen Standortfaktoren nicht zu unterschätzen. Auf die Frage von Bülent Arslan, Geschäftsführer des imap-Institutes, nach der Bedeutung von Kultur zum Erhalt der Lebensfähigkeit ländlicher Regionen wurde erläutert, dass ein umfangreiches kulturelles Angebot und ein reges Vereinsleben durchaus dazu beitragen können, lebendige Ortschaften zu erhalten. Im Zuge der angespannten Lage kommunaler Finanzhaushalte kommt hierbei vor allem der strategischen Nutzung kultureller Ressourcen eine hohe Bedeutung zu (beispielsweise Kulturkonzepte).

Neben solchen weichen Standortfaktoren spielen besonders auch harte Faktoren eine entscheidende Rolle. So ist beispielsweise die schulische Infrastruktur ein maßgebliches Qualitätskriterium eines Standortes. Gerade in diesem Bereich sehen sich Kommunen und Landkreise aufgrund rückläufiger Schülerzahlen und finanzieller Engpässe in der schwierigen Situation, diese Strukturen überhaupt aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig steigen die Qualitätsansprüche im Bereich Bildung. Diesbezüglich führte Dr. Klaus Rütgen an, dass gerade das Beispiel der Schulen verdeutliche, wie wichtig es aktuell sei, dass sich Kommunen gewisse Infrastrukturen, ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Tragfähigkeit, leisten müssen. Ein Beispiel, wie neue Impulse in unkonventioneller Weise entstehen können, wurde an dieser Stelle von Sabine Süß angeführt. In Mecklenburg-Vorpommern wurde eine Schule im ländlichen Raum durch eine private Initiative mit Unterstützung der Software AG - Stiftung gegründet. Dies hat dazu geführt, dass anschließend viele Familien in diese Region gezogen sind. Die Schule ist inzwischen von einer Grundschule zu einer Volksschule expandiert. Dies ist ein Beispiel, wo die Attraktivität des Standortes Familien angezogen hat. Für das Projekt Integrationspotenziale bedeutet dies, dass den Themen Kreativität, Mobilität und Vielfalt ein besonderer Stellenwert zukommt.

## **Vorstellung der ausgewählten Städte und Landkreise**

### **Main-Kinzig-Kreis und Stadt Schlüchtern**

*Klaus Pichl, Main-Kinzig-Kreis*

*Jan Schaarschmidt, Stadt Schlüchtern*



Jan Schaarschmidt | Klaus Pichl

Der Main-Kinzig-Kreis befindet sich im Osten von Hessen. Im Kreis leben 407.022 Menschen auf einer Fläche von 1.398 km<sup>2</sup> bei einer Bevölkerungsdichte von 292 Einw./km<sup>2</sup>. Der Main-Kinzig-Kreis bildet einen „verdichteten Kreis im Agglomerationsraum“ und weist sowohl ländliche als auch verdichtete Bereiche auf. Die Stadt Schlüchtern liegt im östlichen Teil des Main-Kinzig-Kreises und zählt 16.827 Einwohner.

Im einwohnerstärksten Landkreis Hessens liegt der Migrantenanteil bei rund 25% der Gesamtbevölkerung. In einigen Hauptschulen erreicht der Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund rund 80%. Auf Landkreisebene wurde 2010 ein Integrationsbüro eingerichtet. In der Stadt Schlüchtern besteht das Jugendbüro und Familienzentrum "Check in". Dieses übernimmt eine koordinierende, vernetzende, fördernde und aktivierende Funktion und ist zentraler Bestandteil der Integrationsarbeit innerhalb der Stadt. Der Main-Kinzig-Kreis und die Stadt Schlüchtern sind Modellregion im Förderprogramm „Modellregionen Integration“ des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa.

Die Aufnahme in das Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung wird als wichtige Erweiterung der Arbeit als Modellregion gesehen. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Integrationsarbeit aber auch der Anforderungen an das Forschungs-Praxis-Projekt liegt darin, die Rechte und Chancen von Frauen und Mädchen zu stärken. Darüber hinaus erhofft sich der Main-Kinzig-Kreis und die Stadt Schlüchtern Aufschluss über das Leben und die Integration von Migranten in kleineren Dörfern und Ortsteilen, sowie deren Teilhabe am dörflichen Leben. Weitere Anknüpfungspunkte sind Erwartungshaltungen, Ausbildungschancen und Bildungswege der Migranten.

## **Landkreis Celle und Stadt Bergen**

*Michael Cordioli, Landkreis Celle*

*Rainer Prokop, Stadt Bergen*



Rainer Prokop | Michael Cordioli

Der Landkreis Celle befindet sich im Osten von Niedersachsen. Im Kreis leben 179.247 Menschen auf einer Fläche von 1.545 km<sup>2</sup> bei einer Bevölkerungsdichte von 117 Einw./km<sup>2</sup>. Der Landkreis Celle bildet einen "ländlichen Kreis höherer Dichte im ländlichen Raum". Die Stadt Bergen liegt im nördlichen Teil des Landkreises Celle und zählt 13.284 Einwohner.

Die Stadt Bergen ist geprägt von kurdischstämmigen Menschen, überwiegend êzidischen Glaubens. Insgesamt lebt im Landkreis Celle die weltweit größte Gruppe der Êziden außerhalb ihres ursprünglichen Lebensraums. Die Schwerpunkte der Integrationsarbeit im Kreis bilden die Stelle für Integrations- und Migrationsangelegenheiten und die Förderung einer Willkommenskultur. In der Stadt Bergen leben aktuell ca. 3.000 Angehörige der britischen Streitkräfte mit ihren Familien. Eine große Herausforderung für die Stadt stellt der geplante Abzug der britischen Streitkräfte dar, was die Stadt unter anderem dazu motivierte, am Forschungs-Praxis-Projekt teilzunehmen. In der Stadt Bergen haben Bürgerinnen und Bürger zusammen mit Vertretern aller politischen, kirchlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Gruppierungen das Stadtleitbild Bergen 2020 „Stadt des Friedens und der Internationalität“ erarbeitet. Prägend für das Thema Frieden ist auch die Beheimatung der Gedenkstätte Bergen-Belsen. Mit dem „Runden Tisch 2000“ gibt es in Bergen einen überparteilichen und neutralen Zusammenschluss von 15 Vertretern unterschiedlicher Nationalitäten, Einrichtungen und Institutionen.

Maßgeblich für die Teilnahme am Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung ist die Frage, wie die bereits derzeit strukturschwache ländliche Region Bergen den geplanten Truppenabzug auffangen kann und ob die Generierung neuer Zuwanderergruppen durch eine aktive Zuzugswerbung ein Lösungsbaustein darstellen kann? Von der Teilnahme an dem Forschungs-Praxis-Projekt erhofft man sich ferner ein allumfassendes Handlungskonzept, eine Verbesserung der kommunalen Integrationspolitik und die Erreichung einer interkulturell orientierten Organisationsentwicklung der Verwaltung.

## **Landkreis Göttingen und Stadt Hann. Münden**

*Isa Sandiraz, Landkreis Göttingen*

*Volker Ludwig, Stadt Hann. Münden*



Isa Sandiraz | Volker Ludwig

Der Landkreis Göttingen ist der südlichste Landkreis des Landes Niedersachsen. Hier leben 258.031 Menschen auf einer Fläche von 1.117 km<sup>2</sup>, das entspricht einer Bevölkerungsdichte von 231 Einw./km<sup>2</sup>. Der Landkreis bildet einen „verdichteten Kreis im verstädterten Raum“. Die Stadt Hann. Münden ist die südlichste Stadt Niedersachsens im Landkreis Göttingen und zählt 24.519 Einwohner.

Der Ausländeranteil liegt in Hann. Münden mit 7% wesentlich höher als im Kreisdurchschnitt (4,5%). Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei schätzungsweise 15%, in der Kernstadt sogar bei knapp 30%. In der Stadt spielt der industrielle Sektor (insbes. verarbeitendes Gewerbe) eine besondere Rolle. In diesem Bereich fanden Migranten seit der 1. Gastarbeitergeneration überwiegend Arbeit. Im Zuge der Fortschreitung des Strukturwandels, könnten Migranten aufgrund ihres häufig niedrigeren Qualifikationsniveaus davon verstärkt betroffen sein. Seit dem Jahr 2009 hat der Kreis Göttingen einen eigenen Integrationsbeauftragten, der für zahlreiche Integrationsprojekte, auch in Hann. Münden, zuständig ist. Ein Beispiel stellt die Durchführung interkultureller Trainings für Schulen, Kindertageseinrichtungen, Mitarbeiter/-innen des Kreisjugendamtes, Mitarbeiter/-innen des Jobcenters, Wohlfahrtsverbände, Polizeidienststellen, etc. dar. Existierende Integrationsprojekte in der Stadt Hann. Münden werden in enger Zusammenarbeit mit dem Landkreis Göttingen realisiert.

Von der Teilnahme am Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung erwarten der Landkreis und die Stadt Anregungen, wie den negativen Auswirkungen des demografischen Wandels unter Hebung des Potenzials von Migranten entgegengewirkt werden kann, sowie neue Impulse zur Förderung einer nachhaltigen Integrationsarbeit in Hann. Münden. Darüber hinaus sollen konzeptionelle und operative Ideen für eine bessere Vernetzung von vorhandenen Integrationsinitiativen / Maßnahmen vor Ort entstehen und Methoden und Strategien für eine zeitgemäße Reform von vorhandenen Strukturen nach realen Bedürfnissen und Wünschen von Adressaten und Akteuren entwickelt werden. Es sollen neuere institutionelle und zivilgesellschaftliche Strukturen geschaffen werden, die eine nachhaltige Integrationsarbeit / Migrationsarbeit vor Ort begünstigen könnten.

## **Landkreis Höxter und Stadt Höxter**

*Matthias Kämpfer, Landkreis Höxter*

*Brigitte Husemann, Stadt Höxter*



Brigitte Husemann | Matthias Kämpfer

Der Landkreis Höxter befindet sich im Osten von Nordrhein-Westfalen. Im Kreis leben 148.470 Menschen auf einer Fläche von 1.200 km<sup>2</sup>, bei einer Bevölkerungsdichte von 126 Einw./km<sup>2</sup>. Der Landkreis Höxter bildet einen „ländlichen Kreis im verstädterten Raum“. Die Stadt Höxter liegt im nordöstlichen Teil des Landkreises Höxter und zählt 30.314 Einwohner.

Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund liegt im Landkreis Höxter bei rund 13%. Die größte Gruppe bilden Aussiedler aus der ehemaligen UdSSR und den Ostblockstaaten. Die zweitgrößte Gruppe stellen türkische Mitbürger dar. Auf Landkreisebene existiert seit dem Jahr 2006 das Integrationsbüro des Kreises Höxter. Die Arbeit dieses Büros besteht in der Förderung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Dies findet durch die Vernetzung der vorhandenen Strukturen mit den Handlungsakteuren statt. Zwischen dem Kreis Höxter und der Stadt Höxter besteht im Bereich der Integrationsarbeit eine Kooperationsvereinbarung. Diese regelt, dass der Kreis die Integrationsarbeit in den einzelnen Städten vernetzt und unterstützt. Das Integrationsbüro des Kreises Höxter übernimmt somit die strategische Integrationsarbeit für das gesamte Kreisgebiet. Wichtige Integrationspartner der Stadt Höxter sind neben dem Integrationsbüro des Kreises ferner der „Arbeitskreis Integration“ im Bündnis für Familie und Generationen Höxter. Der Kreis ist darüber hinaus am Integrationsprogramm KOMM-IN beteiligt.

Von der Teilnahme am Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung erwarten der Landkreis und die Stadt Höxter eine Unterstützung bei der strukturellen Verbesserung der Integration vor Ort. Wegweisend hierfür ist eine Zukunftsstrategie, welche die Schaffung attraktiver Lebensbedingungen zum Ziel hat, um den Verbleib der Bevölkerung im Kreis- und Stadtgebiet Höxter zu sichern und den Wegzug zu verhindern. Konkret bedarf es einer professionellen Begleitung bei der Überprüfung von Angebots- und Steuerungsstrukturen, der Identifizierung von Zukunftspotenzialen, der Förderung einer strategischen (Neu)-Ausrichtung. Als wichtig wird ferner der Erfahrungsaustausch mit anderen Kommunen zu Best-Practice-Beispielen erachtet.

## **Landkreis Stendal und Stadt Stendal**

*Liane Bischoff, Hansestadt Stendal („Netzwerk für die Integration von Migranten“ für Stadt und Landkreis)*

*Sybille Stegemann, Hansestadt Stendal*



Liane Bischoff | Sybille Stegemann

Der Landkreis Stendal befindet sich im Nordosten des Landes Sachsen-Anhalt. Im Kreis leben 123.674 Menschen auf einer Fläche von 2.423 km<sup>2</sup> bei einer Bevölkerungsdichte von 53 Einw./km<sup>2</sup>. Der Landkreis Stendal bildet einen „ländlichen Kreis geringerer Dichte im ländlichen Raum“. Die Hansestadt Stendal liegt im südöstlichen Teil des Landkreises Stendal und zählt 42.435 Einwohner.

Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Landkreis Stendal beträgt 2,3%. Von den insgesamt im Landkreis lebenden Zuwanderern wohnen 77% in der Hansestadt Stendal. Die häufigsten Herkunftsländer stellen Vietnam, Serbien-Montenegro und China (einschließlich Tibet) dar. Ein „Rahmenplan für Integration von Zugewanderten im Landkreis Stendal“ wurde nach einem ausgiebigen Dialog des Kreistages Stendal und dem Stadtrat der Hansestadt Stendal im Jahre 2011 jeweils einstimmig beschlossen. Ein Handlungsfeld des Rahmenplanes ist die interkulturelle Öffnung vor allem der Verwaltungsorganisationen und kommunalen Dienste. Insgesamt soll der Rahmenplan dazu dienen, die zukünftige Integration als Querschnittsaufgabe zu sehen, die von allen gesellschaftlichen Kräften getragen wird. Prägend ist die Doppelfunktion des Landrates und des Oberbürgermeisters im Bereich Integration. Sowohl das Büro des Oberbürgermeisters als auch das des Landrates sind hierbei an das Netzwerk für Integration geknüpft. Dieses Netzwerk besteht seit dem Jahr 2000. Zwischen 2000 und 2003 wurde es als Modellprojekt durch das Bundesministerium und das Land Sachsen-Anhalt als kommunales Integrationsprojekt gefördert. Seit Juni 2003 ist die Hansestadt Stendal Träger und seit 2009 wird die Koordinatorin des Netzwerkes vom Land Sachsen-Anhalt gefördert. Dieses Netzwerk verbindet verschiedene Einrichtungen, Akteure und Institutionen miteinander. Das Büro des Netzwerkes wurde im Stadtteil "Stendal Stadtsee" (Programm Soziale Stadt), in welchem die meisten Menschen mit Migrationshintergrund wohnen, angesiedelt.

Mit der Teilnahme am Forschungs-Praxis-Projekt soll das Thema interkulturelle Öffnung der Verwaltungsorganisationen und kommunalen Dienste verstärkt thematisiert und die Integration als Querschnittsaufgabe verankert werden.



## **Landkreis Bad Kissingen und Stadt Bad Kissingen**

*Martin Pfeuffer, Landkreis Bad Kissingen*

*David Rybak, Stadt Bad Kissingen*



David Rybak | Martin Pfeuffer

Der Landkreis Bad Kissingen liegt im Norden von Bayern. Im Kreis leben 104.932 Menschen auf einer Fläche von 1.137 km<sup>2</sup> bei einer Bevölkerungsdichte von 94 Einw./km<sup>2</sup>. Der Landkreis Bad Kissingen bildet einen "ländlichen Kreis geringerer Dichte im ländlichen Raum". Die Kreisstadt Bad Kissingen liegt im östlichen Teil des Landkreises Bad Kissingen und zählt 3.913 Einwohner.

In der Stadt Bad Kissingen stellt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mindestens rund 17% der Bevölkerung dar. Die Hauptpersonengruppe sind Spätaussiedler. Der Landkreis Bad Kissingen ernannte im Jahre 2008 einen Integrationsbeauftragten, welcher Ansprechpartner für den gesamten Landkreis ist. Die Haupttätigkeit liegt in der Koordination des „Netzwerkes für Migrationsarbeit im Landkreis Bad Kissingen“ (besteht seit 1999). Ziel dieses Netzwerks war und ist es, alle im Landkreis Bad Kissingen tätigen Organisationen und Verbände, die sich die Integration der dort lebenden Aussiedler und Ausländer zum Ziel gesetzt haben, mit ihren ehrenamtlichen und hauptberuflichen Kräften an einen Tisch zu bringen. Das Netzwerk fungiert als Plattform der Mitglieder für den Informationsaustausch über Projekte und Entwicklungen im Landkreis. Des Weiteren wurden und werden eigene Maßnahmen, Fachvorträge und Ausstellungen organisiert. Im Jahr 2009 wurde ein Integrationsbeirat der Stadt Bad Kissingen gegründet, welcher die Anliegen der Bürger parlamentarisch und operativ vertritt. Ziel des Beirates ist die Förderung des guten Miteinanders von Migranten und Einheimischen in der Stadt Bad Kissingen. Die Aufgaben des Beirates liegen beispielsweise in der Funktion als Ansprechpartner für Migranten und Einheimische oder in der Sensibilisierung der Stadtverwaltung für die Belange von Migranten, etc.

Vom Forschungs-Praxis-Projekt erwarten die Teilnehmer vor allem Impulse für die eigene Integrationsarbeit, eine Analyse der Stärken und Schwächen vor Ort, Hilfe zur Selbsthilfe sowie einen Motivationsschub für das Ehrenamt in den Kommunen.

## **Ostalbkreis und Stadt Schwäbisch Gmünd**

*Hans-Michael Betz, Ostalbkreis*

*Melanie Seliger, Stadt Schwäbisch Gmünd*



Melanie Seliger | Hans-Michael Betz

Der Ostalbkreis liegt im Osten Baden-Württembergs. Im Kreis leben 312.129 Menschen auf einer Fläche von 1.512 km<sup>2</sup> bei einer Bevölkerungsdichte von 208 Einw./km<sup>2</sup>. Der Ostalbkreis bildet einen „verdichteten Kreis im verstädterten Raum“. Die Stadt Schwäbisch Gmünd liegt im Südwesten des Ostalbkreises und zählt 60.000 Einwohner.

Rund 22 % der Bevölkerung des Ostalbkreises und rund 33% der Bevölkerung der Stadt Schwäbisch Gmünd weisen einen Migrationshintergrund auf. Die Grundlage für die Integrationsarbeit im Landkreis bilden der Sozialbericht aus dem Jahr 2008/2009, der die Notwendigkeit der Integrationsarbeit hervorhebt, und der Bildungsbericht aus dem Jahr 2011, der Informationen zur frühkindlichen Bildung und Sprachförderung beinhaltet. Seit dem Jahr 2007 gibt es im Landkreis einen Integrationsbeauftragten, der unter anderem der Aufgabe nachkommt, lokale Netzwerke und Projekte zur Förderung der Integration zu initiieren und zu unterstützen. Eines dieser Netzwerke stellt beispielsweise das Deutsch-Türkische Netzwerk im Ostalbkreis dar, ein Zusammenschluss verschiedener kommunaler Einrichtungen und Organisationen. Ein weiteres Handlungsfeld bildet die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter der Verwaltung. Im Jahr 2011 wurde der Ostalbkreis im Rahmen des Programms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend "Vielfalt tut gut - Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie" als „Ort der Vielfalt“ ausgezeichnet. Die Stadt Schwäbisch Gmünd blickt auf eine vergleichsweise lange Tradition der Integrationsarbeit zurück. Im Jahr 2009 verabschiedete die Stadt Schwäbisch Gmünd zusammen mit dem Landkreis ein Integrationskonzept. Ziel des Konzeptes ist die Verankerung der Integration als Querschnittsaufgabe. Um den Prozess weiterzuentwickeln, wurde ein Lenkungskreis Integration geschaffen, an welchem alle relevanten Akteure der Integrationsarbeit in Schwäbisch Gmünd beteiligt sind.

Die Erwartung an das Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung liegt seitens der Stadt Schwäbisch Gmünd vor allen darin, die begonnen Ansätze der Integrationsarbeit aufzugreifen und unter Einbeziehung aller Partner und Ämter zu optimieren und zu verfestigen. Der gestartete Prozess soll nachhaltig in den Verwaltungen verankert werden. Der Landkreis erhofft sich darüber hinaus vor allem Unterstützung dabei, die Verwaltungsspitze und den Kreistag zur Teilnahme an interkulturellen Schulungen und Seminaren zu motivieren, damit diese mit gutem Beispiel für die Verwaltungsmitarbeiter vorangehen.

## **Vorstellung der Forschungsbegleitung**

*Dr. Frank Gesemann, DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration  
Bülent Arslan, imap Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung*



Dr. Frank Gesemann | Bülent Arslan

Die Forschungsbegleitung des Projektes wird vom Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Interkulturelle Management- und Politikberatung (imap) durchgeführt. Während DESI für die wissenschaftliche Expertise zuständig ist, wird imap für den Coachingprozess sowie für die Entwicklung und Durchführung eines Seminar- und Fortbildungsprogramms zuständig sein.

Die wissenschaftliche Expertise von DESI ist vor allem in den Feldern Integrationspolitik und interkulturelle Öffnung, bürgerschaftliches Engagement, Gemeinwesen-, Stadt- und Quartiersentwicklung und der Förderung von Demokratie und interkulturellem Zusammenleben zu sehen. Die aktuelle Studie zum „Stand der kommunalen Integrationspolitik in Deutschland“ veröffentlichte das Institut im Mai 2012. Imap weist mit über 150 durchgeführten Projekten eine gute Expertise im Bereich Projektmanagement auf. Die Zielgruppen stellen Kommunen, öffentliche Einrichtungen und Verbände dar. Ein Schwerpunkt der Projekte liegt im Bereich der Integrationspolitik, interkultureller Öffnungsprozesse und der Vernetzung. Darüber hinaus weist das Institut mit bereits über 400 durchgeführten interkulturellen Trainings und Coachings praktische Erfahrung im Bereich der interkulturellen Öffnung auf. Wichtiges Knowhow für das aktuelle Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung stellen Referenzprojekte zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung in kleineren Städten und ländlichen Räumen dar.

## **Kernelemente der Forschungsbegleitung**

In der Vorbereitungsphase sollen wissenschaftliche Untersuchungen zu den Entwicklungstendenzen in strukturschwachen und schrumpfenden ländlichen Räumen, den Erfolgsbedingungen und Handlungsmöglichkeiten der kommunalen Integrationspolitik sowie der wissenschaftliche Diskurs zur interkulturellen Öffnung ausgewertet und die Ergebnisse aufbereitet werden.

In der Erhebungsphase (Juni 2012 bis Dezember 2012) sollen Informationen zum Stand der kommunalen Integrationspolitik in den teilnehmenden Städten, Gemeinden und Kreisen mit Hilfe qualitativer Forschungsmethoden erhoben und ausgewertet werden. In dieser Phase sind in jeder Kommune Vor-Ort-Besuche geplant. Ein vorgeschalteter Auftaktworkshop soll das gegenseitige Kennenlernen der beteiligten Institute und Akteure vor Ort erleichtern und generelle Fragen der Projektplanung, Ziel- und Strategieentwicklung thematisieren. Im Zentrum der Erhebungsphase steht eine jeweils mehrtägige Feldforschung in allen beteiligten Kommunen, wobei Einzel- und Gruppeninterviews mit den verantwortlichen beziehungsweise zuständigen Personen aus Kommunalverwaltung und -politik, Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, Migrationsberatungsstellen und Integrationskursträgern sowie mit ausgewählten Zuwanderern und Vertretern von Migrantenorganisationen durchgeführt werden sollen. Die

beteiligten Kommunen werden zudem dazu angeregt, für die Begleitung des Gesamtprozesses eine Arbeits- oder Steuerungsgruppe einzurichten, in die alle für den Anpassungs- beziehungsweise Veränderungsprozess relevanten Ressorts einbezogen werden. Im Ergebnis dieser Phase wird ein Bericht einschließlich Potenzialanalyse erarbeitet werden.

Von Februar bis Dezember 2013 wird die Beratungs- und Coachingphase anschließen. Auf der Grundlage der Erhebungen und Analysen wird ein begleitendes Seminar- und Fortbildungsangebot für eine interkulturelle Organisationsentwicklung und ein Coaching-Verfahren entwickelt. Vorgesehen ist jeweils ein Auftakt-Workshop auf der Führungsebene, ein Seminar auf der Personalleiterebene, interkulturelle Trainings für die Mitarbeiterschaft und Coachings für die einzelnen Fachbereiche. Die gewonnenen Erfahrungen werden anschließend dokumentiert und bewertet.

Möglichst während der gesamten Projektlaufzeit sollen die Kommunen bei der Entfaltung von Aktivitäten, die eine Sensibilisierung für kulturelle Diversität und eine Erhöhung der Integrationsbereitschaft in den Kommunen zum Ziel haben, angeregt und begleitet werden. Daher werden von Juli 2012 bis Dezember 2013 die integrationspolitischen Aktivitäten der Städte begleitet und beraten. Hierbei wird es den Forschern zunächst darum gehen, die Rolle von Zuwanderung und Integration im demografischen Wandel vor Ort zu klären und die lokalen Ressourcen für eine aktive Gestaltung von Bevölkerungsrückgang und Strukturwandel zu mobilisieren. Konkret werden die Kommunen dabei unterstützt, ein Gesamtkonzept zur Integration von Zuwanderern und der strategischen Ausrichtung der kommunalen Integrationsarbeit zu entwickeln beziehungsweise weiterzuentwickeln. Ein weiterer Schritt wird die Organisation eines öffentlichen integrationspolitischen Dialogs und die Aktivierung zivilgesellschaftlicher Akteure sowie die Förderung lokaler Integrationsnetzwerke darstellen. Im Rahmen des Forschungs-Praxis-Projekts kommt dem Dialog zwischen Städten und Landkreisen zu Zielsetzungen und Perspektiven, Handlungsfeldern und Maßnahmen sowie die Verteilung von Aufgaben im Bereich Integration eine besondere Bedeutung zu. Landkreise können die Integrationsbemühungen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden durch eine Bündelung von Ressourcen, den Austausch von Erfahrungen und Beispielen guter Praxis sowie die Vernetzung integrationspolitischer Akteure in wirksamer Weise unterstützen. Daher stehen ebenfalls die Reflexion der integrationspolitischen Aufgabenverteilung von Städten und Kreisen sowie Möglichkeiten zur Optimierung und die Organisation eines öffentlichen politischen Dialogs zum Thema Integration und demografischer Wandel auf Kreisebene im Vordergrund.

Der Ergebnistransfer, Januar bis Mai 2014, wird so ausgestaltet sein, dass auf der Grundlage der Erhebungen in den Kommunen und den Erfahrungen mit dem Coachingverfahren Empfehlungen zur Implementierung einer interkulturell ausgerichteten Organisationsentwicklung und zur Entwicklung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur in den Kommunen erarbeitet werden sollen. Auch die Gestaltung des demografischen Wandels mit Hilfe einer strategisch ausgerichteten Zuwanderungs- und Integrationspolitik wird einen thematischen Schwerpunkt darstellen. Nach Erörterung und Abstimmung der Ergebnisse mit den beteiligten Kommunen wird ein Handbuch für die kommunalen Akteure mit konkreten Vorschlägen zur Organisationsentwicklung und Verankerung kommunaler Integrationsstrukturen erarbeitet.

## Fachvortrag: Was heißt interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung?

Professor Stefanie Rathje, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin



Prof. Stefanie Rathje

### Begriff und Verständnis – Interkulturelle Kompetenz

Eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Begriff Interkulturelle Kompetenz erfordert einen Schritt zurückzugehen und sich mit dem Verständnis von Interkulturalität und Kultur zu beschäftigen. Unter Berücksichtigung dieser Perspektive wurden in diesem Vortrag Probleme eines traditionellen Konzepts von Interkultureller Kompetenz aufgezeigt und ein neuer anwendungsorientierter Ansatz vorgestellt. Das traditionelle Verständnis von Interkultureller Kompetenz geht zurück auf die Kollisionsmetapher der Interkulturalität, die man sich grafisch wie zwei sich überschneidende Kreise vorstellen kann. Dieses Bild illustriert sehr gut unser klassisches Verständnis von Kultur. So geht man traditionell davon aus, dass Kulturen feste Grenzen haben und kohärente Inhalte aufweisen, so etwa wenn etwas als „typisch deutsch“ bezeichnet wird.

Kollisions-Metapher der Interkulturalität

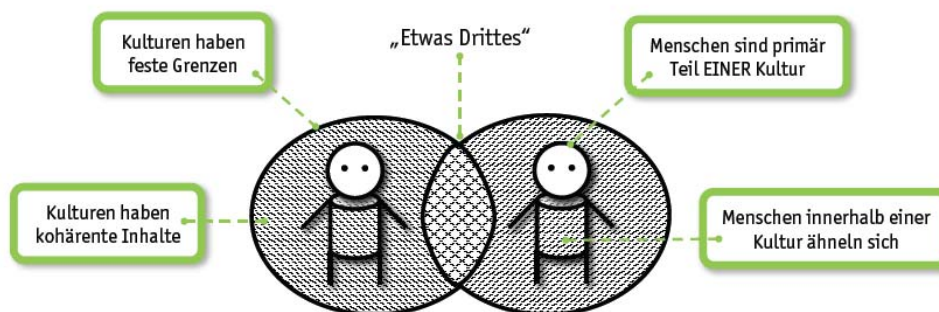


Abb. 5: Kollisions-Metapher der Interkulturalität, Professor Stephanie Rathje, Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin.

Ferner werden klassischerweise die Annahmen getroffen, dass Menschen primär zu einer Kultur gehören und Personen einer Kultur sich ähneln. Legt man dieses Verständnis zugrunde, so besteht die Herausforderung interkulturellen Handelns allgemein in einer Kollisionsbewältigung. Hierbei wird zwischen drei Ebenen unterschieden: 1. Der kognitiven Ebene, auf welcher die Schwierigkeit der Interkulturalität aus einem gegenseitigen Unwissen über die fremden kulturellen Systeme besteht; 2. Der affektiven Ebene, auf der sich das Problem eines Bedrohungsgefühls stellt, da das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen nicht als etwas Alltägliches sondern als Ausnahme-situation wahrgenommen wird; 3. Der konativen Ebene, bei welcher die Schwierigkeit darin besteht, dass Situationen des Zusammentreffens verschiedener Kulturen stets mit Konflikten behaftet sind und man nur schwer zu Einigungen kommt. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sind entsprechende Kompetenzen erforderlich. Auf der kognitiven Ebene kann dies Wissen über

fremde Kulturen sein. Auf der affektiven Ebene werden Kompetenzen wie Fähigkeit zur Stressbewältigung oder Empathiefähigkeit benötigt. Für die konative Ebene sind wiederum Eigenschaften wie Kompromissfähigkeit oder Verhandlungskompetenz von Bedeutung. Interkulturelle Kompetenz setzt sich aus diesen Teilbereichen zusammen und ist zusammenfassend zu verstehen als Fähigkeit, sich trotz der Herausforderungen interkultureller Interaktion effektiv und angemessen zu verhalten.

**Vorstellung eines anwendungsorientierten Ansatzes interkultureller Kompetenz**

Die Problematik zuvor beschriebenen Modells liegt in der praktischen Umsetzung. Wird bei der Entwicklung von Trainings beispielsweise von der Annahme ausgegangen, dass man kulturelle Systeme als kohärent beschreiben kann, so laufen daraus abgeleitete Maßnahmen Gefahr, zur Intensivierung von Stereotypen beizutragen. Diese Problematik macht die Entwicklung neuer anwendungsorientierter Konzepte erforderlich. Solch ein Konzept, basierend auf einem neuen Kulturbegriff, wird im zweiten Teil des Vortrages vorgestellt. Der entscheidende Unterschied ist, dass der neue Kulturbegriff zwischen verschiedenen Perspektiven trennt, zum einen zwischen einer kollektiven und einer kulturellen Ebene und zum anderen zwischen gruppenspezifischen und individuellen Phänomenen. Hierdurch entsteht ein grundlegend anderes Verständnis von Interkulturalität. Dieses ist dadurch charakterisiert, dass Kollektive zwar feste Grenzen haben, Grenzen von Kulturen jedoch nicht fest sind, beziehungsweise sich verändern können. Inhalte von Kulturen müssen nicht kohärent sein, sondern können vielfältig, teilweise widersprüchlich sein. Die Gemeinsamkeit der Angehörigen einer Kultur ergibt sich folglich aus der Vertrautheit mit den Unterschieden. Aus dem neuen Kulturbegriff leitet sich bezüglich der Frage der Kollektivzugehörigkeit ab, dass Menschen nicht nur einer Gruppe angehören, sondern gleichzeitig Mitglied mehrerer Gruppen sind. Damit verbunden ist schließlich auch, dass Menschen einer Kultur sich nicht zwingend ähneln müssen. Grafisch zeigt sich für dieses Konzept statt zweier sich überschneidender Kreise ein weniger geordnetes Schaubild, das den Einzelnen als Element zahlreicher Kreise darstellt und verbildlicht, dass die Eigenschaften des Einzelnen unbekannt sind. Legt man den neuen Kulturbegriff zugrunde, so ist Interkulturalität nicht mehr als Kollision zu beschreiben sondern als „missing link“, der in einer Situation entsteht, in der Gemeinsamkeiten in den Hintergrund treten und in der Personen ihr Gegenüber nicht als Teil ihrer Gruppe wahrnehmen.

Missing-Link-Metapher der Interkulturalität

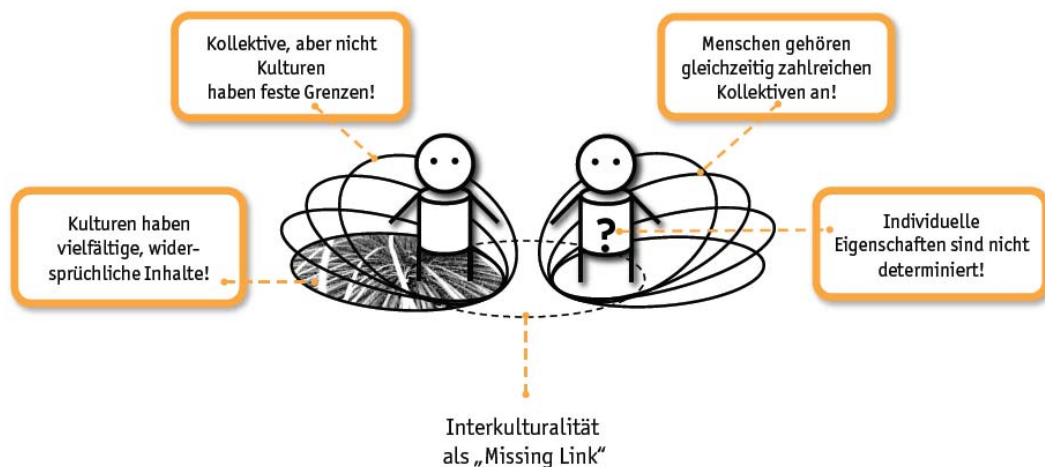


Abb. 6: Missing-Link-Metapher der Interkulturalität, Professor Stephanie Rathje, Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin.

Folglich ergeben sich auch andere interkulturelle Herausforderungen und damit verbunden andere Erfordernisse an die Entwicklung interkultureller Trainingsmaßnahmen. Auf der kognitiven Ebene ist die Problematik nicht mehr im Unwissen, sondern in der Unvertrautheit mit Menschen anderer Kulturen zu sehen. Während interkulturelle Trainings bislang versuchten, mittels Wissensvermittlung über andere Kulturen zur Überwindung der kognitiven Barriere beizutragen, besteht der Ansatz der neueren Sichtweise darin, Normalität herzustellen und die vorhandenen Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Auf der affektiven Ebene ist die Herausforderung nicht in der Identitätsbedrohung, sondern in einem fehlenden Zusammengehörigkeitsgefühl zu sehen. Bei der Kompetenzentwicklung muss deshalb stärker an der Überwindung von Kollektivgrenzen angesetzt werden. Auf der Verhaltensebene besteht die Schwierigkeit, nicht wie in bisherigen Konzepten angenommen, in einem bereits vorprogrammierten Konflikt beim Zusammentreffen verschiedener Kulturen, sondern im Fehlen gemeinsamer Gewohnheiten. Entsprechend sollten sich Trainingsansätze auf die Schaffung von gemeinsamen Gewohnheiten konzentrieren. Insgesamt zeigt die Gegenüberstellung, dass ein neues Verständnis interkultureller Kompetenz neue Formen der Kompetenzentwicklung benötigt.

### **Begriff und Verständnis interkultureller Öffnung**

Dieses neue Verständnis von interkultureller Kompetenz verändert zugleich das Verständnis von interkultureller Öffnung. Die Begrifflichkeit „interkulturelle Öffnung“ beinhaltet im Allgemeinen zwei Bedeutungen, welche sich wiederum untergliedern lassen:

1. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz als Aufgabe der Personalentwicklung teilt sich in die Fähigkeit, Vertrautheit zu fördern (Herstellung von Normalität) sowie die Bereitschaft, Macht und Ressourcen zu teilen (Inklusion) und letztlich die Fähigkeit, gemeinsame Gewohnheiten zu gestalten (Kulturproduktion).
2. Der Abbau von Zugangsbarrieren als organisatorisch/administrative Aufgabe bedeutet zum Beispiel die Verhinderung von Diskriminierungsmechanismen bei Bewerbungen, den Abbau finanzieller Hürden für die Teilhabe sowie Ausbildungsförderung und gezieltes Recruiting.

Eine weitere Problematik des Begriffs zeigt sich in seiner negativen Konnotation. Interkulturelle Öffnung wird beispielsweise als Bedrohung gesehen: „Ich soll mich ändern, der andere dringt ein?“ oder als Unfairness: „Ich soll mich ändern, der andere aber nicht?“ oder als Vorwurf: „Bin ich etwa nicht offen genug?“

Der Begriff „interkulturelle Öffnung“ erweist sich also in zweifacher Hinsicht als ungeeignet. Zum einen bezieht er sich auf Aufgaben der Personalentwicklung und Organisation und hat mit der eigentlichen Kultur überhaupt nichts zu tun. Zum anderen ist er aufgrund der negativen Assoziationen untauglich. Man sollte daher von dieser unpassenden Begrifflichkeit weg, hin zu einer direkten Formulierung der Zielsetzungen, dem eigentlichen Anliegen der interkulturellen Öffnung, gehen. Der Begriff ist also nicht nur ungenau, sondern auch abschreckend und sollte daher durch seine zwei präziseren Bedeutungsinhalte ersetzt werden:

1. Entwicklung interkultureller Kompetenz und
2. Abbau von Zugangsbarrieren.

Hierdurch kann es ebenfalls gelingen, von einem etwas unscharfen Begriff Abstand zu nehmen und sich mit dem eigentlichen Anliegen und dementsprechenden Maßnahmen auseinanderzusetzen.

## **Ergebnisse der Arbeitsgruppen**

### **AG 1 - Umgang mit Kultureller Vielfalt und Anerkennungskultur**

*Moderation: Bülent Arslan, imap; Co-Moderation: Aleksandra Ilic, Schader-Stiftung*



Die Arbeitsgruppe befasste sich mit dem Umgang der kulturellen Vielfalt. Vor allem die Öffnung der kommunalen Verwaltung, die Rolle von kommunalen Vertretern, die Verbesserung der kommunalen Migrationsarbeit sowie der Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in die kommunaler Jahresplanung und -organisation waren Themen der Diskussion.

#### *Der Erstkontakt und die Betreuung sind entscheidend für die Schaffung einer Willkommenskultur*

In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass das „Wohlfühlen“ für ein Zusammenleben von Migranten und Einheimischen in der Kommune grundlegend ist. Um das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Gefühl eines „Akzeptiert Werdens“ zu steigern, sollten Zuwanderer von Beginn an durch unterschiedliche Aktivitäten der Kommunen begleitet und eingebunden werden. Hierbei kommt vor allem auch dem Erstkontakt zwischen kommunalen Verwaltungen und Migranten eine hohe Bedeutung zu. Beispielsweise sollten Anlaufstellen, wie Ausländerämter, für Zuwanderer so barrierefrei wie möglich, attraktiv und mit einer positiven Atmosphäre gestaltet werden, so dass ein Gefühl des Willkommenseins entsteht. Auch das Angebot der Mehrsprachigkeit, eine persönliche Betreuung und Wegweiser (z. B. ein Willkommensformular mit Kontakten und Tipps) beim Erstkontakt sind Angebote, die dementsprechend weiterentwickelt werden sollten.

#### *Probleme bei der Berücksichtigung von Migranten in kommunalen Planungen*

Der öffentliche Apparat sollte als Vorbild fungieren und Zuwanderung sowohl für Einheimische als auch Migranten als Entwicklungsmöglichkeit verstehen. Hierbei ist es ebenfalls wichtig, dass auch kommunale Vertreter und vor allem die Verwaltungsspitze eine verstärkte Präsenz zeigen. Es könnte eine Hilfe sein, Zuwanderer bei Aktivitäten, wie z. B. Events (Kulturfeiern, etc.) stärker einzubinden und ihnen bei der Planung und Organisation Verantwortung zu übertragen. Außerdem ist es sinnvoll, fremde Traditionen und Feiertage im kommunalen Jahreskalender einzutragen und so möglicherweise auch gemeinsame Traditionen zu entwickeln oder zumindest einen Einblick in fremde Traditionen zu erlangen und Interesse daran zu signalisieren. Letztendlich könnte sich daraus das Gefühl, Bestandteil der Kommune zu sein, aufbauen lassen.

#### *Wissens- und Sprachdefizite*

Es ist wichtig, Migranten die Möglichkeit zu bieten, die deutsche Sprache zu erlernen und Wissensdefizite abzubauen, unter anderem durch eine mehrsprachige Erziehung – die Muttersprache sollte hierbei jedoch auch als Potenzial gesehen und gefördert werden. Dies gilt vor allem auch für bildungsferne Familien, die durch entsprechende Angebote erreicht werden müssen. Hierbei muss ein entsprechendes Angebot an Sprachkursen angeboten und Wege zur Motivation geschaffen werden. In erster Linie müssen Zuwanderer bereit sein, die Landessprache zu lernen und begrei-



fen, dass eine gemeinsame Sprache für ein harmonisches Zusammenleben notwendig ist und gleichzeitig das Selbstbewusstsein stärken kann.

*Die Bedeutung von Pluralität für den Tourismus*

Der Tourismus bietet vor allem in ländlichen Kommunen Entwicklungsperspektiven und kann durch den Ausbau und beispielsweise kultureller Angebote auch zur Steigerung der Wohn- und Lebensqualität von Einheimischen beitragen. Eine Pluralität im ländlichen Raum, die durch kulturelle Vielfalt entsteht, sollte ebenfalls als Entwicklungsimpuls für den Tourismus betrachtet werden. Denn durch Pluralität wird kulturelle Vielfalt gefördert. Dieser Aspekt sollte somit auch verstärkt in das Tourismusmarketing miteinfließen.

## **AG 2 - Kooperationen im Bereich Bildung**

*Moderation: Sabine Süß, Schader-Stiftung; Co-Moderation: Verena Fries, Schader-Stiftung*



Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich damit, wie Kooperationen im Bereich Bildung dazu beitragen können, Bildungsbenachteiligungen von Migranten zu reduzieren und ihnen somit einen besseren Zugang in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

### *Soziale Kompetenz ist von zentraler Bedeutung*

Ein zentrales Ergebnis der Arbeitsgruppe war, dass es zunächst einer Festlegung bedarf, was die schulische Bildung von Kindern und Jugendlichen neben dem reinen Vermitteln von Wissen zusätzlich leisten kann. Beim Übergang in das Berufsleben spielt die soziale Kompetenz eine große Rolle. Neben dem Erwerb von Wissen ist demnach der Erwerb sozialer Kompetenz eine zentrale Grundlage für den Bildungserfolg. Schule und Kindergarten müssen deshalb so ausgerichtet sein, dass neben der Wissensvermittlung soziale Kompetenz erworben werden kann.

### *Das Beherrschen der Sprache ist Grundvoraussetzung für Bildungserfolge*

Der Spracherwerb wird als notwendige Voraussetzung für Bildungserfolge definiert. Die Grundlagen für einen qualifizierten Spracherwerb und Bildung werden in der Familie geschaffen. Doch nicht jede Familie ist in der Lage, die Kinder darin ausreichend zu unterstützen. Eltern müssen mit in den Lernweg ihrer Kinder einbezogen und qualifiziert werden, um den Bildungsweg der Kinder unterstützend begleiten zu können. Es zeigt sich jedoch umgekehrt, dass oftmals Kinder aus Zuwandererfamilien ihre Eltern im Alltag unterstützen müssen. Sie fungieren als Vermittler und Dolmetscher bei Arztbesuchen oder bei Terminen auf Behörden, helfen darüber hinaus im Haushalt und bei der Betreuung von Geschwistern. Um die Kinder zu entlasten und zu unterstützen, ist es besonders wichtig, auf die Eltern zuzugehen und diese für Fragen der Bildung zu motivieren. Die Erziehung der Kinder liegt vor allem bei Migrantenfamilien schwerpunktmäßig bei den Müttern. Es gilt deshalb, die grundlegende Bereitschaft der Frauen, ihre Kinder zu unterstützen, zu fördern und ihnen Räume zum gegenseitigen Austausch zu geben. Eine Möglichkeit hierfür stellen Sprachkurse oder auch Alphabetisierungskurse für Mütter dar.

### *Bildung ist für die kommunale Entwicklung von besonderer Bedeutung*

Bildung dient unter anderem dazu, dem Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Es stellte sich in der Arbeitsgruppe die Frage, ob die schulische Bildung dafür ausreichend ist. Das Beispiel Main-Kinzig-Kreis zeigt hier deutliche Defizite. 80% der Hauptschüler haben einen Migrationshintergrund, von diesen bleiben 70% ohne Schulabschluss. Die Kommune muss jedoch für die eigene Entwicklung und ihre lokalen Unternehmen das Interesse haben, ein gutes Bildungsangebot zu ermöglichen, so dass mehr Kinder einen guten Schulabschluss erreichen können und dadurch bessere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben und mit der Berufstätigkeit den eigenen Lebensunterhalt sichern können. Kinder ohne ausreichende Bildung sind häufig die späteren Transferleistungsbezieher und dies stellt eine große Belastung für die Kommunen dar.

### *Problem der Zuständigkeiten*

Schule und Bildung fällt unter die Zuständigkeit der Länder. Der Diskurs zur Verbesserung der Bildungslandschaft ist schwierig und wird durch komplexe Zuständigkeitsstrukturen behindert. Um neue Ideen und Projekte realisieren zu können, bedarf es klarer Zielsetzungen und Zuständigkeiten aber auch eines „kreativen“ Umgangs damit. Wichtig sind eine konstruktive Zusammenarbeit verschiedener Professionen und Institutionen im Sinne einer Querschnittsaufgabe und die Formulierung konkret erreichbarer Ziele. Bestimmte Themen müssen Chefsache in einer Kommune sein, um die notwendige Aufmerksamkeit und Unterstützung zu erhalten. Gerade in der Verwaltung ist man an festgelegte Formen und Abläufe gebunden. Diese Strukturen und Vorgehensweisen gilt es in einem ersten Schritt zu überprüfen, um neue Wege gehen zu können.

### *Qualifikation der Erzieher/innen – Aufwertung des Erzieherberufs*

Die frühkindliche Erziehung in Kindergärten und Kindertagesstätten gewinnt in der Debatte um Bildung an Bedeutung. Der Kindergarten wird mehr und mehr als Bildungsinstitution gesehen. Um dies erfüllen zu können, benötigen die Erzieher/innen weitere Qualifikationen, zum Beispiel im Bereich Sprachbildung. Deshalb muss die Erzieherausbildung an die veränderten qualitativen Ansprüche angepasst werden. Wenn die Erwartungen an die frühkindliche Bildung steigen, dann muss nicht nur die Qualifikation der Erzieher verbessert, sondern auch der Beruf insgesamt aufgewertet werden, was eine höhere Vergütung der Leistungen miteinschließt.

### **AG 3 - Kooperationen im Bereich Wirtschaft und Arbeitsmarkt**

*Moderation: Claudia Bolte, Schader-Stiftung; Co-Moderation: Gudrun Kirchhoff, Schader-Stiftung*



Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich damit, wie Kooperationen im Bereich Wirtschaft und Arbeitsmarkt und unter Berücksichtigung der Potenziale von Migranten dazu beitragen können, den Herausforderungen ländlicher Regionen infolge der demografischen und wirtschaftsstrukturellen Entwicklungen (Alterung, Fachkräftemangel, etc.) zu begegnen.

#### *Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die wirtschaftliche Attraktivität ländlicher Regionen*

Der ländliche Raum ist von der Abwanderung junger, gut qualifizierter Menschen betroffen. Die Folgen des demografischen Wandels, Alterung und Bevölkerungsrückgang, sind bereits deutlich spürbar. In bestimmten Branchen besteht schon heute eine Fachkräfteknappheit, die sich in Zukunft verstärken und fast alle Branchen betreffen wird. Besondere Nachteile für die wirtschaftliche Entwicklung des ländlichen Raums sind die schlechte Verkehrsanbindung und die fehlende Breitbandversorgung. Durch die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur fehlen die Potenziale für neue Impulse, unter anderem für Neugründungen. Der starke Einfluss der städtischen Eliten in den Kleinstädten begünstigt Ausgrenzungstendenzen und kann zu weiteren Abwanderungen junger Menschen führen. Es stellt sich die Frage, wie zukünftig die Infrastruktur und die Angebote der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum aufrechterhalten und damit die Lebensqualität in den ländlichen Kommunen gesichert werden kann.

#### *Veränderte Anforderungen an Auszubildende und Arbeitskräfte*

Die strukturellen wirtschaftlichen Veränderungen und die zunehmende Transnationalisierung von Unternehmen stellen erhöhte Anforderungen an die Beschäftigten und die berufliche Ausbildung. Arbeitsplätze für gering Qualifizierte im produktiven gewerblichen Sektor gibt es kaum noch, meist werden gut qualifizierte Fachkräfte gesucht. Die Ausbildungsgänge, beispielsweise zum Mechatroniker, sind sehr komplex und erfordern eine gute schulische Grundlagenbildung. Die Komplexität überfordert viele Auszubildende. Es sollte über eine Vereinfachung der Ausbildungsgänge nachgedacht werden.

#### *Nachwuchsproblematik*

Die Nachwuchsprobleme beginnen bereits im Elementarbereich. Insbesondere Kinder aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien erhalten zu wenig Unterstützung für ihre schulische Entwicklung. Kinder aus Migrantenfamilien verlassen die Schule häufig ohne Abschluss. Ihnen fehlen dann die Grundlagen für eine berufliche Ausbildung, was ihnen den Weg in eine qualifizierte Beschäftigung versperrt.

Um die Chancen benachteiligter Kinder zu erhöhen und ihre Perspektiven zu verbessern, ist die Sprachförderung schon ab dem Kindergarten von großer Bedeutung. Dabei sollte auch die Bilingu-

alität berücksichtigt werden, denn diese stellt ein besonderes Potenzial dar. Die muttersprachliche Kompetenz sollte daher stärker anerkannt und gefördert werden. Wichtig ist vor allem die stärkere Einbeziehung der Eltern in die schulische Entwicklung ihrer Kinder.

Um die Durchlässigkeit auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erhöhen, sollte verstärkt auf anonymisierte Bewerbungen gesetzt werden. Bei Modellvorhaben habe sich deutlich gezeigt, dass sich dadurch die Zugangschancen verbessern. Darüber hinaus sollten bei der Bewertung von Bewerbern die freiwillig erworbenen Kompetenzen im ehrenamtlichen Bereich stärker berücksichtigt werden, da diese ihre soziale Kompetenz belegen und der Fokus nicht allein auf dem schulischen Abschluss liegt. Wichtig wäre es, den Übergang von der Schule in die Ausbildung besser zu gestalten und die Jugendlichen dabei zu begleiten (Mentorenprogramme).

#### *Die Bedeutung der Akteursvernetzung und kommunale Verwaltungen als Vorbild*

Eine stärkere Vernetzung der institutionellen Akteure könnte helfen, die Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Wünschenswert ist zum Beispiel die Kooperation der schulischen und außerschulischen Bildungsträger mit den lokalen Unternehmen, den Kammern und Verbänden und dem zuständigen Jobcenter. Insbesondere die mangelnde Kooperationsbereitschaft der Jobcenter wird beklagt. Hinsichtlich der interkulturellen Öffnung der Institutionen für Beschäftigte und Auszubildende mit Migrationshintergrund könnten die Kommunalverwaltungen als Vorbild fungieren. Die Bewerberquote von Migrant/innen für den öffentlichen Dienst sei allerdings gering. Qualifizierte Migrant/innen würden andere Beschäftigungsmöglichkeiten bevorzugen, die ihnen bessere Aufstiegschancen und einen höheren Verdienst ermöglichen. Es stellt sich also auch die Frage, wie die Kommunalverwaltungen ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen können.

#### **AG 4 - Beteiligung von Migrant/innen**

*Moderation: Dr. Frank Gesemann, DESI; Co-Moderation: Dr. Jutta Aumüller, DESI*



Die Diskussion in der Arbeitsgruppe konzentrierte sich auf die Themen der Beteiligung von Migrant/innen in den örtlichen Vereinen, der Selbstorganisation von Migrant/innen, der Rolle von Integrationsbeiräten in den beteiligten Kommunen und der Partizipation von Migrant/innen in der politischen Gremienarbeit.

##### *Die Beteiligung von Migrant/innen im traditionellen Vereinswesen*

Vereine bilden in ländlichen Regionen ein zentrales Element von Zivilgesellschaft und spielen eine wichtige Rolle in der lokalpolitischen Kommunikation. Hinsichtlich der Beteiligung von Migrant/innen wurde in der Diskussion jedoch eine eher schwierige Situation festgestellt. Auch große Einwanderergruppen wie die Aussiedler/innen bleiben tendenziell unter sich. Zwar sei das örtliche Konfliktniveau zwischen Zugewanderten und Einheimischen niedrig, doch sei auch keine nennenswerte Beteiligung von Migrant/innen am öffentlichen Leben festzustellen. Für Politik und Verwaltung bedeute dies, dass durch die fehlende Beteiligung und auch Selbstorganisation der Migrant/innen keine verlässlichen Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Migrant/innen sind auch kaum an den freiwilligen kommunalen Gemeinschaftsaufgaben (wie beispielsweise freiwillige Feuerwehr) beteiligt.

Zugleich aber findet ein struktureller Wandel im kommunalen Vereinswesen statt, der auch die Vereinsmitarbeit durch Einheimische in Mitleidenschaft zieht. Traditionelle Vereinssparten wie die Heimat- und Traditionsvereine finden kaum mehr Mitgliedernachwuchs und brechen in den Kommunen weg. Auch der schulische Wandel zur Ganztagschule stellt eine Herausforderung für Vereine dar, da die zeitlichen Möglichkeiten der Kinder und Jugendlichen zu Vereinsaktivitäten immer mehr eingeschränkt würden. Da die Vereinsaktiven ausschließlich ehrenamtlich tätig sind und überwiegend an Abenden und Wochenenden zur Verfügung stehen, kann die Vereinsarbeit nur schwer in das Nachmittagsangebot der Ganztagschulen integriert werden. Für die örtlichen Vereine schaffe dies ernsthafte Nachwuchsprobleme. Festgestellt wurde in der Diskussion, dass das klassische Ehrenamt ohnehin überwiegend von Menschen aus der sozialen Mittelschicht ausgeübt werde. Viele Migrant/innen zählten jedoch zu den sozial Schwachen, denen kulturelle und habituelle Ressourcen fehlten, um ein Ehrenamt auszuüben.

##### *Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen in Vereinen und Gremien*

Migrant/innen sind als Zielgruppe für gesellschaftliche und politische Beteiligung vor Ort schwer zu erreichen. Es liegen bislang nur wenige Erfahrungen mit besseren Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen in Vereinen und Gremien vor. Notwendig sei daher eine interkulturelle Öffnung auch von Vereinen, Gremien und politischen Institutionen, um die Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen zu erhöhen. Bislang haben sich die örtlichen Vereine noch kaum mit alternativen Erwartungen von Migrant/innen an die Vereinsarbeit auseinandergesetzt. Aufgrund des Freiwilligkeitsprinzips sind einer interkulturellen Öffnung von Vereinen Grenzen gesetzt. Denkbar wäre es

aber, Maßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung beispielsweise in die Ausbildung von Übungsleitern in Vereinen oder bei der Feuerwehr zu integrieren. In der Praxis wurden verbesserte Zugänge zu migrantischen Zielgruppen über einen Ansatz der Sozialraumorientierung (Beispiel: Stadtteilbüros in Schwäbisch Gmünd) sowie über neue Angebotsformate (Beispiel: Mitternachts-sport für Jugendliche in Schlüchtern) erreicht.

#### *Die Bedeutung von Migrantenselbstorganisationen*

Ausgangspunkt der Diskussion war die These, dass der Selbstorganisation von Migranten grundsätzlich eine wichtige Rolle im Integrationsprozess zukommt. Allerdings gibt es in den beteiligten Kommunen eine eher geringe Anzahl an Migrantenorganisationen. Lediglich in Schwäbisch Gmünd sind derzeit rund 50 Migrantenorganisationen aktiv. In den übrigen vertretenen Kommunen beschränkt sich die Zahl der Migrantenorganisationen auf einige Kulturvereine und religiöse Vereinigungen. Die Schwierigkeiten der Selbstorganisation wurden mit den besonderen Bedingungen ländlicher Räume, der geringeren Bevölkerungsdichte sowie mit mangelnden personellen Ressourcen der Migrant/innen begründet.

#### *Die Beteiligungsmöglichkeiten und Einbindung von Integrationsbeiräten in Politik und Verwaltung*

Integrationsbeiräte gibt es derzeit in der Stadt Bad Kissingen und in der Stadt Schwäbisch Gmünd. In den Städten Bergen, Stendal und im Landkreis Bad Kissingen bestehen Integrationsnetzwerke. Hinsichtlich der Beteiligung der Integrationsbeiräte existiert eine doppelte Schwierigkeit: Weder werden die Beteiligungsmöglichkeiten von den Beiräten effektiv genutzt, noch werden die Beiräte konstruktiv in Verwaltungsentscheidungen einbezogen. Beispielsweise werden notwendige Entscheidungsunterlagen von der Verwaltung kaum oder nur verspätet an die Beiräte weiter gereicht, wodurch eine wirksame Beteiligung behindert werde.

#### *Das Mitwirken von Migrant/innen in der politischen Gremienarbeit vor Ort*

In der Diskussion wurde die Repräsentation von Migrant/innen in politischen Gremien als die eindeutig bessere Alternative zu Integrationsbeiräten bezeichnet. Tatsächlich aber sind Migrant/innen in den Gemeinderäten, Kreistagen und anderen politischen Gremien vor Ort wenig vertreten. Auch die politischen Parteien zeigen wenig Bereitschaft, Migrant/innen gezielt zur politischen Mitarbeit zu motivieren und Zugänge dazu zu schaffen. Entsprechende Initiativen würden von den Parteien zumeist vor Wahlen entfaltet; ihnen fehle es in der Regel aber an Nachhaltigkeit. Auch hier wurde ein doppeltes Dilemma konstatiert: Zum einen fehlen angemessene Zugangsmöglichkeiten zur politischen Partizipation und zum anderen wird das Interesse von Migrant/innen, aktiv in politischen Gremien mitzuwirken, als gering wahrgenommen.

## **Anhang – Teilnehmerliste**

Arslan, Bülent	imap Institut
Dr. Aumüller, Jutta	Institut f. Demokratische Entwicklung und Soziale Integration
Benevides Werner, Ana Maria	Stadt Bad Kissingen
Betz, Hans-Michael	Ostalbkreis
Bischoff, Liane	Hansestadt Stendal
Bock, Nadine	Landkreis Bad Kissingen
Bolte, Claudia	Schader-Stiftung
Brinken, Ulrike	Landkreis Celle
Dr. Cakir-Ceylan, Esma	Verband der Migrantinnen
Cordioli, Michael	Landkreis Celle
Daniel, Andrea	Ostalbkreis
Fries, Verena	Schader-Stiftung
Dr. Gesemann, Frank	Institut f. Demokratische Entwicklung und Soziale Integration
Hank Stefan	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge u. Integration
Heer, Elke	Stadt Schwäbisch Gmünd
Hinz, Alexander	Schader-Stiftung
Husemann, Brigitte	Stadt Höxter
Ilic, Aleksandra	Schader-Stiftung
Jordan, Regina	Abteilungspräsidentin Integration im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Kämpfer, Matthias	Landkreis Höxter
Prof. Keim, Karl-Dieter	ehem. Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung
Kirchhoff, Gudrun	Schader-Stiftung
Lindner, Andrea	Stadt Schlüchtern
Ludwig, Volker	Stadt Hannoversch Münden
Dr. Maretzke, Steffen	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
Odabasi, Nesrin	Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat



Pfeuffer, Martin	Landkreis Bad Kissingen
Pichl, Klaus	Main-Kinzig-Kreis
Plempfer, Burkard	Hamburg
Prokop, Rainer	Stadt Bergen
Prof. Rathje, Stefanie	Hochschule für Technik u- Wirtschaft Berlin
Dr. Ritgen, Klaus	Deutscher Landkreistag
Rosenbach, Michael	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Prof. Roth, Roland	Hochschule Magdeburg-Stendal
Rybak, David	Stadt Bad Kissingen
Sandiraz, Isa	Landkreis Göttingen
Schaarschmidt, Jan	Stadt Schlüchtern
Schattat, Bettina	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Schindel, Wiebke	Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa
Schledermann, Karen	Stadt Bergen
Dr. Schmidt, Manfred	Präsident des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge
Seliger, Melanie	Stadt Schwäbisch Gmünd
Sommerkorn, Michael	Stadt Rothenburg ob der Tauber
Stegemann, Sybille	Hansestadt Stendal
Süß, Sabine	Schader-Stiftung
Urbach, Elvira	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge