

Integrations- und Diversitätskonzept

für den Landkreis Göttingen

unter besonderer Berücksichtigung
des Handlungsfeldes:

„Kindertageseinrichtung, Schule,
Bildung und Sprache“

Aktualisierte
AUSGABE
2018

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Methodische Grundlagen	6
<i>Quantitative Datenerhebung</i>	6
<i>Einbezug von Sekundärdaten</i>	8
<i>Definition der Zielgruppe</i>	8
Frühkindliche Bildung in Kindertagesstätten (Kitas)	11
<i>Strukturdaten</i>	12
<i>Inanspruchnahme der Betreuung</i>	15
<i>Sprache und Sprachförderung</i>	16
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	17
<i>Elternarbeit</i>	19
<i>Kita als Familienzentrum</i>	20
<i>Übergang zur Grundschule</i>	22
<i>Bedarfsanalyse</i>	23
Bildungseinrichtung: Grundschulen	26
<i>Strukturdaten</i>	26
<i>Umfeld der Schulen</i>	28
<i>Inanspruchnahme der Betreuungsangebote</i>	30
<i>Sprache und Sprachförderung</i>	31
<i>Integrationsangebote</i>	32
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	34
<i>Elternarbeit</i>	37
<i>Interkulturalität im Schulalltag</i>	38
<i>Bedarfsanalyse</i>	40
Bildungseinrichtung: Weiterführende Schulen	44
<i>Strukturdaten</i>	44
<i>Umfeld der Schulen</i>	45
<i>Betreuungsangebote</i>	47
<i>Sprache und Sprachförderung</i>	47
<i>Integrationsangebote</i>	49
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	50
<i>Elternarbeit</i>	53

<i>Angebote zur Berufsorientierung</i>	54
<i>Interkulturalität im Schulalltag</i>	55
<i>Bedarfsanalyse</i>	56
Bildungseinrichtung: Förderschule	58
<i>Strukturdaten</i>	58
<i>Umfeld der Förderschulen</i>	60
<i>Förderschulspezifische Themen</i>	60
Förderbedarf bei Kindern mit Migrationshintergrund	60
Feststellungsverfahren des Förderbedarfs.....	61
Sprache und Sprachförderung.....	62
<i>Integrationsangebote</i>	63
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	64
<i>Elternarbeit</i>	66
<i>Interkulturalität im Schulalltag</i>	66
<i>Bedarfsanalyse</i>	67
Bildungseinrichtung: Berufsbildende Schulen (BBS)	69
<i>Strukturdaten</i>	69
<i>Einzugsgebiet der und Fachbereiche an den Berufsschulen</i>	70
<i>Sprache und Sprachförderung</i>	71
<i>Integrationsangebote</i>	73
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	75
<i>Schulische und betriebliche Situation</i>	78
<i>Interkulturalität im Schulalltag</i>	79
<i>Bedarfsanalyse</i>	82
Bildungseinrichtung: Sprachschule	85
<i>Strukturdaten</i>	85
<i>Flexibilität der Schulen, Auslastung der Kurse und Kinderbetreuung</i>	85
<i>Angebot an Deutschkursen</i>	86
<i>Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen</i>	88
<i>Anschlussmöglichkeiten von Absolventen*innen</i>	90
<i>Zusammenarbeit mit dem Kreisverwaltung Göttingen</i>	91
<i>Bedarfsanalyse</i>	92
Zusammenfassung	96
Literaturverzeichnis	98
Maßnahmenkatalog	101

Einleitung

Im folgenden Integrations- und Diversitätsbericht unter besonderer Berücksichtigung der Handlungsfelder „Kindertageseinrichtungen, Schule, Bildung und Sprache“ wird unter Einbezug einer aktuellen empirischen Bestandsaufnahme die Situation der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung, welche im Kreisgebiet Göttingen eine Bildungseinrichtung besuchen, dargestellt.

Grundsätzlich haben frühkindliche und schulische Bildung einen bedeutenden Anteil an einem erfolgreichen Integrationsverlauf, dies gilt gleichermaßen für Neuzugewanderte als auch für Menschen mit länger zurückliegender Migrationsgeschichte, denn „[d]ie Grundlagen für den schulischen Erfolg werden bereits in der frühen Kindheit gelegt. Daher kommt einer Frühförderung und regelmäßigen Begleitung des Bildungsverlaufs sowohl vonseiten der Eltern als auch durch städtische Einrichtungen und Maßnahmen eine zentrale Bedeutung zu.“¹ Unterschiedliche Akteur*innen formen somit die Bildungsbiographie von Kindern und Jugendlichen, was eine kontinuierliche und effektive Zusammenarbeit erfordert.

Zudem entscheidet Bildung nicht nur über eine Integration in den Arbeitsmarkt, sondern ist auch für eine gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung der Zuwander*innen von Bedeutung.² Daher spielt Bildung insbesondere für die emotionale Integration von Zuwander*innen eine wichtige Rolle.³

Aus diesen Gründen hat sich die Kreisverwaltung Göttingen es sich zur Aufgabe gemacht, Integration durch Bildung zu fördern. Sie verfolgt damit das Ziel, die vorhandenen Benachteiligungen der Schüler*innen aus Zuwandererfamilien im Bildungssystem zu reduzieren und die Bedeutung des sozioökonomischen Status der Familie als Gradmesser für Erfolge im Bildungssystem, zu minimieren.⁴ Durch gezielte Maßnahmen können Bildungseinrichtungen im Umgang mit soziokultureller Vielfalt unterstützt werden. Dabei kann nie nur ein Ansatzpunkt als Allheilmittel gesehen werden, sondern ein Bündel von Maßnahmen löst diese Wirkung aus.

¹ Vgl. Schupp, P., (2012) Frankfurter Integrations- und Diversitäts-Monitoring, S.67

² Vgl. Kreisverwaltung Göttingen (2014): Integrationskonzept für den Kreisverwaltung Göttingen, S.45

³ Vgl. Müller, Olaf/Pollack Detlef (2017): Angekommen und auch wertgeschätzt? Integration von Türkeistämmigen in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung.

⁴ Vgl. IGLU-Studie 2011/ PISA-Studien. Anmerkung von den Autoren: Allerdings gilt dies auch für Familien ohne Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung.

Eine möglichst frühe und adäquate Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung kann somit die gesamte Schulkarriere positiv beeinflussen⁵. Fördermaßnahmen sollen in diesem Zusammenhang den Schwerpunkt auf die Sprach- und Deutschförderung sowie ein harmonisches und bereicherndes Miteinander aller Kindern und Jugendlichen legen. Dabei können sich Bildungseinrichtungen ergänzend zu ihrem originären Bildungsauftrag verstärkt als lokale Akteure*innen etablieren, welche das gesellschaftliche Zusammenleben ihrer Umgebung aktiv mitgestalten. Zudem sollten Zugänge zu Bildungs- und Weiterbildungsangeboten möglichst niedrigschwellig gestaltet werden. Dies kann beispielsweise eine stärkere Einbindung der Eltern in die täglichen Abläufe der Einrichtungen oder den Abbau von Mobilitätshürden im ländlichen Gebiet, bedeuten.

Auch wenn die Zuständigkeit für die Ausgestaltung des Unterrichts in den Schulen beim Land Niedersachsen liegt, sieht es die Kreisverwaltung als ihre Aufgabe an, den zuständigen Stellen auf der Landesebene Analysen zur Verfügung zu stellen, die die lokalen Schwierigkeiten einer besseren Bildungsintegration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund benennen. Die hier vorliegende aktuelle Bestandsaufnahme der momentanen Situation an den Kindertageseinrichtungen und Schulen des Landkreises hilft adäquate Maßnahmen zu identifizieren und umzusetzen

Alles in allem sollen Kinder, Schüler*innen und Erwachsene mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung im Kreisgebiet Göttingen eine qualitativ hochwertige Bildung bzw. auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Förder- und Integrationsmaßnahmen erfahren, welche eine gute Grundbildung sowie Aus- und Weiterbildung gewährleisten. Folglich soll sowohl die strukturelle als auch die emotionale Integration sowie die soziale Mobilität ermöglicht werden.

Es folgt eine Zusammenfassung über die Ziele des Landkreises, die mit Hilfe von Integrationsmaßnahmen im Handlungsfeld „Bildung und Sprache“ verfolgt werden.

- Emotionale Integration von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung
- Bildungserfolg und Bildungsabschlüsse unabhängig von der Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung sowie sozialer Herkunft gestalten

⁵ Vgl. Deutscher Landkreistag (Hrsg.) (2016): Integration von Flüchtlingen in ländlichen Räumen. Strategische Leitlinien und Best Practices, Berlin, S. 138.

- Deutscherwerb bei Erwachsenen fördern
- Elternarbeit stärken, Eltern mit Migrationshintergrund verständliche und niedrigschwellige Angebote und Informationen bereitstellen
- Tolerantes gesellschaftliches Zusammenleben mit Bildungsangeboten fördern
- Ressourcen der Bildungseinrichtungen anpassen

Methodische Grundlagen

Quantitative Datenerhebung

Die in diesem Bericht untersuchten und analysierten Bildungseinrichtungen im Landkreis Göttingen reichen von der frühkindlichen Bildung in den Kitas über die unterschiedlichen regulären Schulformen (Grundschule, weiterführende Schulen, Förderschulen) bis zur beruflichen Bildung in den Berufsbildenden Schulen (BBS). Hinzu kommen spezielle Einrichtungen im Landkreis Göttingen, welche Deutsch-Sprachkurse für Erwachsene anbieten. Alle Einrichtungen wurden dazu eingeladen, auf freiwilliger Basis an einem Online-Fragebogen teilzunehmen, welcher migrations-/integrationsspezifische Fragestellungen zum Thema Bildung enthielt. Die Fragebögen wurden auf die jeweiligen Gegebenheiten der unterschiedlichen Schulformen angepasst.

Als Ausgangspunkt einer selektiven Aktualisierung der drei Handlungsfelder des Integrationskonzepts aus dem Jahr 2014 wurde im Vorfeld der Erhebungen in den Jahren 2017/2018 eine Liste möglicher Indikatoren zusammengestellt. Diese Indikatoren können zum einen Kennzahlen über die aktuelle Situation im Kreisgebiet liefern, zum anderen können sie zur Bewertung von sich wandelnden Strukturen und Prozessen genutzt werden (z.B. bei der Evaluation von durchgeführten Maßnahmen). Somit stellen die Indikatoren eine Operationalisierung der jeweils relevanten Aspekte in den verschiedenen Handlungsfeldern des Integrationskonzepts dar. Die einzelnen Indikatoren basieren auf den Erfahrungen des Landkreis Göttingen. Diese ergeben sich zum einen aus bereits durchgeführten Maßnahmen, die an die Öffentlichkeit gerichtet sind, wie die interkulturellen Schulungen, zum anderen aus Gesprächen mit Expert*innen. Als wesentliche Ergänzung dienen Themenbereiche aus Fachliteratur und bereits etablierten Integrationskonzepten anderer Städte und Gemeinden. Ergänzt werden diese Erfahrungen und Eindrücke durch den Austausch mit den einzelnen Fachberei-

chen der Kreisverwaltung. In einem zweiten Schritt wurden, in wissenschaftlicher Begleitung von Dr. Leibold, diejenigen Indikatoren ausgewählt, die sich mittels Fragebogen oder Leitfadeninterview standardisiert abfragen lassen. So entstanden mehrere Fragen (Items) zu übergeordneten Themen (Skalen), zu denen die Befragten ihre Einschätzung abgeben konnten. Die Trennbarkeit und Anwendbarkeit der einzelnen Items wurde in einem Prätest evaluiert, bevor sie in der finalen Version der Testinstrumente verwendet wurden.

Die hier folgende Auswertung und Interpretation der Ergebnisse bezieht sich auf die Antworten der Befragten auf die einzelnen Items. Zudem wurde in einem offenen Abfrageteil gezielt nach Wünschen und Herausforderungen der einzelnen Bildungseinrichtungen gefragt, um eine subjektive Bedarfsanalyse zu ermöglichen.

Die Online-Fragebögen, auf denen die vorliegenden Daten beruhen, wurden in Kooperation mit der Universität Göttingen entwickelt und per E-Mail zwischen Oktober 2017 und Februar 2018 an alle Leitungen der Schulen der unterschiedlichen Schulformen und Kindertageseinrichtungen im Landkreis Göttingen versendet. Die Methodik der Erhebung und die entstandenen Datensätze entsprechen den Ansprüchen wissenschaftlicher Standards, in Bezug auf die Rücklaufquote und Vollständigkeit.

Unter Umständen ergibt sich durch die Freiwilligkeit der teilnehmenden Schulen ein Repräsentativitätsproblem, da nur die subjektive Einschätzung von im Vorhinein motivierten Teilnehmern in die Stichprobe eingeht. Darüber hinaus gab es die Möglichkeit, gezielt Fragen zu überspringen, sodass durchaus unvollständige Datensätze in die Auswertung eingehen mussten. Anschließend erfolgte die Auswertung der Fragebögen in Zusammenarbeit mit dem Methodenzentrum Sozialwissenschaften der Georg-August-Universität Göttingen, welche zudem wie oben erwähnt die Erstellung der Fragebögen sowie ihre Programmierung begleitete. Durch die externe Durchführung und Auswertung der Studie konnte den Teilnehmer*innen absolute Anonymität der Teilnahme zugesichert werden. Durch die Unabhängigkeit des Landkreis Göttingens als Auftraggeber von Auswertung und Erhebung können subjektive Einflüsse, wie bestimmte Erwartungen an die Ergebnisse und eine Manipulation unterbunden werden. Die Art der Abfrage und die vorliegenden Ergebnisse lassen durch den

hohen Standard der Anonymität keine gezielten Rückschlüsse auf spezielle Sozialräume und die örtlichen Bedingungen von Bildungseinrichtungen zu.⁶

Einbezug von Sekundärdaten

Zur Erweiterung dieser quantitativ erhobenen Daten greift der vorliegende Bericht ebenfalls auf schul- und bildungsspezifische Sekundärdaten zurück. Diese stammen aus den Datenbanken der Kreisverwaltung Göttingen sowie aus zugänglichen Publikationen auf Bundes- und Landesebene. Die Verknüpfung der eigenen Ergebnisse mit weiteren, internen und externen Datensätzen liefert zudem wichtige Hinweise auf eventuelle Gemeinsamkeiten oder Besonderheiten an den Schulen und Sprachschulen im Kreisgebiet.

Insgesamt bieten die vielfältigen Datensätze einen detaillierten und aktuellen Einblick in die Situation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung an den verschiedenen Bildungseinrichtungen.

Definition der Zielgruppe

Aus methodischer Sicht ist die Erhebung des Migrationshintergrundes als statistisches Instrument unerlässlich, solange Messungen zur strukturellen Diskriminierung noch notwendig sind. Ebenfalls sind solche Messungen unabdingbar, wenn auf Umwelteinflüsse und externe Umstände, wie etwa die Flüchtlingszuwanderung in Deutschland angemessen reagiert werden soll. Innerhalb der durchgeführten Erhebung wurde der Migrationsstatus über folgende, in der Befragung ermittelte Daten, gebildet:

- Das Geburtsland der Eltern
- Das Geburtsland des Befragten
- Welche andere Muttersprache sprechen die Befragten (außer Deutsch)

- a. **Ausländerinnen und Ausländer** sind Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Ausländer können in Deutschland geboren oder zugewandert sein. In dem Staatsangehörigkeitsgesetz, das seit dem 1. Januar 2000 in Kraft

⁶ Diese Bedingung war eine Voraussetzung der wissenschaftlichen Begleitung durch das Methodenzentrum der Universität Göttingen.

getreten ist, erwerben Kinder von Ausländern bei der Geburt in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen die deutsche Staatsangehörigkeit. Seit dem Jahr 2005 wird mit dem Mikrozensus die „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ ausgewiesen, zu denen auch die Ausländerinnen und Ausländer gehören.

- b. **Personen mit Migrationshintergrund:** Seit 2005 werden im Mikrozensus Personen nach ihrem Migrationshintergrund befragt. Dabei zählen nach der Definition des Statistischen Bundesamtes⁷ zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, alle in Deutschland geborenen Ausländer, alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

In dieser Definition wird nicht berücksichtigt, dass die damit gemeinten Menschen aus unterschiedlichen Ländern, ökonomische Verhältnisse sowie familiären und kulturellen Bezügen kommen. Ihre Lebensentwürfe und Kompetenzen sind so unterschiedlich, wie ihre kulturellen, politischen, persönlichen und religiösen Überzeugungen. Daneben besteht die Möglichkeit, dass Menschen mit Migrationshintergrund diesen „Hintergrund“ nicht mehr empfinden oder diesen nicht als etwas wahrnehmen, dass sie von der „restlichen“ Gesellschaft unterscheidet.

- c. **Personen mit Fluchterfahrung/Flüchtlinge:** Menschen verlassen ihre Heimat aus den unterschiedlichsten Gründen: Sie fliehen vor Krieg oder Verfolgung und suchen Schutz vor den Folgen des Klimawandels und vor Naturkatastrophen. Viele Menschen, die ihr Herkunftsland verlassen, erhoffen sich in einem anderen Land ein besseres Leben.

Das Völkerrecht zieht eine klare Trennlinie zwischen Menschen, die aufgrund bestimmter und definierter äußerer Einflüsse zur Flucht gezwungen sind (Flüchtlinge), und Menschen, die aus eigenem Antrieb auf der Suche nach besseren Lebensperspektiven ihr Land verlassen (Migranten). Laut Artikel 1A der Genfer Flüchtlingskonvention ist ein Flüchtling eine Person, die "aus der begründeten Furcht vor Verfol-

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt in Wiesbaden, 2013

gung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will. Ob eine solche Verfolgung vorliegt, wird in einem Asylverfahren festgestellt. Diese Verfahren unterscheiden sich von Land zu Land. Menschen, die einen Asylantrag gestellt haben, über den noch nicht entschieden wurde, werden als Asylsuchende bezeichnet⁸.

⁸ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018).

Frühkindliche Bildung in Kindertagesstätten (Kitas)

„Frühkindliche Bildung ist grundlegend für die Bildungschancen von Kindern.“⁹ Empfehlungen aus der Wissenschaft, der Politik und der Gesellschaft stimmen darin überein, dass eine qualitativ hochwertige Frühbildung eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Bildungsbiographie darstellt.¹⁰ Niedersachsen beabsichtigt deshalb, die Betreuung von Kindern unter drei Jahren auszubauen. Dies würde auch Familien mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung zu Gute kommen, da deren Kinder schon frühzeitig lernen könnten mit der gebotenen Vielfalt umzugehen, sowohl sprachlich (bilinguale Sprachangebote) als auch kulturell (verschiedene gesellschaftliche Normen und Werte). Verschiedenen Studien zur Folge¹¹ besuchen Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund seltener eine Kindertageseinrichtung, auch wenn in den letzten Jahren ein signifikanter Anstieg der Zahlen zu verzeichnen ist.

Für Eltern mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung spielt für deren Entscheidung, ihre Kinder in eine Kindertagesstätte zu schicken, insbesondere der Zugang zu den Einrichtungen eine entscheidende Rolle. Dabei kommt es vor allem auf die möglichst niedrigschwellige Vermittlung von Informationen (ggf. in der Herkunftssprache) an, welche Ängste und Vorbehalte von diesen Eltern gegenüber den Einrichtungen oder einer Betreuung von unter drei Jahre alten Kindern abbauen können.¹² Zusätzlich müssen materielle und strukturelle Hürden für eine Betreuung abgebaut werden, welche einen Kita-Besuch verhindern oder erschweren können. Diese Hürden können in den ländlichen Gebieten z.B. Mobilitätsprobleme sein, da in einigen Ortschaften keine passenden Kindertageseinrichtungen existieren und die Familien mit Migrationshintergrund nicht über einen Zugang zu einem eigenen PKW oder einer Mitfahrgelegenheit verfügen.

Momentane Angebote der Kreisverwaltung wie beispielsweise das „*Netzwerk der Frühen Hilfen*“ versuchen bereits diese Herausforderungen zu lösen. Vielfältige Träger im Landkreis und in der Stadt Göttingen haben sich zu diesem Netzwerk zusammengeschlossen, welches Hilfe für Familien mit Kindern im Elementarbereich anbietet. Es geht darum, Familien mit einem Bedarf an Unterstützung in das Netzwerk zu integrieren und Angebote individuell an-

⁹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Integration durch Bildung. Initiativen für Chancengerechtigkeit und Teilhabe. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 19.

¹⁰ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017, Berlin: SVR GmbH, S. 121.

¹¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Integration durch Bildung. Initiativen für Chancengerechtigkeit und Teilhabe, Berlin: BMBF, S. 5.

¹² Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017): Chancen in der Krise, S. 123f.

zupassen. Nehmen die Familien ein Angebot innerhalb des vielfältigen Netzwerks wahr, ist es einfacher sie eventuell an andere Träger mit anderen Themenschwerpunkten zu vermitteln und ihnen somit eine vollumfassende Unterstützung für ihre Bedarfe anzubieten.

Insgesamt stellt das Netzwerk Frühe Hilfen für Familien mit Unterstützungsbedarf eine unverzichtbare Anlaufstelle dar, da sie zu verschiedensten Herausforderungen Informationen und Anlaufstellen vermittelt bekommen. Alle Angebote des Netzwerks der Frühen Hilfen stehen sowohl Familien mit und ohne Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung offen. Die Frühen Hilfen bemühen sich die Bedarfe und Wünsche der jeweiligen Zielgruppen zu berücksichtigen. Besonders gut angenommen werden die Angebote des Cafés „Kinderwagen“ in Hann. Münden, welche vor allem vielen Familien mit Fluchterfahrung eine Möglichkeit des Austauschs und des Kennenlernens von verschiedenen Unterstützungsangeboten liefert. Darüber hinaus sind spezielle Fachkräfte der Frühen Hilfen eine unverzichtbare Unterstützung für neugewordene Eltern. Es handelt sich dabei um Familienhebammen oder Kinderkrankenschwestern, welche die Familien im gesamten ersten Lebensjahr des Kindes begleiten und betreuen.

Die gesellschaftlich zugeschriebene Rolle der Kitas unterliegt einem Wandel und sie werden zunehmend mit Aufgaben einer ganzheitlichen Bildungsstätte oder als Familienzentrum beansprucht. Um diesen Wandel im Auftrag an die Kitas sachgerecht erfüllen zu können, wären beispielsweise weitere personelle und materielle Ressourcen in der Sprachförderung oder interkulturellen Elternarbeit sowie eine regelmäßige pädagogische Aus-/Weiterbildungen nötig. Insgesamt würde eine noch engere Zusammenarbeit der Träger mit der Kreisverwaltung Göttingen bei der Erfüllung dieser neuen Auftragslage und dem Wandel der Kita-Landschaft im Kreisgebiet unterstützend wirken

Strukturdaten

130 Kindertageseinrichtungen im Landkreis Göttingen wurden gebeten, an der Erhebung für die vorliegenden Daten teilzunehmen. Insgesamt haben sich 73 der angefragten Betreuungseinrichtungen mit ausgefüllten Fragebögen zurückgemeldet. Die entstandene Datenmenge mit einer Rücklaufquote von 56,2 % entspricht den Ansprüchen wissenschaftlicher Arbeit. Innerhalb der Stichprobe ist eine Vielfalt von verschiedenartigen Betreuungseinrichtungen vertreten. Die Anzahl der in den Kitas zu betreuenden Kindern reicht von 10 bis zu 148 Kindern. Die migrationsspezifischen Strukturdaten der Daten der Fragebögen geben ei-

nen Überblick über die Betreuungssituation der Kinder mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. Grundsätzlich haben 18% der Kinder einen Migrationshintergrund und 6,1% der Kinder einen Flüchtlingsstatus.

Nach den Aussagen der befragten Kitas sind 76,2% der betreuten Kinder über drei Jahre alt. Der Anteil der über dreijährigen Kinder mit Migrationshintergrund liegt bei 89,9%, der über dreijährigen Kinder mit Fluchterfahrung liegt bei 93,5%. Diese Daten zeigen, dass der prozentuelle Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung an der Gesamtheit der betreuten Kinder unter drei Jahren in den Kitas gering ist. Allerdings wird deutschlandweit eine Annäherung der Betreuungsquote für Kinder mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung unter 3 Jahren in Kitas beobachtet.¹³ Diese Entwicklung ist für den Landkreis Göttingen ebenfalls wünschenswert, um erfolgreiche Integrationsverläufe zu ermöglichen.

Bezüglich des Herkunftslands der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung im Landkreis Göttingen, ist eine große internationale und kulturelle Vielfalt zu verzeichnen. Insgesamt werden Kinder aus insgesamt 58 Nationen betreut. Laut einer aktuellen Studie des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), welche sich auf das gesamte Bundesgebiet bezieht, sind die die Hauptherkunftsländer von Migranten*innen die Türkei, Polen und Syrien, die hauptsächlichen Fluchtherkunftsländer Syrien, Afghanistan und der Irak.¹⁴ Diese Verteilung ist repräsentativ für den Landkreis Göttingen. Als regionale Besonderheit bilden allerdings 47,8% der Migrant*innen aus Russland die größte Zuwanderergruppe im Landkreis. In fast der Hälfte der Kitas bilden türkischstämmige Kinder (46,3%) die größte Zuwandergruppe. Es folgen syrische und polnische Kinder (jeweils 40,3%), Serbien (28,4%), Albanien (22,4%), Kosovo und Italien (jeweils 16,4%) als weitere wichtige Herkunftsländer.

Erfolgreiche Kitas weisen eine grundlegende positive Eigenschaft in Faktoren ihrer sozialen und strukturellen Umgebung auf: Sie beziehen sowohl ihre Umgebung und den verfügbaren Sozialraum in ihre Arbeit ein und vernetzen sich mit weiteren Einrichtungen, um ein reich-

¹³ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann, S. 10f.

¹⁴ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): BAMF-Kurzanalyse. Ausgabe 1 | 2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

haltiges Bildungsangebot gewährleisten zu können.¹⁵ Das soziale und strukturelle Umfeld der Kitas sollte daher im alltäglichen Ablauf beachtet und thematisiert werden. Zudem gibt eine Analyse des Sozialraums wichtige Hinweise auf verschiedene Bedarfslagen und ist für Maßnahmenplanungen, insbesondere in einem ländlich geprägten Gebiet, bedeutsam.

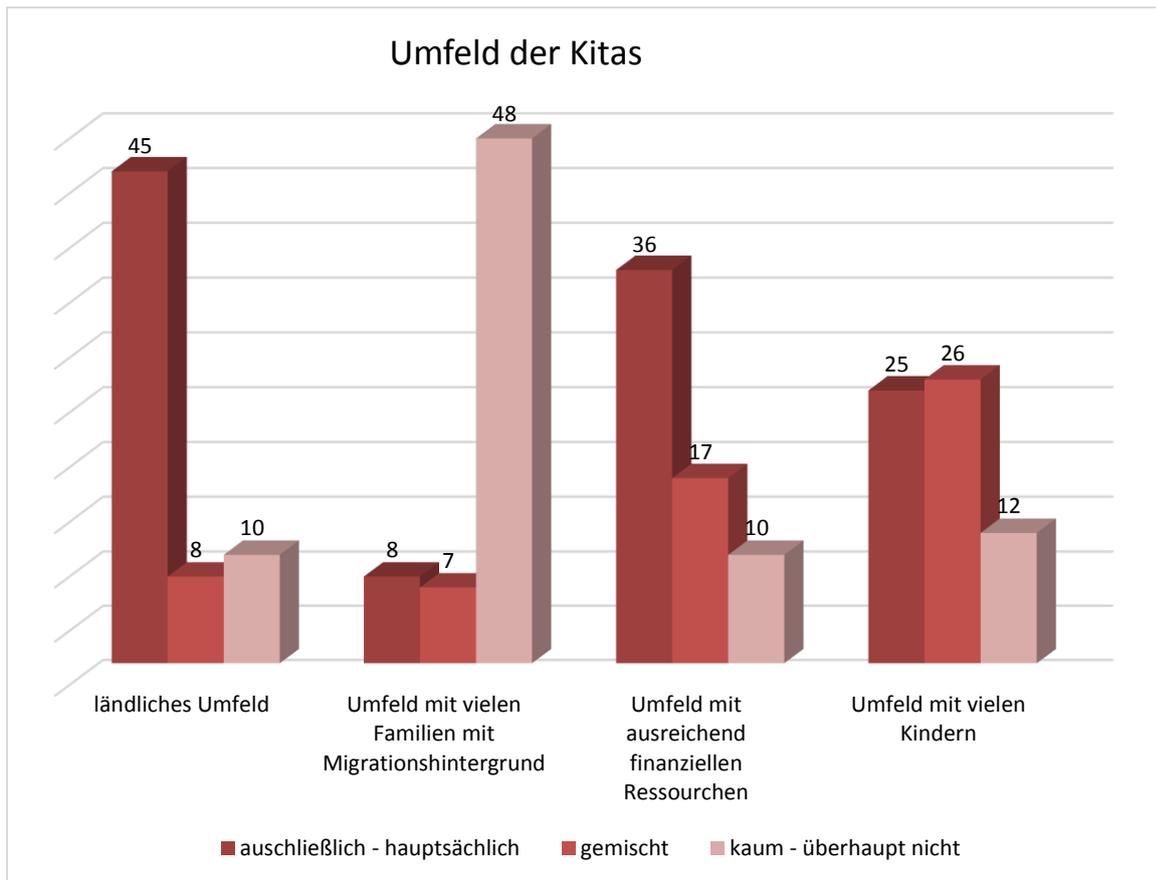
In diesem Zusammenhang schätzen 71,4% der Befragten in Kitas ihr Umfeld als eher ländlich ein und 15,9% als eher städtisch. Hier zeigen die vorliegenden Daten einen mittelstarken Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kinder in der Kita und der ländlichen Umgebung: Wenn die Kita in einem ländlichen Umfeld liegt, ist die Gesamtanzahl der Kinder geringer, als in einem städtischen Umfeld. Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen dem ländlichen Umfeld und dem Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund. Hier ist zu beobachten, dass die Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund in einem ländlichen Umfeld geringer ist, als in einem städtischen Umfeld. In Bezug auf die Kinder mit Fluchterfahrung in den Kitas beeinflusst das Umfeld ihre Anzahl kaum.

In 58,9% der Einrichtungen sind im Umfeld vorwiegend deutsche Familien ansässig sowie bei 20,5% der Kitas eher Familien mit Migrationshintergrund.

Bei ca. 42,3% der Familien stehen in der Umgebung der Einrichtungen ausreichend finanzielle Ressourcen bereit, wobei bei 25,8% eher wenig finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Darüber hinaus werden von 31,9% der Kitas die finanziellen Mittel der Familien als durchschnittlich eingeschätzt.

Die Anzahl an Kindern von Familien, die im Umfeld der Einrichtungen leben, liegt mit 41,3% bei durchschnittlich, gefolgt von 39,7% mit Familien mit eher wenigen Kindern sowie von 19,0% von Familien mit eher vielen Kindern.

¹⁵ Vgl. Deutscher Kita-Preis (2018): Der Deutsche Kita-Preis zeigt: Qualität hat viele Gesichter. Online verfügbar unter: <https://www.deutscher-kita-preis.de/ziele> (Zugriff: 09.07.2018).



Inanspruchnahme der Betreuung

Von großer Relevanz für das Umfeld einer Kita, ist die Frage nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder berufstätiger Eltern. Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren spielen hierbei eine besondere Rolle, weshalb das Land Niedersachsen diese Angebote ausweiten will. Zugleich wird die frühkindliche Bildung für den späteren Bildungserfolg der Kinder immer wichtiger. Familien mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung sind bislang sehr zurückhaltend bei der Nutzung von Betreuungsangeboten für unter dreijährige Kinder. Statistisch gesehen geben sie ihre Kinder seltener in eine Kindertageseinrichtung. Die Situation im Landkreis Göttingen ist davon nicht verschieden. Laut der Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen führen die Kitas die Nichtinanspruchnahme der Betreuung am häufigsten auf familiäre oder strukturelle Gründe zurück, etwa mangelnde Informationsweitergabe und/oder mangelnde Einbeziehung der Eltern in die Erstellung von Angeboten. Des Weiteren werden von den befragten Kitas auch eine ungenügende Zahl an Kitaplätzen sowie vorhandene Sprachbarrieren zwischen Eltern und Mitarbeiter*innen wiederholt genannt. Um diese Probleme zu minimieren, sollte aus Sicht der befragten Kitas primär *die Elternarbeit intensiviert werden* (25 Nennungen) sowie die *allgemeinen Rahmenbedingungen der Kitas verbessert werden* (10 Nennungen). Zudem werden Lösungsvorschläge, wie eine erhöhte Anzahl

Kitaplätze, Dolmetscher sowie die Gewährleistung eines Transfers zur Einrichtung wiederholt angeführt. 34,9% der befragten Kitas geben an, dass ihnen Probleme bekannt sind, welche speziell bei Familien mit Migrationshintergrund eine Kita-Betreuung verhindern. 45,5% der Kitas geben außerdem an, dass sie Fälle erlebt haben, bei denen Mobilitätshemmnisse einen Kita-Besuch für Kinder mit Migrationshintergrund verhindert haben.

Über die Hälfte der Kitas (53,5%) haben damit begonnen, Maßnahmen zu entwickeln, mit denen für die Familien mit Migrationshintergrund diejenigen Hürden abgebaut werden sollen, die sie daran hindern, ihre Kinder in die Kita zu schicken. Die Herausforderungen von Eltern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung, um ihren Kindern eine Kita-Betreuung zu gewährleisten, sind den Kitas bekannt und werden von ihnen durch verschiedene Maßnahmen abzubauen versucht. Besonders relevante Maßnahmen, die den Abbau der Hürden unterstützen ist die Kooperation mit spezifischen Institutionen (36%), der Abbau von Sprachbarrieren (21%) sowie die Individuelle Betreuung von Kindern und Eltern (18%), darüber hinaus, wird von 18% der Kitas die Informationsweitergabe und von 7% der Transfer zur Kitas als relevante Maßnahme aufgeführt.

Sprache und Sprachförderung

Sprachförderung stellt eines der zentralen Themen des aktuellen Qualitätsausbaus der Kitas in Niedersachsen dar, denn: „Spracherwerb ist eng verknüpft mit der Entwicklung eines Kindes in allen Bildungsbereichen“¹⁶.

In der Mehrheit (53,23%) der befragten Kitas sprechen die Kinder während der Betreuungszeit ausschließlich deutsch, in 32,3% der Kitas wird fast ausschließlich deutsch sowie in 12,9% der Kitas wird eher deutsch gesprochen. Nur in 1,6% der Kitas ist Deutsch nicht die vorrangig gesprochene Sprache. Dies wird durch den Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund beeinflusst: Steigt dieser, stellt Deutsch seltener die vorrangig gesprochene Sprache dar. Neben Deutsch sprechen die Kinder vor allem die Sprachen Türkisch, Arabisch und Polnisch. Nach Einschätzungen der Kitas wachsen 16,7% der Gesamtzahl aller Kinder nach bilingual auf. Dieser Anteil steigt insbesondere in Kitas, welche eine größere Anzahl an Kindern mit Migrationshintergrund betreuen.

¹⁶ Niedersächsisches Kultusministerium (2011): Sprachbildung und Sprachförderung. Handlungsempfehlungen zum Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder. Hannover, S. 8.

Im Anschluss an die Sprachkompetenzen der Kinder stellt sich die Frage nach einer bedarfsgerechten Sprachförderung. Die befragten Einrichtungen diagnostizieren bei 16,2% der Kinder Sprachförderbedarf, wobei sich davon 34,1% im Vorschulalter befinden. Für die Sprachförderung werden von knapp der Hälfte der Kitas (48%) standardisierte Sprachförderprogramme eingesetzt. Mehrheitlich wird das Würzburger Sprachtraining (55,6%), Wuppi (19,4%), Konlab (8,3%) sowie das „Bundesprogramm Sprachkitas“ (5,5%) angewandt. In die etablierten Sprachförderprogramme sind gemeinhin adäquate Sprachbildungs- bzw. Fördermethoden integriert, die die Kitas ebenfalls nutzen. Angewendet werden hier vor allem Methoden, welche sich in den Kita-Alltag integrieren lassen. 46,8% der Kitas, welche Sprachbildungs- bzw. Sprachfördermethoden verwenden, fördern die Kinder individuell durch dialogisch gestaltete Interaktion während der Betreuungszeit. Förderung in Kleingruppen werden von 33,1% der Kitas durch vorhandenes Personal durchgeführt sowie bei 14,5% der Kitas mittels einer externen Sprachförderkraft. Weitere genannte Methoden zur Sprachförderung sind beispielsweise Lese- oder Liederkreise, Sprach-AGs oder das Patenlesen in der Muttersprache der Kinder. Insgesamt wird mit unterschiedlichen Sprachfördermethoden und -programmen das Sprachvermögen der Kinder gezielt von den Kitas gefördert, ohne dass dies den Kita-Alltag besonders beeinflussen würde.

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen

Die Arbeitsbedingungen der Pädagogen*innen nehmen maßgeblichen Einfluss auf die Möglichkeiten der Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. Sie beeinflussen die Möglichkeiten, „verschiedenste sprachliche Fähigkeiten, kulturelle Prägungen und traumatische Erfahrungen“¹⁷ berücksichtigen zu können. Die aktuellen durchschnittlichen Personalschlüssel für die Krippen- bzw. Kindergartenbetreuung entspricht für den Landkreis Göttingen im Jahr 2016 mit 8,55 Kindern über 3 Jahre sowie 3,7 für Kinder unter 3 Jahren nicht den Empfehlungen der von der Bertelsmann Stiftung veröffentlichten Zahlen des *Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme*. Die Stiftung geht von einem Personalschlüssel von 7,5 bzw. 3,0 Kindern pro Pädagoge*in aus.¹⁸

¹⁷ Niedersächsisches Kulturministerium (2018): Kinder aus Familien mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund. Online verfügbar unter: http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/fruehkindliche_bildung/kindertagesstaetten/kinder_mit_fluchterfahrung/kinder-aus-familien-mit-migrations--undoder-fluchthintergrund-153791.html (Zugriff: 19.06.2018).

¹⁸ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2017): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Personalschlüssel in Kindergartengruppen, Bremen, Niedersachsen, Kreise/kreisfreie Städte, 01.03.2018.

In der Regel betreut ein*e Mitarbeiter*in im Kreisgebiet im Durchschnitt 4,6 Kinder, dies entspricht einem unterdurchschnittlichen Betreuungsschlüssel für Krippengruppen im niedersächsischen Vergleich (laut den „Key Facts zur frühkindlichen Bildung in Kitas Niedersachsen“ 2017 der Bertelsmann Stiftung 3,9 Kinder) sowie einen überdurchschnittlichen Betreuungsschlüssel für Kindergartengruppen (8,3 Kinder).¹⁹

In den Kitas werden vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. So arbeiten in 37% der Kitas Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund. In absoluten Zahlen beschäftigen die Kitas bei einer Gesamtzahl von 880 Pädagogen*innen 45 Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund. Trotz der geringen absoluten Anzahl von Mitarbeiter*innen mit MHG spricht deren großflächige Verteilung auf die Kitas im Kreisgebiet Göttingen für eine gestiegene Interkulturalität von Pädagog*innen in der gesamten Fläche des Kreisgebiets. Diesen positiven Trend gilt es auch zukünftig mit gezielten Maßnahmen zu steigern.

Zudem haben die Kitas im Landkreis Göttingen auf die vermehrte kulturelle und sprachliche Heterogenität der Kinder mit einer Ausweitung der Fortbildungsangebote für ihre Pädagogen*innen reagiert. Insbesondere das Thema Sprachbildung- und Sprachförderung wird genutzt, in 80,3% der Kitas haben sich ihre Mitarbeiter*innen zu diesem Thema fortgebildet. Dies entspricht im Vergleich zur Gesamtzahl der Pädagogen*innen in den Kitas im Landkreis Göttingen 39,1% der Mitarbeiter*innen.

Des Weiteren besuchte fast die Hälfte der Mitarbeiter*innen (45,6%) Schulungen/ Weiterbildungen zum Themenbereich „Interkulturelle Erziehungsarbeit“. Die Schulungen zum Thema „Sprachbildung und Sprachförderung“ und „Interkulturelle Erziehungsarbeit“ wurden vor allem von Mitarbeiter*innen in Kitas wahrgenommen, die einen eher hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund aufwiesen.

Bezüglich der möglichen positiven Auswirkungen der Schulungen, zeigen sich diese im Kita-Alltag vor allem durch eine verbesserte Zusammenarbeit mit den Eltern (71%), der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern*innen (22,6%) sowie der Arbeit mit den Kindern (29%). Zudem geben die Kitas an, dass durch die Schulungen das Verständnis für andere Kulturen in Bezug auf die Erziehung der Kinder verbessert wurde sowie das Verständnis für ein interkul-

¹⁹ Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2017): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Key Facts zur frühkindlichen Bildung in KiTas Niedersachsen. Online verfügbar unter: <http://www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/bundeslaender/niedersachsen/> (Zugriff: 19.06.2018).

turelles Zusammenleben und Inklusion. Es zeigt sich, dass die unterschiedlichen Maßnahmen elementare Verbesserungen herbeiführen und die Schulungen die Pädagogen*innen in ihrer täglichen Arbeit stärken können.

Elternarbeit

Die Einbindung der Eltern ist eine entscheidende Voraussetzung, um einen erfolgreichen Einstieg von Kindern mit Migrationshintergrund in das deutsche Bildungssystem zu gewährleisten.

Ein Großteil (69,4%) der Kitas geben an, dass die Eltern–unabhängig ihrer Migrationsgeschichte in die täglichen Abläufe der Einrichtungen eingebunden werden. Dies erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen von strukturellem, funktionellem bis zu pädagogischem oder organisatorischem Engagement seitens der Elternschaft.

Bezüglich der Beteiligung der Eltern mit Migrationshintergrund geben 21 Kitas an, dass diese in gleichem Umfang teilnehmen wie Eltern ohne Migrationshintergrund. 20 Kitas berichten, dass sie eine geringere Beteiligung von Eltern mit Migrationshintergrund beobachten. Des Weiteren gibt es bei 27 Kitas spezielle Maßnahmen, welche darauf abzielen, die Einbindung der Eltern mit Migrationshintergrund zu stärken. Dies sind primär offene Angebote wie beispielsweise Elterncafés (40%), Informationsmaterial in der Muttersprache sowie die Zusammenarbeit mit Flüchtlingssozialarbeiter*innen (jeweils 28%) oder interkulturelle Feste und Aktivitäten (24%).

Trotz der vielfältigen und kreativen Einbindungsmöglichkeiten in vielen Kitas geben 27 Kitas an, dass sie spezielle Probleme in der Arbeit mit Kindern oder Eltern mit Migrationshintergrund erleben. Diese beziehen sich vor allem auf Missverständnisse aufgrund einer Sprachbarriere (15 Nennungen), kulturbedingte oder religiöse Unterschiede (11 Nennungen) sowie allgemeine Probleme in der Elternarbeit (9 Nennungen), wie beispielsweise das Einhalten von Absprachen (6 Nennungen). Um diese Probleme zu beheben, wurden primär Dolmetscher (5 Kitas) oder Eltern/Bekanntes als Übersetzer eingesetzt (3 Kitas) sowie Fortbildungen und zusätzliches Personal in Form einer QuiK-Zusatzkraft²⁰ eingestellt (jeweils 3 Kitas).

²⁰Die niedersächsischen Kommunen erhalten seit 2017 finanzielle Unterstützung vom Land, um die Kindertagesstätten besser mit Personal auszustatten. Insbesondere Einrichtungen mit einer hohen Zahl an Kindern, die aufgrund ihrer Herkunft kein oder nur wenig Deutsch können, sollen personelle Verstärkung erhalten und so

Kita als Familienzentrum

Im Allgemeinen möchte die Kreisverwaltung bis 2021 in jeder Kommune ein Familienzentrum etablieren, um hier insbesondere dezentral und leicht erreichbar benachteiligten Familien Informationen, Beratung und Austausch zum Thema Familie und Erziehung bereitzustellen.²¹ Bestehende Angebote sollen zudem ausgebaut werden. Dafür ist eine enge Zusammenarbeit mit weiteren kommunalen Angeboten wichtig, um sich gegenseitig zu ergänzen sowie doppelte Angebote zu vermeiden.

Insgesamt sind die Familienzentren ein wichtiger Ort der Begegnungen und des Austauschs von Familien mit und ohne Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. In 5 Familienzentren wurde angegeben, dass ca. 15,8% der Familien einen Migrationshintergrund haben. Daher richten sich die Angebote verstärkt auch an Familien mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung.

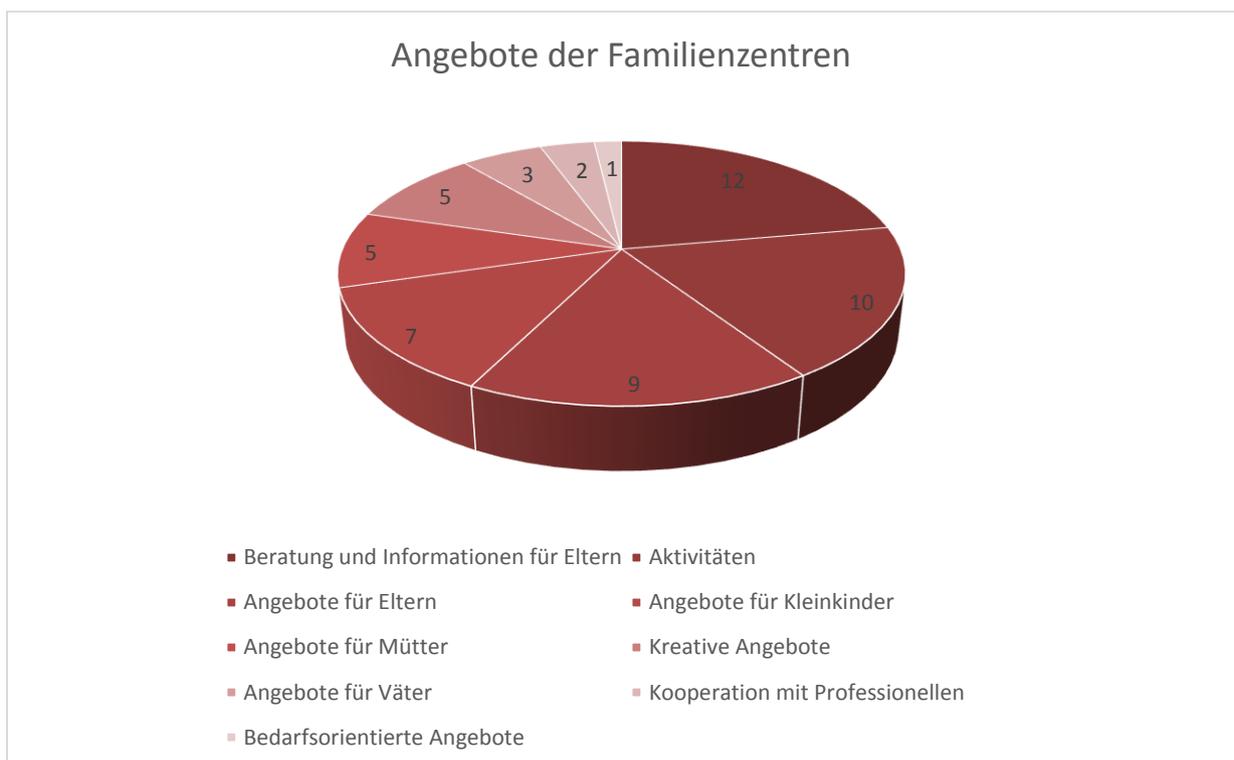
Aktuell gibt es insgesamt zwölf Familienzentren im Kreisgebiet Göttingen. Diese bieten sowohl Beratungen und Informationen für Eltern an, als auch allgemeine, zusätzliche Aktivitäten für die ganze Familie. Zudem gibt es spezielle Angebote für unterschiedliche Zielgruppen. Von den teilnehmenden Kitas im Landkreis geben insgesamt 7 an (9,7%), ein Familienzentrum zu sein. Die Zielgruppen, für die es spezielle Angebote gibt, sind vor allem die Eltern (9 Nennungen), Kleinkinder (7), Mütter (5) sowie Väter (3). 5 Kitas bieten zudem kreative Angebote ohne eine spezielle Zielgruppe an.

Die Erfahrung im Kreisgebiet zeigt, dass ein Familienzentrum auf ganz unterschiedliche Bedarfe unterstützend reagieren kann und dabei als wichtige lokale Anlaufstelle für Familien fungiert. So gab es im Zuge der verstärkten Zuwanderung von geflüchteten Familien im Jahr 2015 an vielen Familienzentren eine Rechtsberatung in Kooperation mit der *Refugee Law Clinic Göttingen e.V.* sowie niedrigschwellige und alltagsbezogene Deutschkurse für Familien mit dem Ziel, sich in der neuen Umgebung gut zurecht zu finden.

bei der Integration und Sprachförderung unterstützt werden. Mit der QuiK-Richtlinie wird die Einstellung von zusätzlichen sozialpädagogischen und pädagogischen Fachkräften wie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erziehern oder auch sozialpädagogischen Assistentinnen und sozialpädagogischen Assistenten gefördert. Dort wo Fachkräfte nicht kurzfristig eingestellt werden können, erhalten die Träger die Möglichkeit, nicht einschlägig qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als Zusatzkräfte einzustellen und entsprechend pädagogisch nachzuqualifizieren.

²¹ Vgl. Landkreis Göttingen (2018): Familienzentren: Landkreis eröffnet Interessenbekundungsverfahren Förderung freier Träger im Interesse der Familienfreundlichkeit, Göttingen: 28.06.2018.

Im Rahmen der Angebote der *Frühen Hilfen* der Kreisverwaltung gibt es zudem aktuell an acht Familienzentren das Angebot an „Willkommensbesuchen“ bei Eltern, welche Nachwuchs bekommen haben. In diesem Projekt geht es vor allem darum, die Familien willkommen zu heißen sowie ihnen Informationen über verschiedene Angebote und Anlaufstellen der Familienhilfen im Kreisgebiet zu vermitteln. Das Projekt kann ebenfalls auf Familien mit älteren Kindern ausgeweitet werden, sofern es bei ihnen einen Bedarf an Informationsvermittlung über die verschiedenen Angebote und Hilfestellungen gibt. Ein weiteres Beispiel, welches insbesondere Familien mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung nutzen, ist das *Café „Kinderwagen“*, das den Austausch zwischen den Eltern sowie Veranstaltungen mit Fachkräften der Frühförderung und Elternhilfe ermöglicht. Im Jahr 2019 möchte die Kreisverwaltung zudem das *Rucksack-Projekt* sowie einen Elterntalk speziell für Familien mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung etablieren. Beide Projekte möchten zum einen zur Elternbildung und zum Austausch der Eltern untereinander beitragen. Zum anderen zielt das Rucksackprojekt auf die Sprachbildung von Kindern mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung im Elementarbereich ab. Weitere mögliche Projekte für die Familienzentren sind beispielsweise Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen der Eltern. Die unterschiedlichen Angebote der Zentren zeigen den vorhandenen Bedarf an Elternbildung und an Möglichkeiten zum gemeinsamen Austausch.



Übergang zur Grundschule

„Der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule stellt für das Kind, ähnlich wie der Eintritt in den Kindergarten, einen Meilenstein in seiner Entwicklung dar.“²² Da die Eignung für den Eintritt in die Grundschule ebenfalls essentiell von der sprachlichen Entwicklung abhängt²³, kann eine frühe Sprachförderung in den Kitas eine wichtige präventive Maßnahme sein.

Für die Jahre 2016/2017 gaben 67,6% der Kitas an, Rückstellungen von Kindern im Schulalter in ihren Einrichtungen gehabt zu haben. Nur in 7,1% der befragten Kitas ist bei den Rückstellungen der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung erhöht.

Aus der Kita-spezifischen Umfrage lässt sich der Schluss ziehen, dass Fortbildungen der Mitarbeiter*innen zum Thema „Interkulturelle Erziehungsarbeit“ und die Umsetzung der Sprachfördermethode „Förderung in Kleingruppen durch vorhandenes Personal“ einen Einfluss auf die Anzahl der Rückstellungen haben kann. Bei einer hohen Teilnahme an Schulungen zum Thema „Interkulturelle Erziehungsarbeit“ sowie der Anwendung der genannten Sprachfördermethode stellten sich die Rückstellungen als geringer heraus. Geringe Auswirkungen auf die Zahl der Rückstellungen hatten Besuche der Schulungen zum Thema „Sprachbildung und Sprachförderung“ sowie der Faktor, dass Deutsch als vorrangig gesprochene Sprache der zu betreuenden Kinder vorherrscht.

Zudem gaben 43,7% der Kitas an, dass sie bei größerer Unterstützung ihrer Aktivitäten im Übergang zur Grundschule, Rückstellungen minimieren könnten. Dies wäre vorrangig mit mehr personellen Ressourcen (37,8%), mehr Zeit für die Mitarbeiter*innen und für die Betreuung (28,1%) sowie fachlichen Ressourcen wie intensiverer Diagnostik, zusätzlichen Fachkräften für den Bereich Sprache und Fortbildungen zu bewerkstelligen (19,5%).

Ähnlich wie bei den Rückstellungen insgesamt, können die individuelle sprachliche Förderung der Kinder in Kleingruppen und Deutsch als vorrangig verwendete Sprache auch die Rückstellungen von Kindern mit Migrationshintergrund positiv beeinflussen. In geringem Maße kann der Einsatz eines standardisierten Sprachförderprogramms, Schulungen zum

²² Niedersächsisches Kultusministerium (2011): Sprachbildung und Sprachförderung. Handlungsempfehlungen zum Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder. Hannover, S. 46.

²³ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016, S. 66.

Thema „interkulturelle Erziehungsarbeit“ und die individuelle sprachliche Förderung im Gruppenalltag der Kita Auswirkungen auf Rückstellungen haben.

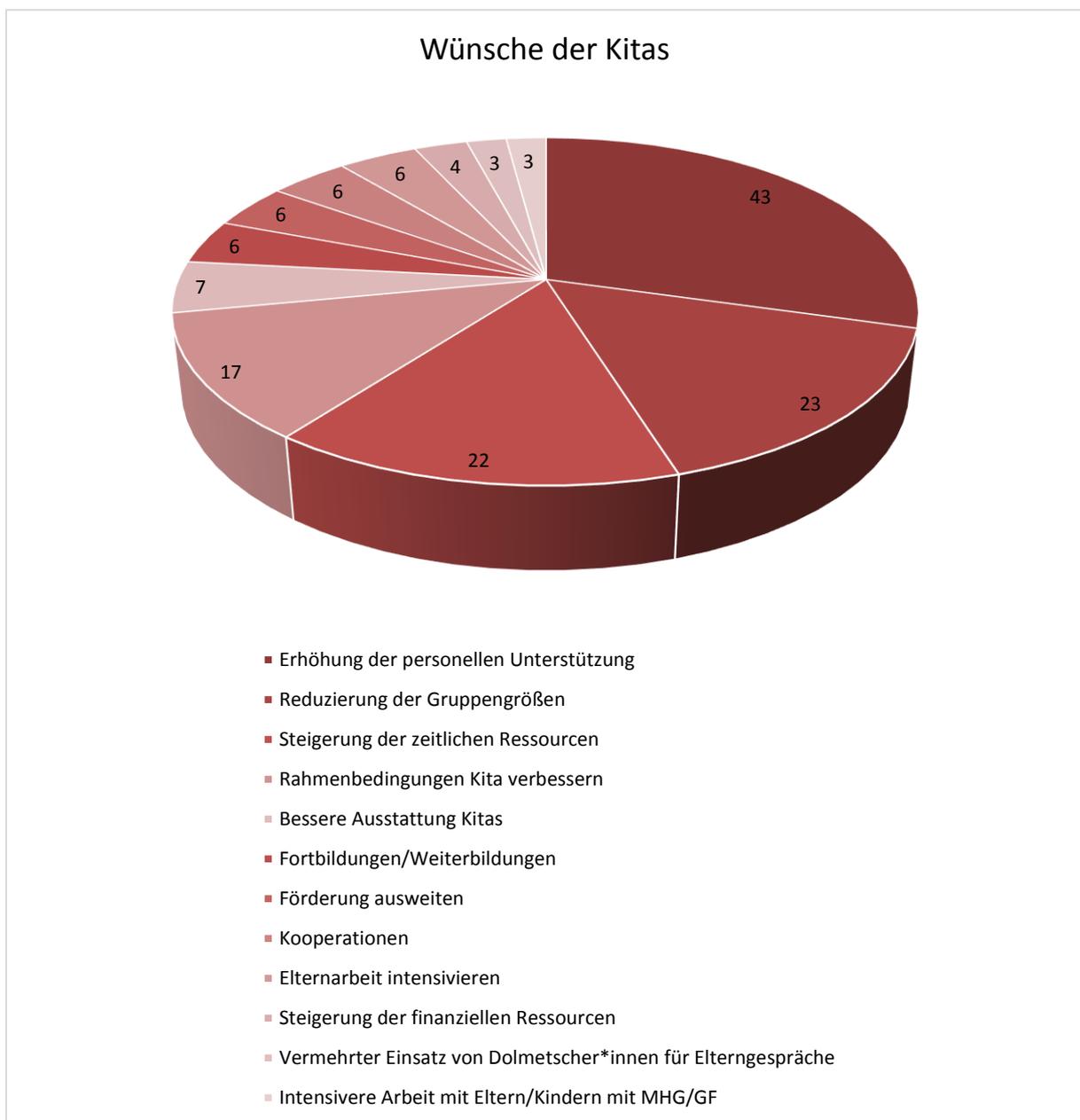
Bedarfsanalyse

Zusammenfassend spiegeln die thematisierten Aspekte die unterschiedlichen Bedarfe der Kitas im Landkreis Göttingen wieder. Insbesondere zu wenig Personal bzw. Personalstunden (65 Nennungen), steigende Anforderungen an die Kitas sowie erhöhter Förderbedarf der Kinder (jeweils 24 Nennungen) und Konflikte mit Eltern und Familien (13 Nennungen) sind die primären Herausforderungen und Problematiken. Des Weiteren werden von den Kitas die mangelnde Ausstattung (14 Nennungen), die große Gruppengröße (10 Nennungen), die geringen finanziellen Ressourcen (9 Nennungen), die Rahmenbedingungen insgesamt (4 Nennungen) als bestehende Herausforderungen aufgeführt.



Daran anschließend werden Wünsche nach Unterstützung oder Maßnahmen deutlich. Primär sind dies mehr Personal (43 Nennungen) und kleinere Gruppen (23 Nennungen), mehr Zeit (22 Nennungen) und bessere Rahmenbedingungen der Kitas (17 Nennungen) sowie eine bessere Ausstattung der Einrichtungen (7 Nennungen).

Des Weiteren werden sich von jeweils sechs Kitas die Fort- bzw. Weiterbildungen der Betreuer*innen, die Förderung der Kinder insgesamt, Kooperationen mit anderen Kitas und eine intensivere Elternarbeit gewünscht. Darüber hinaus äußerten 4 Kitas den Wunsch nach der Steigerung der finanziellen Ressourcen. Obwohl sich diese Problematiken und Bedarfe nicht ausdrücklich auf Kinder und Familien mit Migrationshintergrund und Flüchtlingsstatus beziehen, wurde sich jedoch von 3 Kitas explizit eine intensivere Arbeit mit Kindern/Eltern mit Migrationshintergrund sowie Dolmetscher für Elterngespräche gewünscht (jeweils 3 Nennungen).



Als Ergebnis der Online-Erhebung bei den Kitas des Landkreises kann konstatiert werden, dass davon auszugehen ist, dass mit strukturell und personell optimierten Rahmenbedingungen eine bessere Förderung aller Kinder erreicht werden kann und hierbei nicht ~~zwingend~~ ~~gen~~ zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung unterschieden werden kann ~~muss~~. Zudem zeigen die erhobenen Ergebnisse, dass die bundesweit bekannten Probleme wie Personalmangel und zu wenig Zeit ebenfalls in den Kindertageseinrichtungen im Kreisgebiet Göttingen ein großes Thema darstellen.

Bildungseinrichtung: Grundschulen

„Die Grundschule bildet, wie auch der Name schon anzeigt, die Grundlage für die weitere schulische Entwicklung Ihres Kindes, dies gilt ganz besonders auch für das spätere Lernverhalten. Alle Kinder, die in die Schule kommen, sind grundsätzlich wissbegierig und neugierig, lernwillig und leistungsbereit. Es gilt, diese Lernfreude zu erhalten und zu fördern.“²⁴ Auch in Bezug auf die steigende Heterogenität in den Klassenzimmern, sollten die Grundschulen diesem Grundsatz folgen und die Potenziale und Herausforderungen, die aus diesen Entwicklungen entstehen, möglichst positiv nutzen. Diese Aufgabe erfordert allerdings passende Ressourcen auf unterschiedlichen Ebenen, wie beispielsweise pädagogische, personelle und zeitliche Unterstützung. Die folgenden Ergebnisse der Online-Erhebung gehen diesen Fragen im Detail nach.

Strukturdaten

Die vorliegenden Daten basieren auf einer Umfrage an den Grundschulen im Kreisgebiet Göttingen. Der Online-Fragebogen wurde an 49 Grundschulen versendet, von denen 33 diesen beantwortet haben. Die entstandene Datenmenge mit einer Rücklaufquote von 67,4 % entspricht den Ansprüchen wissenschaftlicher Arbeit.

Alle befragten Grundschulen befinden sich in öffentlicher Trägerschaft der Städte und Gemeinden des Landkreis Göttingen. Die Kreisverwaltung ist als öffentlicher Träger zuständig für die Schulgebäude, Schulsekretären*innen sowie das Gebäudemanagement. Im Gegensatz dazu sind die Pädagogen*innen Angestellte des Landes Niedersachsen.

Laut den 27 Grundschulen, die auf die Frage nach der Anzahl der Kinder insgesamt geantwortet haben, besuchen 2867 Schüler*innen ihre Institutionen. Der Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund beträgt bei ihnen 18,5%. Des Weiteren haben 4,9% der Schüler*innen Fluchterfahrung und 4% gehören zu den Spätaussiedler*innen.

Bezüglich der Hauptherkunftsländer der Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung bzw. Spätaussiedler geben 12 Grundschulen an, Schüler*innen aus Syrien zu unterrichten gefolgt von Russland (7 Nennungen), der Türkei und Polen (jeweils 5 Nennungen) sowie dem Libanon (4 Nennungen), dem Irak und Afghanistan (jeweils 3 Nennungen).

²⁴ Niedersächsisches Kultusministerium (2017): Die Arbeit in der Grundschule. Informationen für Erziehungsbeauftragte, Hannover, S. 6.

Schüler*innen aus ost- und südosteuropäischen Ländern²⁵ sind in insgesamt 17 Grundschulen vertreten. An 22 Schulen kommen Schüler*innen aus den MENA-Staaten im Nahen Osten und Nordafrika.²⁶ Vertreten sind zudem westeuropäische Staaten²⁷ sowie zwei asiatische²⁸ und ein afrikanisches Land²⁹. Da in Studien zum Bildungserfolg von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund noch Disparitäten im Schulerfolg diagnostiziert werden³⁰, gilt es die kulturelle und sprachliche Heterogenität in den Grundschulen besonders im Schul- und Unterrichtsalltag zu berücksichtigen.

Die Entwicklungstendenzen der Schüler*innenzahlen an den Grundschulen im Kreisgebiet unterscheiden sich zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Gesamtschüler*innenzahlen haben sich primär verringert (an 48,1% der befragten Schulen) oder nicht signifikant verändert (44,4%). Dahingegen verzeichnen 7,4% der Schulen eine steigende Gesamtschüler*innenzahl. Diese Entwicklung deckt sich mit den Zahlen des Niedersächsischen Kultusministeriums, welche für Niedersachsen ebenfalls eine primär sinkende Schüler*innenzahl feststellt und für die Zukunft weiter sinkende Zahlen prognostiziert.³¹ Bezüglich der Kinder mit Migrationshintergrund ist die Anzahl vorrangig stabil geblieben (bei 55,5% der Schulen) sowie bei 40,7% der Grundschulen gestiegen. Lediglich eine Grundschule der erhobenen Stichprobe verzeichnet einen Rücklauf an Schüler*innen mit Migrationshintergrund.

Das Wissen über die Veränderungen bei der Zusammensetzung der Schüler*innen (weniger Schüler*innen deutscher Herkunft und eine gestiegene Anzahl nichtdeutscher Schüler*innen) ist für die Entwicklung und Planung von Maßnahmen essentiell, um eine möglichst adäquate Unterstützung für die Grundschulen gewährleisten zu können.

²⁵ Kosovo (3), Albanien (3), Serbien (2), Kroatien (2), Rumänien (2), Bosnien/Herzegowina (1), Mazedonien (1), Republik Moldau (1), Ungarn (1).

²⁶ Syrien (12), Irak (5), Libanon (4), Nordafrika (1), Arabischer Raum (1), Kurdische Gebiete (1).

²⁷ Italien (1), Griechenland (1), England (1), Schweiz (1).

²⁸ Indien (1), Kasachstan (1).

²⁹ Kamerun (1).

³⁰ Vgl. Schanz, Claudia (2014): Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nicht deutscher Herkunftssprache – Bildungspolitische Hintergründe, Ziele und Schwerpunktsetzungen des gleichnamigen Grundsatzes vom 1.8.2014. Online verfügbar unter: https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkraefte/unterricht/integration_durch_bildung/integration-durch-bildung-5962.html (Zugriff: 24.07.2018).

³¹ Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen. Stand: Schuljahr 2015/2016. Hannover, S. Online verfügbar unter: <http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-in-zahlen-6505.html> (Zugriff: 29.06.2018).

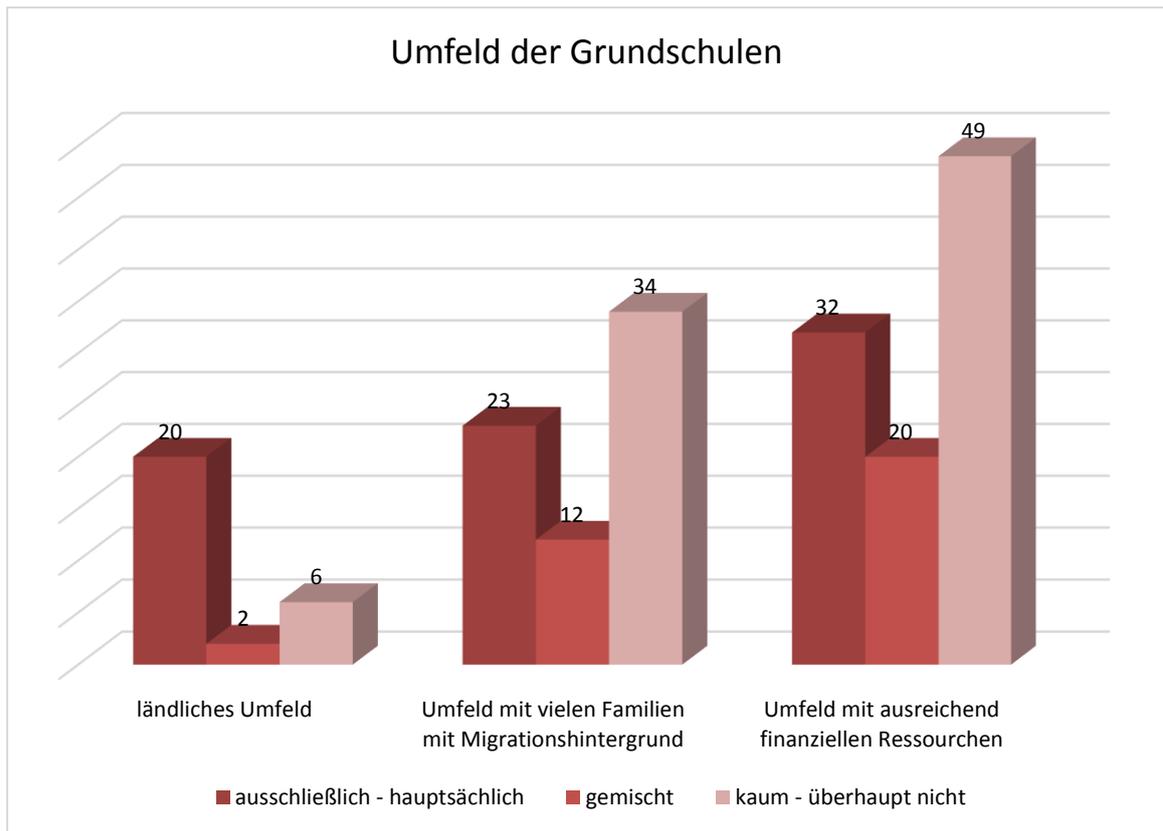
Insgesamt arbeiten an den befragten Grundschulen im Landkreis 238 Lehrer*innen. An 3 Schulen (11,5%) steht ihnen ein*e Schulsozialarbeiter*in unterstützend zur Verfügung, wobei dafür an einer Schule eine halbe Stelle vorhanden ist. Die große Mehrheit der Grundschulen im Landkreis Göttingen verfügen über keine zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung. Städte und Gemeinden im Kreisgebiet sind zudem zu klein und haben darum auch kaum finanzielle Möglichkeiten, um ergänzendes pädagogisches Personal einzustellen. Hier könnte die Kreisverwaltung Göttingen die Gewinnung, Einstellung und Betreuung beispielsweise von Schulsozialarbeiter*innen übernehmen.

Umfeld der Schulen

Fast dreiviertel der befragten Grundschulen (20 Nennungen) sehen sich in einem ländlich geprägten Umfeld verortet, während sechs Schulen ihre Umgebung als städtisch geprägt beschreiben würden und nur 2 Schulen sehen ihren Standort in einem gemischten Umfeld.

Bezüglich des Migrationshintergrunds geben 49,3% der Grundschulen an, dass Kinder aus vorwiegend deutschen Haushalten ihre Schule besuchen und 33,3% haben angegeben, dass ihre Schüler*innen überwiegend aus Haushalten mit Migrationshintergrund kommen. 17,4% der Schulen haben angegeben, dass sie sich diesbezüglich in einem gemischten Umfeld befinden.

Laut Einschätzung der Grundschulen verfügen etwa ein Drittel der Haushalte von Schüler*innen über ausreichend finanzielle Mittel, in 19,8% der Haushalte sind die finanziellen Ressourcen schätzungsweise gemischt und 48,5% der Haushalte, aus denen ihre Schüler*innen kommen, verfügen über eher weniger finanzielle Ressourcen.



Zudem gibt es einen mittelstarken Zusammenhang zwischen der Anzahl der Grundschüler*innen insgesamt und dem Anteil der Familien mit Migrationshintergrund. Bei einem höheren Anteil an Familien mit Migrationshintergrund steigt die Anzahl der Kinder an den Grundschulen im Kreisgebiet. Die finanziellen Ressourcen sowie der Anteil an Familien mit Migrationshintergrund weisen ebenfalls einen starken Zusammenhang auf. Liegt die Grundschule in einem Umfeld mit eher geringen finanziellen Ressourcen, steigt der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung.

Des Weiteren hat die sozio-geographische Lage der Grundschulen Auswirkungen auf die Anzahl an Schüler*innen. Liegt die Grundschule in einem ländlichen Raum, ist die Schüler*innenzahl generell eher gering. Umgekehrt ist sie in einem städtischen Umfeld deutlich höher. Dies gilt ebenfalls für den prozentualen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung, welcher bei einem städtischen Umfeld eher höher liegt als bei einem ländlichen Umfeld. Für den Landkreis Göttingen kann also nicht bestätigt werden, dass die

durch die Zuwanderung von Migrant*innen erhofften demografischen Effekte im ländlichen Raum (Zuwachs an Bewohner*innen durch vermehrte Zuzüge), sich bewahrheitet hätten.³²

Inanspruchnahme der Betreuungsangebote

Zum ergänzenden Betreuungsangebot der Grundschulen gehört insbesondere die Nachmittagsbetreuung, welche 67,9% der Grundschulen im Kreisgebiet anbieten (19 Grundschulen). Dabei sind 16 Grundschulen Ganztagschulen³³ (59,3%). Die Angebote einer Ganztagschule (oder eines „Horts“ der Kinder- und Jugendhilfe) sind eine essentielle Grundlage für die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf und sollten daher stetig erweitert werden.³⁴ Allerdings liegt im Kreisgebiet die Quote an Ganztagschulen für die Grundschulen leicht unter dem niedersächsischen Durchschnitt von 69% für das Schuljahr 2017/2018.³⁵ Deutschlandweit sowie auch im Landkreis Göttingen gibt es hier seit ca. 15 Jahren einen signifikanten Ausbau dieser Angebote. Von einer Verstärkung der Ganztagsangebote wird außerdem erwartet, dass sich die Bildungsintegration von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen verbessert. Im Jahr 2015 wurden beispielsweise 4 weitere Grundschulen im Landkreis zu Ganztageschulen.³⁶ Allerdings ermöglichen die integrierten Gesamtschulen noch eher ein Ganztagesangebot als die Grundschulen, obwohl insbesondere bei Grundschulen die Frage der Betreuung aufgrund des Alters der Kinder relevant ist³⁷.

Zusätzliche Angebote von außerschulischen Einrichtungen, die unterrichtsstützende Betreuungen gewährleisten, erlauben es den Grundschulen, dass alle Kinder mit und ohne Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung davon profitieren. Damit kann es gelingen, das Zusammenleben für den Schulalltag positiv zu gestalten. Allerdings determiniert das Angebot von Nachmittagsbetreuungen für Familien mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen nicht den Besuch einer bestimmten Schule. Da-

³² Zu berücksichtigen wäre aber auch, dass im Kreisgebiet Grundschulen zusammengelegt worden sind, so dass Schüler*innen aus verschiedenen Dörfern in einer zentral gelegenen Schule konzentriert wurden. Diese Schulen verorten sich eher in einem städtischen Umfeld.

³³ „Ganztagschulen stellen laut KMK-Definition an mindestens drei Tagen in der Woche ein mindestens sieben Zeitstunden umfassendes Angebot zur Verfügung, bei welchem Unterricht und außerunterrichtliche Angebote in einem konzeptionellen Zusammenhang stehen und ein Mittagessen bereitgestellt wird.“ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, S. 84.

³⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, S.

³⁵ Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Ganztagsquote steigt auf fast 70 Prozent, Online verfügbar unter: <http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/ganztagsquote-steigt-auf-fast-70-prozent--tonne-wir-halten-fest-am-kurs-hochwertiger-ganztagsangebote--48-neue-ganztagschulen-zum-schuljahr-20182019-genehmigt--163824.html> (Zugriff: 03.07.2018).

³⁶ Vgl. Göttinger Tageblatt (2015): Niedersachsen genehmigt 12 Ganztagschulen im Kreis Göttingen, 04.07.2018.

³⁷ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, S. 82.

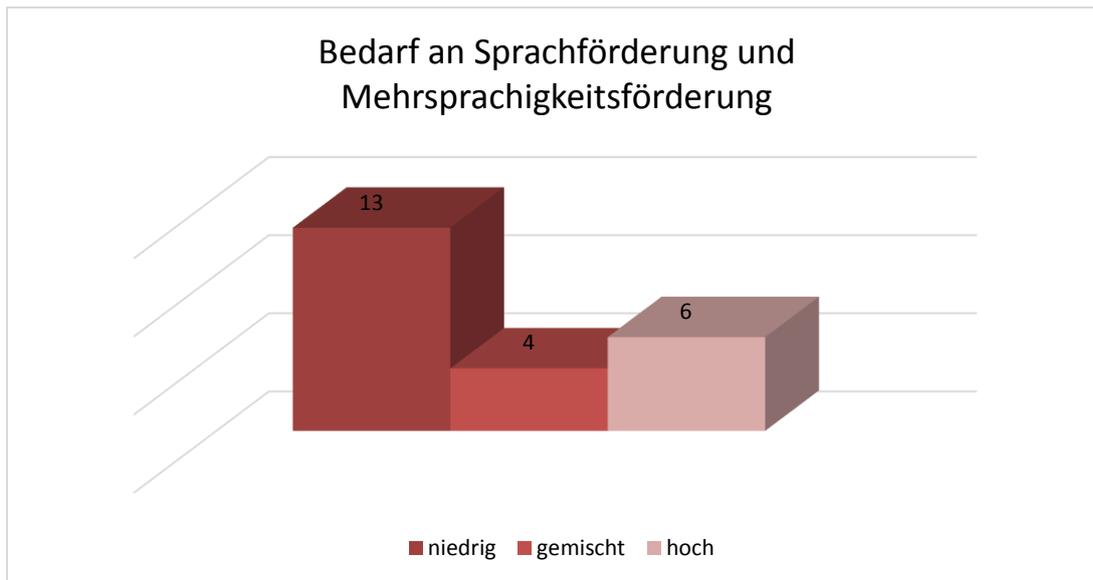
her ist der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen nicht höher oder niedriger an einer Ganztagschule/Schule mit Nachmittagsbetreuung als an einer Schule ohne diese Angebote.

Sprache und Sprachförderung

Bezüglich der vorrangig gesprochenen Sprachen der Schüler*innen untereinander geben die Grundschulen mit großer Mehrheit an, dass hauptsächlich Deutsch gesprochen wird (24 Grundschulen), wobei 2 Schulen angeben, dass kaum Deutsch sowie an einer Schule wenig Deutsch gesprochen wird. Dabei wird von den Schüler*innen neben Deutsch auf Arabisch (7 Nennungen), Türkisch (5 Nennungen) sowie Albanisch, Russisch, Griechisch und Polnisch (jeweils 2 Nennungen) kommuniziert. Es zeigt sich hier ein starker Zusammenhang zwischen dem Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung und der Verwendung von Deutsch als vorrangig gesprochene Sprache. Bei einem höheren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sinkt die Häufigkeit von Deutsch als vorrangig gesprochene Sprache. Allerdings ist dies bei der Gruppe der Spätaussiedler*innen nicht zu beobachten.

Die Hälfte der Schulen bieten (55,5%) Sprachförderprogramme an. Genannt werden vorrangig Deutsch als Zweitsprache in den Willkommensklassen (6 Nennungen), Vorschulische Sprachförderung (4 Nennungen) sowie nicht weiter spezifizierte Sprachförderungen für Schüler*innen mit Migrationshintergrund (5 Nennungen).

Bezüglich einer durchgängigen Sprachförderung und Mehrsprachigkeit wird der Bedarf vor allem als gering (52%; 13 Nennungen,) sowie von 24% (6 Nennungen) als hoch und von 4 Schulen (16%) als durchschnittlich eingeschätzt. Die Möglichkeit von herkunftssprachlichem Unterricht realisieren 2 Grundschulen und damit 7,4%.



Grundlegend steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Grundschule Sprachförderprogramme anbietet, mit jeder*m zusätzlichen Schüler*in mit Migrationshintergrund um das 2,4-fache. Allerdings gibt es keine signifikante Steigerung bei Kindern mit Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen (Steigerung um das 0,3-fache).

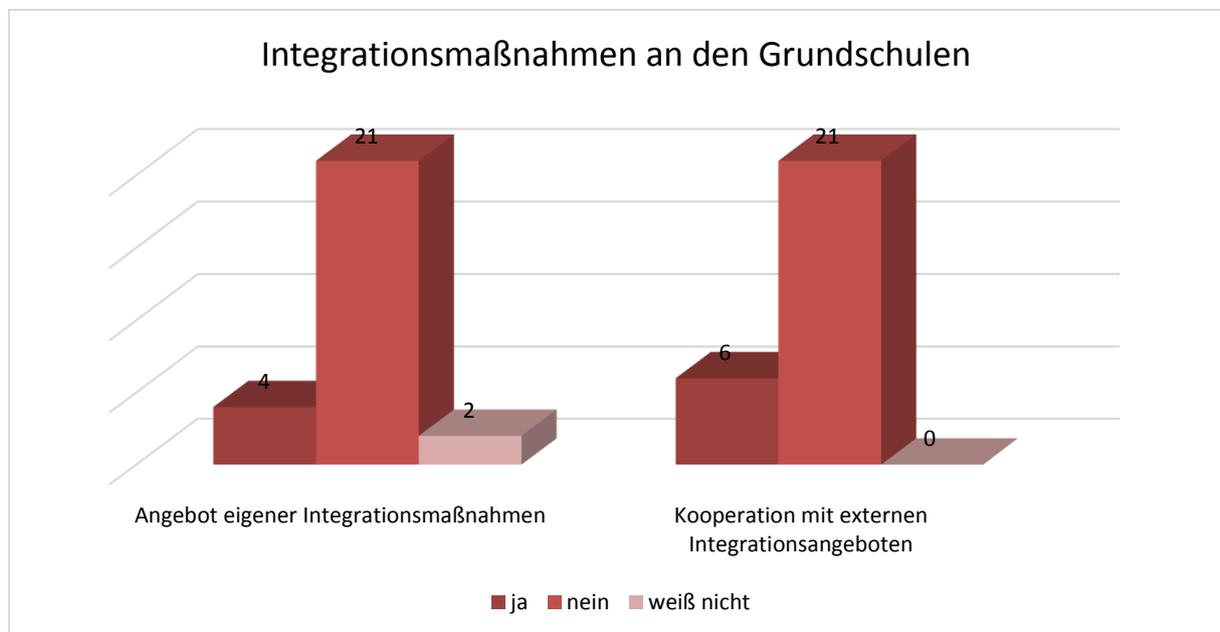
Integrationsangebote

Sowohl schulinterne als auch außerschulische Integrationsangebote bieten gute Möglichkeiten, einen toleranten und friedlichen Schulalltag für Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund zu gestalten. Insbesondere der Austausch zwischen den Schüler*innen über ihre familiäre Herkunft sowie Kulturen, Religionen und Sprachen können hier im Mittelpunkt stehen. Dieser Austausch kann mögliche Fremdheitsgefühle abbauen und somit die soziale Integration bereits im Grundschulalter fördern. Eine ausgewogene Kombination zwischen schuleigenen und externen Projekten kann hierfür hilfreich sein. Die Mehrzahl der befragten Grundschulen (77,8%) führen jedoch keine eigenen Integrationsangebote durch. Nur an 4 Grundschulen (14,8%) werden integrationsfördernde Projekte angeboten. Im Rahmen der Frage nach diesen Projekten werden vor allem Sprachförderunterricht oder sprachsensibler Unterricht (2 Nennungen) sowie Aktivitäten wie Sport, Musik Tanz, Theater und kreative Angebote, (jeweils 1 Nennung) genannt. Zudem bietet eine Grundschule die Möglichkeit von interkulturellen Projektwochen an. Die genannten Aktivitäten und Projekte werden von den Schulen mehrheitlich selbst (3 Nennungen) sowie vom Förderverein oder vom Land Niedersachsen finanziert (jeweils 1 Nennung). Das Angebot von schulinternen Integrationsangeboten steht in einem starken Zusammenhang mit dem Anteil an Schüler*innen mit Migrations-

hintergrund oder Fluchterfahrung. Je höher der Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund, desto eher bieten die Schulen eigene Maßnahmen zur Integrationsförderung an. Dies gilt jedoch nicht für die Gruppe der Spätaussiedler*innen.

Darüber hinaus nutzen 6 Schulen Kooperationen für außerschulische Integrationsprojekte, genannt werden hier Projekte für die Hausaufgabenbetreuung, Sportvereine- und Musikvereine, die Zukunfts-Werkstatt e.V. sowie Treffen mit Ehrenamtlichen (jeweils 1 Nennung). Ähnlich wie bei den eigenen Integrationsangeboten steigt auch bei externen Projekten die Wahrscheinlichkeit mit einem höheren Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sowie Spätaussiedler*innen.

Weitere Maßnahmen zur Integrationsförderung wünschen sich 7,4% der Schulen, fast die Hälfte sieht keinen Bedarf (48,1%) und 44,4% sind sich nicht sicher (Angabe: *weiß nicht*), ob sie weitere Angebote zum Thema Integration benötigen. Der Wunsch nach weiteren Maßnahmen steigt ebenfalls mit einem hohen Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung bzw. Spätaussiedler*innen.



Über die Integrationsangebote der Kreisverwaltung Göttingen fühlen sich von insgesamt 27 Schulen nur 3 Grundschulen (11,1%) gut informiert, während sich 11 Schulen (40,7%) nicht gut informiert fühlen. Zudem sind sich 13 Grundschulen (48,1%) unsicher, ob sie über die Angebote ausreichend informiert sind. (Angabe: *weiß nicht*). Dies zeigt deutlich, dass die

Kreisverwaltung Göttingen ihre Angebote intensiver an die Grundschulen vermitteln sollte. Zusammengefasst sind vielfältige sowohl eigene als auch kooperative Integrationsangebote in Grundschulen entstanden, welche ihre Erfahrungen an weitere Schulen im Kreisgebiet weitergeben können.

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen

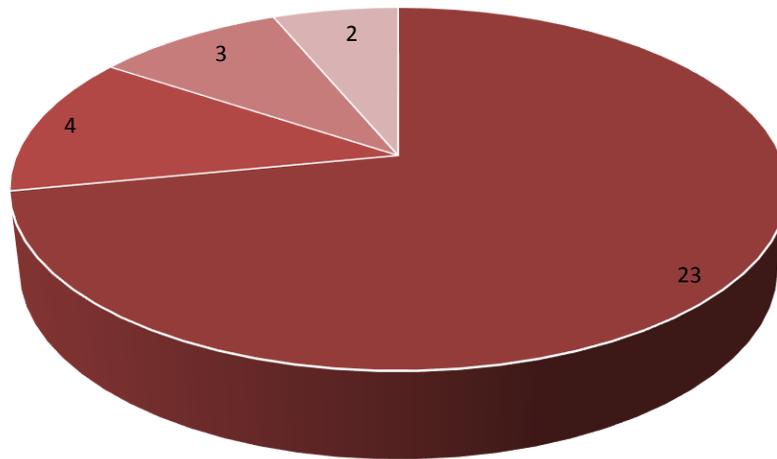
„Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren und Lernen“³⁸. Eine regelmäßige Stärkung der Kompetenzen von Pädagogen*innen durch Fortbildungen zu verschiedenen Themen gehört heute zu einem wichtigen Standard im Lehrer*innenberuf.

Die Schulen im Landkreis Göttingen geben an, dass ihre Lehrer*innen vielfältige interkulturelle Kompetenzen mitbringen, vor allem durch Fremdsprachenkenntnisse (23 Nennungen), persönliche Eigenschaften (4 Nennungen), Auslandsaufenthalte (3 Nennungen) sowie enge persönliche Beziehungen zu Menschen mit Migrationshintergrund (2 Nennungen).

Diese genannten Kompetenzen schätzen knapp die Hälfte der Schulen als wichtig ein (45,8%), 25% der Schulen schätzen sie als unwichtig ein. Diese Einschätzung wird laut der erhobenen Daten nicht vom Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung beeinflusst.

³⁸ Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland Standards (2004): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften.

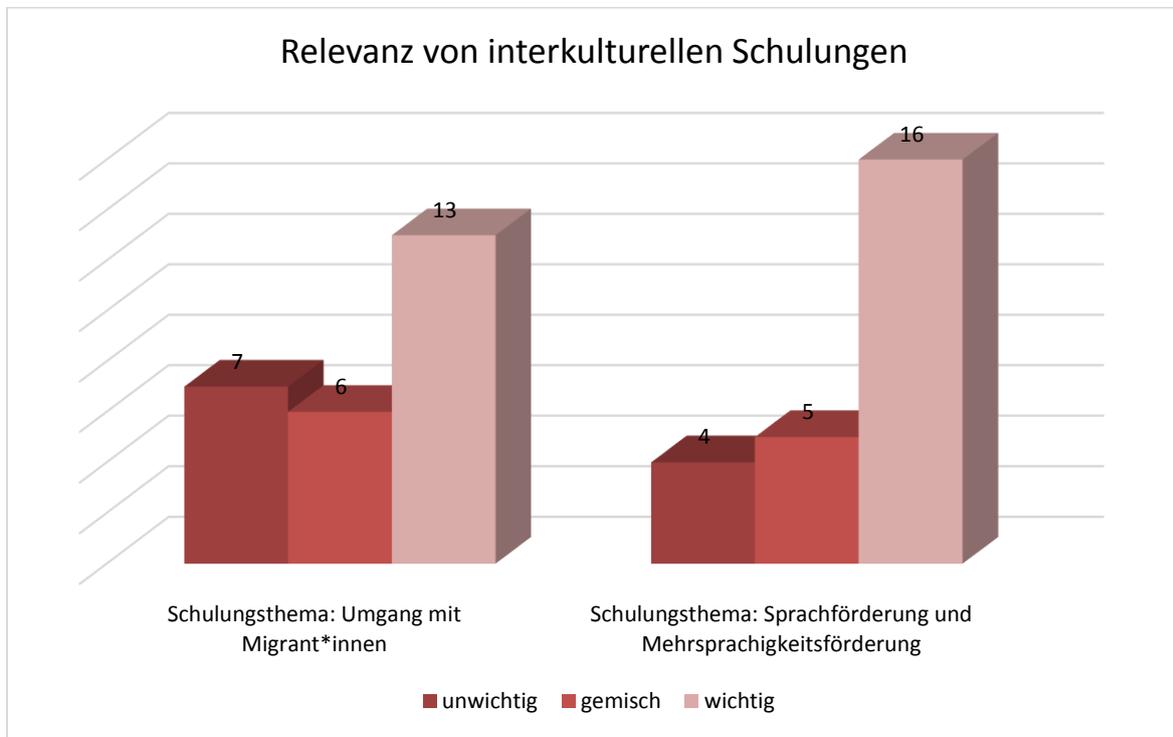
Interkulturelle Kompetenzen der Pädagog*innen



- Fremdsprachenkenntnisse
- persönliche Eigenschaften
- Auslandsaufenthalte
- enge persönliche Beziehungen zu Menschen mit Migrationshintergrund

Gefragt wurde ebenfalls nach Schulungen zu migrationsspezifischen Themen, wie der *Stärkung im Umgang mit Migrant*innen* und dem Themenfeld *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit*. Hier gaben 8 Schulen (30,8 %) an, dass Pädagogen*innen in ihrer Einrichtung Fortbildungen zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* besucht haben. An 5 Schulen (18,5%) wurden einige Pädagogen*innen für die *Stärkung im Umgang mit Migranten*innen* fortgebildet. Allerdings wird die Bedeutung dieser Thematiken von den Schulen deutlich höher eingeschätzt: Das Schulungsthema *Stärkung im Umgang mit Migranten*innen* wird von 48,1% als wichtig angesehen sowie *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* von 61,5% der Schulen. Die Teilnahme von Pädagogen*innen an Schulungen zum Thema *Stärkung im Umgang mit Migranten*innen* kann zudem in starkem Zusammenhang mit der Anzahl von Kindern mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung sowie Spätaussiedler*innen stehen. Ist ihr Anteil höher, besuchen die Pädagogen*innen eher diese gezielten Schulungen. Generell wird das Thema eher als relevant eingeschätzt, je höher der Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung sowie Spätaussiedler*innen ist. Allerdings belegen die erhobenen Daten ~~dies~~ diesen Zusammenhang zwischen Schulungsteilnahme und Strukturdaten der Schülerschaft nicht für das Schulungsthema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit*. Hier wird kein Zusammenhang zwischen einer Schulungsteilnahme und der

Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung deutlich. Daher besuchen die Pädagogen*innen diese Schulungen eher unabhängig von den Strukturdaten ihrer Schüler*innen.



Des Weiteren schätzen die Schulleitungen der Grundschulen die Themen Unterstützung zum Thema Sprachförderung (24 Nennungen), Lehrmaterialien zum interkulturellen Lernen (11 Nennungen) sowie Unterstützung zum gegenseitigen Verständnis (10 Nennungen) als besonders vielversprechend für eine Weiterbildung ein.

Darüber hinaus werden auch Wünsche über Schulungen zum Thema Inklusion (2 Nennungen), Heterogenität sowie der Elternarbeit und spezifischen Krankheitsbildern (z.B. Autismus, Aufmerksamkeitsdefizit(-hyperaktivitäts)-syndrom) (jeweils 1 Nennung) genannt. Die genannten Vorschläge werden laut der erhobenen Daten nicht von einem hohen oder niedrigen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund, Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen beeinflusst.

Zusammenfassend werden von mehr Grundschulen die eben genannten Themen als wichtig eingeschätzt (45,8% bzw. 61,5%), obwohl weit weniger Pädagogen*innen Fortbildungen zu diesen Themen besucht haben. Daher sollte gewährleistet werden, dass über die Hälfte der Grundschulen weitere Fortbildungen für Pädagogen*innen ermöglichen.

Elternarbeit

„Erfolgreiches Lernen setzt voraus, dass Kinder sich in der Schule wohlfühlen und bestmöglich von Eltern und Pädagoginnen gemeinsam in ihrer Bildungssozialisation unterstützt werden. Eine gute Zusammenarbeit von Eltern und Schule erhöht die Chancen von Schülerinnen und Schülern auf eine erfolgreiche Schullaufbahn“³⁹. Grundsätzlich sollte eine Elternarbeit, die sich als Ziel setzt, die Eltern aller Kinder in gleichem Umfang zu unterstützen, mögliche Hürden für manche Eltern identifizieren und diese zu beseitigen versuchen. Insbesondere für Familien mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrungen kann die Schule „als Bedrohung und als eine Institution wahrgenommen [werden], der sie und ihr Kind ausgeliefert sind.“⁴⁰ Wichtige Ansätze, um dieses Gefühl zu überwinden sowie eine gute Zusammenarbeit zu schaffen sind zum einen, die Erwartungen sowohl von Seiten der Schule als auch der Eltern zu klären. Zum anderen kann ein Einbezug der Eltern in die schulischen Entscheidungsprozesse die Eltern motivieren, sich für die Lernentwicklung und die Geschehnisse in der Schule zu interessieren sowie eine gegenseitige Wertschätzung und Vertrauensbasis zu schaffen⁴¹.

An den Grundschulen im Landkreis Göttingen zeigt die Befragung, dass es unterschiedliche Maßnahmen für die Elternarbeit gibt. An 8 Schulen (29,6%) sind ehrenamtliche Helfer*innen in unterschiedlichen Bereichen im Einsatz, genannt werden vor allem die Lese- und Sprachförderung (2 Nennungen), EU Schulobst und -gemüse Programm (2 Nennungen) sowie Förderkreise, Feste und Sport (jeweils 1 Nennung). An Schulen ohne diese Maßnahmen wird überwiegend kein Bedarf für solche Hilfen genannt (68,4%). Nur 1 Schule (5,3%) äußert den Wunsch nach Elternhilfe und 5 Schulen sind sich unsicher, ob sie diese benötigen (26,3%).

Eine weitere Form der Elternarbeit stellen Elternweiterbildungsmaßnahmen dar. Diese führen insgesamt 6 Grundschulen durch (22,2%), vorrangig mittels themengebundenen Elternabenden oder Infoveranstaltungen/Fortbildungen (5 Nennungen), der Durchführung von Programmen wie beispielsweise *PaC- Prävention als Chance* oder *Digitale Welten- Was nutzt Ihr Kind?* sowie durch den Einsatz von Lernpartner*innen (jeweils 2 Nennungen).

³⁹ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2010): Kooperation von Schule und Eltern mit Migrationshintergrund – Wie kann sie gelingen? Eine Handreichung für Schulen in sozial benachteiligten Quartieren. Berlin, S. 3.

⁴⁰ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2010): Kooperation von Schule und Eltern mit Migrationshintergrund – Wie kann sie gelingen? Eine Handreichung für Schulen in sozial benachteiligten Quartieren. Berlin, S. 3.

⁴¹ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2010): Kooperation von Schule und Eltern mit Migrationshintergrund – Wie kann sie gelingen? Eine Handreichung für Schulen in sozial benachteiligten Quartieren. Berlin, S. 4.

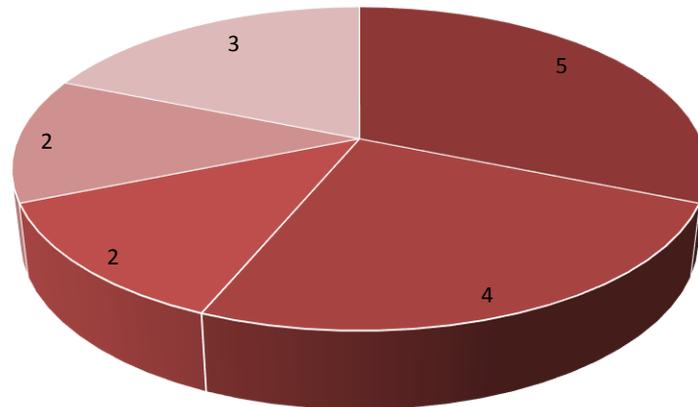
Wiederum geben die Grundschulen, welche keine dieser Maßnahmen anbieten, mehrheitlich an, auch keinen Bedarf für Elternweiterbildungsmaßnahmen zu erkennen (57,9%). Zumal sich sieben Grundschulen und damit fast 40% (36,8%) unsicher sind, ob sie solche Maßnahmen gerne anwenden würden. Daraus lässt sich schließen, dass die Grundschulen Informationsbedarf über außerschulische Möglichkeiten der Elternarbeit haben, welche die Kreisverwaltung Göttingen in Kooperationen anstoßen kann.

Insgesamt liegt der Fokus der Elternarbeit an den Grundschulen vor allem auf der Vermittlung von Informationen insbesondere zu aktuellen Erziehungsthemen wie dem Umgang mit digitalen Medien, aber auch auf der allgemeinen Unterstützung in der Kindererziehung. Der Integrationsbeauftragte der Kreisverwaltung Göttingen führt Familienseminare zu vielfältigen Themen der Interkulturellen Erziehungsarbeit durch. Inhalte sind hier beispielsweise der Umgang mit digitalen Medien, Mehrsprachigkeit in der Familie, Stärkung der Erziehungskompetenzen der Eltern, Prävention von Gewalt und Sucht, Vergleiche der Erziehungsstile in den Herkunftsländern mit denen in Deutschland sowie die psychische Gesundheit von Eltern. Im Jahr 2019 sind weitere Familienseminare geplant. Diese werden entwickelt für die Migrantenselbstorganisationen, Kirchen- und Moscheevereine sowie die Fachkräfte von Bildungseinrichtungen und sind sowohl für teilnehmenden Organisationen als auch für Bürger*innen kostenfrei.

Interkulturalität im Schulalltag

Gelebte Interkulturalität im Alltag der Grundschule kann zu einem toleranten Zusammenleben aller Schüler*innen und Pädagogen*innen beitragen. 14 Grundschulen und damit über die Hälfte (53,8%) der Schulen, welche diese Frage beantwortet haben, integrieren interkulturelle Aspekte in den Schulalltag. Dies geschieht hauptsächlich durch die Gestaltung von Festen und Feiertagen (jeweils 5 Nennungen), der Rücksichtnahme und dem Einbezug von nichtchristlichen Religionen (4 Nennungen) sowie spezielle Themen oder Projekte im Unterricht (jeweils 2 Nennungen) oder weiteren außerschulischen Aktivitäten wie Musik, Tanz und Kochen (jeweils 1 Nennung). Bei einem höheren Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund werden zudem eher von den Grundschulen interkulturelle Aspekte in den Schulalltag integriert.

Interkulturelle Aspekte, die in den Schulalltag integriert werden



- Gestaltung Feste und Feiertage
- Rücksichtnahme auf und den Einbezug von allen Religionen
- Thematisierung interkultureller Aspekte in den Unterricht
- Integration interkultureller Projekte in den Unterricht
- Sonstiges

Daran anschließend gestaltet sich das Zusammenleben von Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund an der Mehrheit der Grundschulen im Landkreis als nicht problematisch (79,2%). Jeweils 2 Grundschulen schätzen den Umgang unter den Schüler*innen als problematisch ein oder können dazu keine Aussage machen (Angabe *weiß nicht*). Allerdings vermuten die Grundschulen, dass bei einem steigenden Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund, Fluchterfahrung oder Spätaussiedler*innen das Zusammenleben der Schüler*innen problematischer wird. Schätzen sie das Zusammenleben als problematisch ein, haben die Grundschulen vermehrt Weiterbildungen für Pädagogen*innen zum Thema *Stärkung im Umgang mit Migrant*innen* angeboten. Wird der Alltag der Schüler*innen als nicht problematisch bewertet, steht eher das Weiterbildungsthema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* auf dem Weiterbildungsplan. Seltener werden in diesen Fällen auch Integrationsprojekte mit externen Partnern durchgeführt. Allerdings hat die Einschätzung eines harmonischen Zusammenlebens keinen signifikanten Einfluss auf das Angebot an eigenen Integrationsprojekten.

Etwa die Hälfte der Grundschulen erkennen allgemeine Probleme bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund. Diese beziehen sich laut der Grundschule vor allem auf mangelnde Disziplin, Probleme in der Elternarbeit (jeweils 3 Nennungen), schwachen Schulleistungen

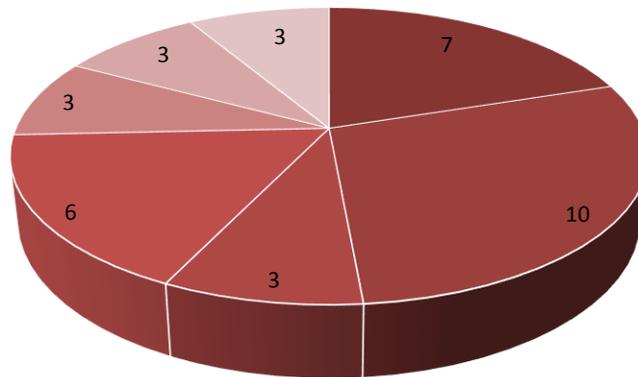
und einer fehlenden Förderung durch die Familien (2 Nennungen). Des Weiteren werden Probleme in der Interaktion von Lehrer*innen und Schüler*innen sowie die Themen Essen und Sportunterricht genannt (jeweils 1 Nennung). Die genannten allgemeinen Problemlagen treten laut der erhobenen Daten eher auf, wenn der Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund hoch ist. Allerdings gibt es auch Faktoren, welche die Probleme abmildern können. Dies leisten vor allem Angebote an Sprachlernklassen, Sprachförderprogramme oder herkunftssprachlicher Unterricht. Dieses Ergebnis zeigt, dass vor allem eine barrierefreie Kommunikation zwischen den Schüler*innen ein harmonisches Zusammenleben beeinflussen kann.

Die befragten Grundschulen beobachten mehrheitlich keine geschlechterspezifischen Probleme (69,6%). Die übrigen 30,4% geben vor allem die Problematik Gewalttätigkeit/Aggressivität bei männlichen Schülern mit Migrationshintergrund an. Die Auswertung zeigt, dass das interkulturelle Zusammenleben der Schüler*innen nach Aussagen der befragten Schulen gut funktioniert. Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund sehen sich ähnlichen Problemlagen gegenüber, bei denen sie auf ihre Problemlagen abgestimmte Maßnahmen und eine Unterstützung der Pädagogen*innen benötigen.

Bedarfsanalyse

Die Bestandsaufnahme der Herausforderungen und Wünsche der Grundschulen zeigt, dass diese vor einem Bündel an Herausforderungen stehen. Zum einen steigt die Anzahl an nicht-deutschen Schüler*innenzahlen im Kreisgebiet und damit die Heterogenität der Zusammensetzung der Schüler*innen. Durch diese zusätzlichen Aufgaben der Inklusion fühlen sich Schulen belastet (7 Nennungen). Die Schulen müssen mehr Zeit und Personal für die Sprach- und Lernprobleme der Schüler*innen bereitstellen. Bemerkbar ist ebenfalls die Zunahme von Defiziten in sozialen Kompetenzen und ein damit verbundenes Anwachsen von emotional-sozialen Auffälligkeiten (10 Nennungen). Dies resultiert unter anderem auch in einem steigenden Bedarf an individueller Förderung von Schüler*innen (3 Nennungen). Für diese Aufgaben stehen laut den Grundschulen geringe finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung (6 Nennungen). Hinzu kommt an einigen Schulen eine steigende Belastung durch zusätzliche administrative Aufgaben, Bürokratie und vermehrten Schulungen (jeweils 3 Nennungen).

Probleme und Herausforderungen der Grundschulen



- Aufgaben der Inklusion
- Defizite von sozialen Kompetenzen und emotional-soziale Auffälligkeiten bei Schüler*innen
- steigender Bedarf an individueller Förderung bei Schüler*innen
- geringe finanzielle, personelle oder zeitliche Ressourcen
- Belastung der Ressourcen durch administrative Aufgaben
- Belastung der Ressourcen durch Bürokratie
- Belastung der Ressourcen durch vermehrte Schulungen

Die Grundschulen sprechen hier mehrere Ansätze an, wie diese Problemlagen verbessert werden können. Zum einen wird von 7 Schulen eine Steigerung der zeitlichen Ressourcen insgesamt sowie eine Erhöhung der Verfügungsstunden beziehungsweise Verringerung der Unterrichtsstunden gefordert. Eine generelle größere personelle Unterstützung wird von 6 Schulen genannt. Daran anschließend schlagen 5 Grundschulen den Einsatz von Sprachlehrer*innen, Dolmetscher*innen und Sonderpädagogen*innen als passende Maßnahmen vor. Zum anderen wird auf der pädagogischen Ebene eine vermehrte interkulturelle und sonderpädagogische Unterstützung und Optimierung des Konzepts der Schulbegleitungen/Integrationshelfer*innen⁴² in allen Klassen befürwortet (7 Nennungen). Inklusion stellt bei 5 Grundschulen ebenfalls eine problematische Herausforderung dar (5 Nennungen). Dafür werden sich konkret mehr Ressourcen für die Aufgaben der Inklusion allgemein sowie für Schulklassen mit Schüler*innen mit Fluchterfahrung gewünscht (3 Nennungen).

Die Elternarbeit stellt die Pädagogen*innen ebenfalls vor Herausforderungen, etwa durch Sprachbarrieren, bildungsferne Familien oder die fehlende Bereitschaft der Eltern zur Teil-

⁴² Schulbegleitungen/Integrationshelfer*innen unterstützen Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf für den Schulbesuch an Regelschulen.

nahme am Schulleben (jeweils 4 Nennungen). Fortbildungen in den Themenbereichen Sprachförderung, interkulturelle Bildung und Inklusion sowie den Ausbau der Kooperation mit Jugendämtern und Tagesgruppen werden in diesem Zusammenhang vorgeschlagen.



Zusammenfassend nennen die Grundschulen einige Herausforderungen aufgrund einer steigenden Heterogenität und einem zunehmenden Förderbedarf ihrer Schüler*innen. Die konkreten Maßnahmen, welche sie vorschlagen zeigen eine Bereitschaft und den Wunsch nach einer Anpassung der Ressourcen an die neuen Herausforderungen und Aufgaben.

Insgesamt äußern die Grundschulen, dass sie Bedarf sehen bei

- der Bereitstellung von Informationen über die Integrationsangebote des Landkreises für Grundschulen;
- der Übernahme der Kosten für Schulsozialarbeiter*innen, Schulbegleiter*innen oder Sprachlehrer*innen;
- der Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen für das Lehrpersonal zu den Themen Integration und Interkulturalität;

- der Bereitstellung von Informationen über außerschulische Angebote der Elternarbeit im Kreisgebiet;
- der Vergrößerung der Anzahl von Sprachlernklassen und herkunftssprachlichen Unterricht, um Problemen bei der Integration und bei kulturbedingten Vorurteilen entgegen wirken zu können.

Bildungseinrichtung: Weiterführende Schulen

Nach erfolgreichem Abschluss der Grundschule wechseln die Schüler*innen in Niedersachsen mit Beginn der 5. Jahrgangsstufe an eine weiterführende Schule. Dieser Wechsel vom Primar- zum Sekundarbereich beinhaltet eine Bewertung der aktuellen Fähigkeiten des Kindes, welche über die zukünftige Schulform entscheidet.⁴³

Im Kreisgebiet Göttingen wurden folgende Schulformen befragt: Gymnasien, Realschulen, Hauptschulen sowie Gesamtschulen (IGS/KGS). Diese befinden sich alle unter der Trägerschaft des Landkreises. Neben dem Schulwechsel von der Grundschule auf eine weiterführende Schule gibt es auch Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung, welche ihrem Alter entsprechend direkt einer weiterführenden Schule zugeteilt werden. Hierbei sind einige Herausforderungen wie beispielsweise das schnelle Erlernen einer neuen Sprache zu bewältigen. Demnach ist eine direkte Integration in das deutsche Schulsystem mit Schwierigkeiten verbunden und stellt für das Lehrpersonal eine Herausforderung dar⁴⁴.

Strukturdaten

Die 5 befragten weiterführenden Schulen im Landkreis zählen insgesamt 2391 Schüler*innen, von denen 510 Schüler*innen einen Migrationshintergrund aufweisen. Dies entspricht 21,3% der Gesamtschüler*innenzahl. Zudem beträgt der Anteil der Schüler*innen mit Fluchterfahrung 1% sowie der Anteil der ausländischen Schüler*innen 6,5% in Bezug auf die Gesamtschüler*innenzahl.

Unter Betrachtung der Strukturdaten von Schüler*innen mit Migrationshintergrund lässt sich feststellen, dass die häufigsten zwei Herkunftsländer die Türkei und Syrien sind. So geben jeweils 2 Schulen an, dass ihre Schule Kinder aus der Türkei und Syrien besuchen. An jeweils einer Schule werden Kinder aus Russland, Belgien, Schweiz, Libanon, Armenien, Polen, Rumänien, Kasachstan und der Ukraine unterrichtet.

Die Entwicklungen der Gesamtschüler*innenzahl und der Schüler*innenzahl mit bzw. ohne Migrationshintergrund zeigen keine eindeutigen Tendenzen bei allen befragten Schulen. So haben 66,7% angegeben, dass sie eine Steigerung der Schüler*innenzahlen verzeichnen, wobei bei 33,3% eine sinkende Schüler*innenzahlen festzustellen ist. Gleichzeitig wird der

⁴³ Vgl. Aktionsrat Bildung. Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland. Hrsg. Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft S.166

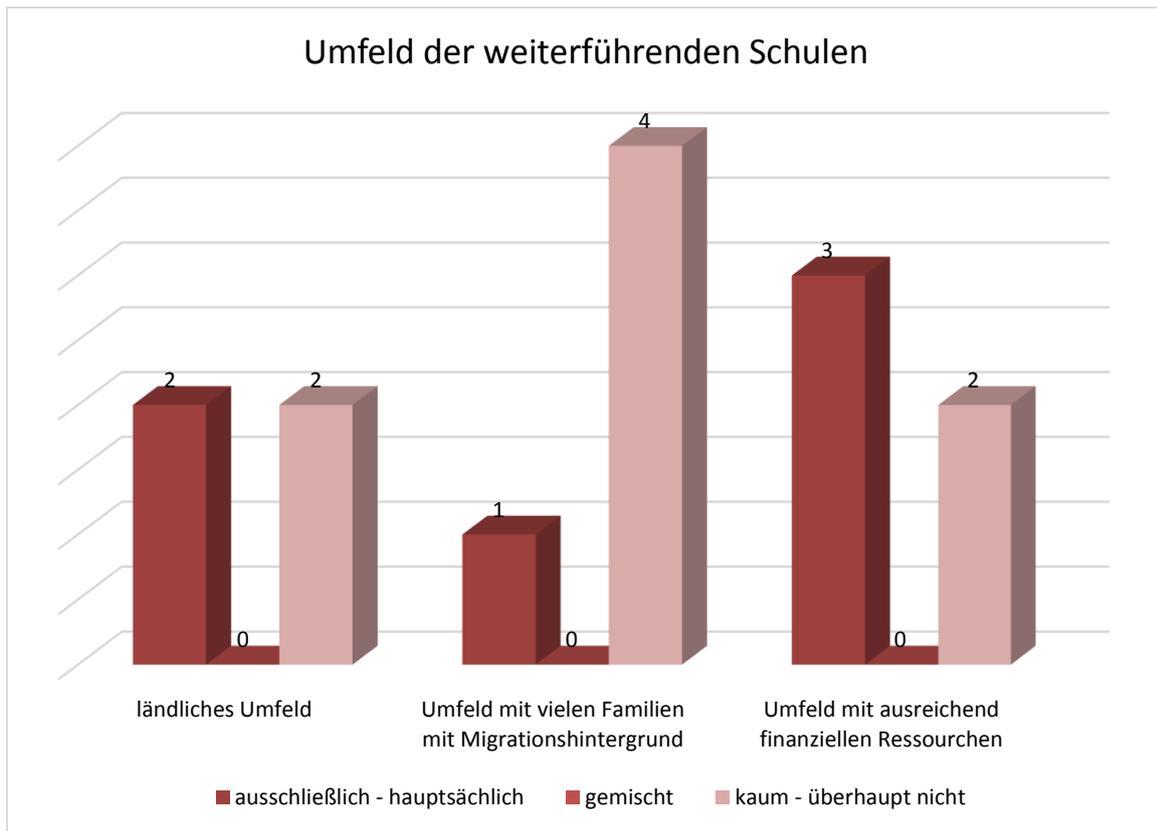
⁴⁴ Vgl. Studie des SVR Forschungsbereich 2018-1

Anteil der Schüler*innen mit Migrationshintergrund primär als konstant angegeben (66,7%) und 33,3% Prozent berichten, dass die Schüler*innenzahlen in dieser Gruppe rückläufig sind. Bei der prozentualen Verteilung der Schüler*innen ohne Migrationshintergrund ergibt die Erhebung, dass sie jeweils zu 33,3% rückläufig, konstant und steigend ist. Dabei zeigen die erhobenen Daten, dass die Anzahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund keine nennenswerten Auswirkungen auf die Entwicklung der Gesamtschülerzahlen hat. Eine höhere Anzahl bedeutet nicht automatisch eine steigende Gesamtschülerzahl, sondern Schulen geben in diesem Fall ebenfalls an, dass ihre Gesamtschülerzahlen konstant bleiben oder rückläufig sind.

Neben den Strukturdaten zu den Schüler*innen an den weiterführenden Schulen geben Erkenntnisse über die Lehrer*innen ebenfalls wichtige Einblicke in das aktuelle Schulleben. Insgesamt sind 221 Lehrer*innen an den 5 Schulen beschäftigt. Die Zahl variiert pro Schule zwischen 17 und 77 Lehrer*innen. Dabei besitzen 11 Lehrer*innen einen Migrationshintergrund, dies macht 5% des gesamten Lehrpersonals an den befragten Schulen aus. Neben den Lehrer*innen arbeiten an den Schulen insgesamt 5 Schulsozialarbeiter*innen, wobei an 2 der befragten Schulen keine Schulsozialarbeiter*innen beschäftigt sind. Allerdings wird vermehrt der Wunsch nach verstärkter sozialpädagogischer Unterstützung geäußert. Daher sollte die Kreisverwaltung Göttingen die vermehrte Einstellung von Schulsozialarbeiter*innen fördern.

Umfeld der Schulen

Das Umfeld der weiterführenden Schulen gestaltet sich heterogen. So befinden sich jeweils 2 Schulen im städtischen und im ländlichen Umfeld. Darüber hinaus zeigt sich, dass die befragten weiterführenden Schulen eher in einem Umfeld liegen, in dem wenig Familien mit Migrationshintergrund leben. So liegen 4 Schulen eher in einem Umfeld mit wenig Familien mit Migrationshintergrund und 1 Schule in einem Umfeld mit vielen Migrant*innen. Auch die Verteilung der finanziellen Ressourcen im Umfeld der Schulen ist durchwachsen. Während 3 Schulen in einem Umfeld liegen, in dem den dort Lebenden ausreichend finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen, liegen 2 Schulen in einem Umfeld mit geringen finanziellen Ressourcen.



Sowohl Schulen mit einer eher kleineren Schülerzahl (209/305 Schüler*innen) als mit einer größeren Schüler*innenzahl (700/726) verorten ihre Schule in einem ländlichen Umfeld als auch in einem städtischen Umfeld. In den ländlichen Gebieten beobachten die Schulen in ihrem Umfeld primär Schüler*innen aus deutschen Haushalten, wobei im städtischen Kontext mehr Schüler*innen aus Haushalten mit Migrationshintergrund kommen. Eine erkennbare Tendenz wird ebenfalls in Bezug auf die eingeschätzten finanziellen Ressourcen der Familien ersichtlich. Weiterführende Schulen im städtischen Bereich schätzen diese Ressourcen als deutlich geringer ein als die Schulen im ländlichen Umfeld.

Zudem zeigen die erhobenen Daten, dass an weiterführenden Schulen im städtischen Umfeld eine eher höhere Anzahl an Schüler*innen einen Migrationshintergrund besitzt, während die Zahlen im ländlichen Umfeld geringer ausfallen. Diese Tendenz trifft ebenfalls auf die Anzahl an ausländischen Schüler*innen zu und auf die Schüler*innen mit Fluchterfahrung. Während an 2 weiterführenden Schulen im ländlichen Raum keine Schüler*innen mit Fluchterfahrung unterrichtet werden, gibt es an 2 weiterführenden Schulen im städtischen Umfeld 20 beziehungsweise 4 Schüler*innen mit Fluchterfahrung.

Betreuungsangebote

Unter den befragten weiterführenden Schulen gibt es insgesamt 4 Ganztagschulen. Auffällig ist, dass sie alle ihrer Einschätzung nach im städtischen Umfeld liegen. Die weiteren Schulen ohne Ganztagsangebot liegen im ländlichen Bereich. Von 3 Schulen gibt zudem eine weiterführende Schule an, eine Nachmittagsbetreuung anzubieten. Diese Schule wird von 110 Schüler*innen besucht, von denen 28 (25,5%) das Angebot der Nachmittagsbetreuung in Anspruch nehmen. Von den Schüler*innen, die das Angebot nutzen, haben 10 Kinder bzw. Jugendliche und damit 35,7% einen Migrationshintergrund.

Sprache und Sprachförderung

Die deutsche Sprache stellt nicht nur eine Schlüsselrolle für die Integration in das hiesige Bildungssystem und die Gesellschaft dar, sondern wird oft als essenzieller Bestandteil einer Kultur gesehen, die sie prägt und Zugang zu ihr schafft⁴⁵. Die befragten Schulen geben überwiegend an, dass Deutsch die ausschließlich bis hauptsächlich gesprochene Sprache unter ihren Schüler*innen ist (4 Nennungen). Nur eine Schule hat angegeben, dass Deutsch eher nicht gesprochen wird.

Diese Einschätzung hängt deutlich mit der Anzahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie Schüler*innen mit Fluchterfahrung an den jeweiligen Schulen zusammen. Befinden sich dort viele Schüler*innen mit Migrationshintergrund, wird Deutsch tendenziell weniger unter den Schüler*innen verwendet. Bei einer kleinen Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund geben 2 Schulen an, dass ausschließlich Deutsch gesprochen wird. Auch die Anzahl der Schüler*innen mit Fluchterfahrung hat einen positiven Einfluss auf Deutsch als vorrangig gesprochene Sprache.

Diese Tendenz kann ebenfalls mit dem Umfeld der weiterführenden Schulen in Verbindung gebracht werden. Geben die Schulen an, dass es mehr Haushalte mit Migrationshintergrund im Umfeld ihrer Schule gibt, wird Deutsch weniger unter den Schüler*innen in der Schule verwendet.

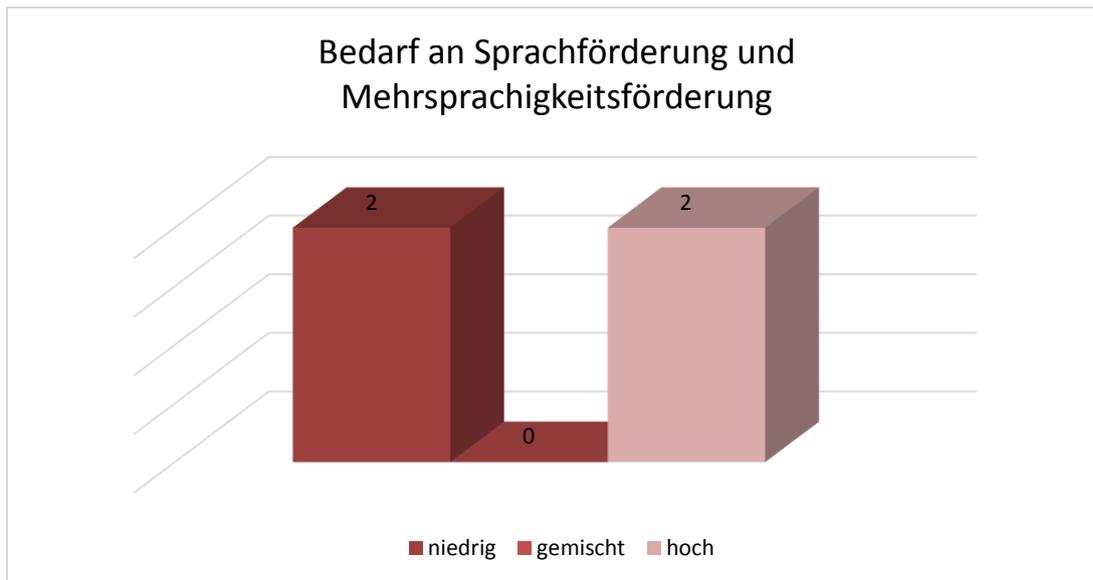
Des Weiteren reagieren die Schulen ebenfalls entsprechend mit Unterstützungsmaßnahmen: Es werden tendenziell mehr Sprachförderprogramme oder eine Sprachlernklasse an Schulen angeboten, wenn Deutsch weniger unter den Schüler*innen gesprochen wird.

⁴⁵ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2016, S.166

Neben Deutsch sprechen die Schüler*innen vor allem Arabisch, Russisch (jeweils 2 Nennungen), Türkisch, Polnisch, Kurdisch, Farsi und Romanes (jeweils 1 Nennung). Obwohl die Kinder und Jugendlichen hauptsächlich Deutsch sprechen, kann es vor allem bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund zu Problemen im Verständnis und im Umgang mit der deutschen Sprache kommen. Dies kann beispielsweise daran liegen, dass sie im Alltag und mit ihrer Familie auf einer anderen Sprache kommunizieren.⁴⁶

Um Jugendliche besser in den deutschen Sprach- und Kulturkontext zu integrieren, wurden sogenannte Sprachlernklassen entwickelt. In diesen werden die Kenntnisse der deutschen Sprache explizit gefördert. Die Förderung geschieht im regulären Klassenverband und soll dazu führen, dass die Schüler*innen im Anschluss eigenständig und ohne Sprachbarrieren im Unterricht mitarbeiten können. Von den 5 Schulen hat 1 ausgesagt, dass sie die beschriebenen Sprachlernklassen anbietet. Das Angebot der Sprachlernklassen gibt es jedoch dort nicht für alle Jahrgangsstufen. Zudem ist festzuhalten, dass keine der Schulen Unterricht in den hauptsächlichlichen Herkunftssprachen anbietet. Des Weiteren bieten 3 Schulen Sprachförderprogramme an. Dabei orientieren sich die Schulen ebenfalls an der Anzahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung, denn nur die Schulen mit einer hohen Anzahl an Kindern mit Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrung bieten besagte Sprachförderprogramme an. Tendenziell werden die Programme an den Schulen eingesetzt, die ebenfalls allgemeine Probleme bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund beobachten und in den Angeboten eine passende Unterstützung erkennen. Der Bedarf an *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* folgt keinem Trend. Jeweils 2 Schulen geben an, den Bedarf an Förderprogrammen als gering einzuschätzen bzw. als hoch einzuschätzen.

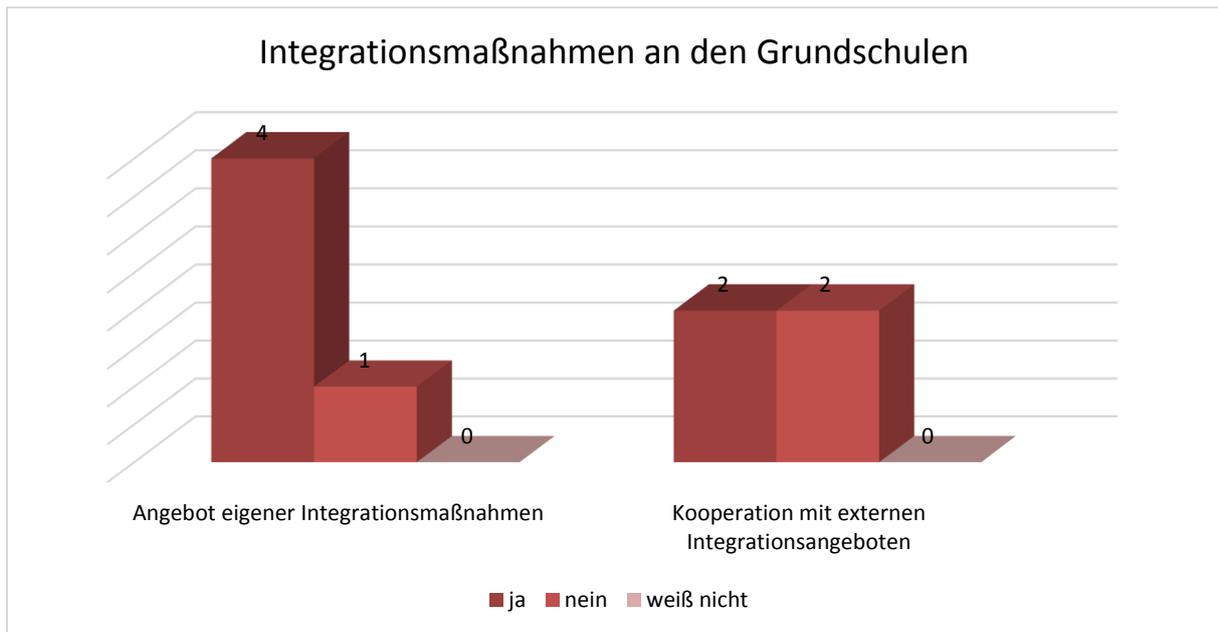
⁴⁶ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2016



Integrationsangebote

Die weiterführenden Schulen im Landkreis Göttingen versuchen Integration über unterschiedliche Projekte zu fördern. Der Großteil der weiterführenden Schulen führt jedoch keine eigenen Projekte durch (4 Nennungen) und nur eine Schule erklärt, dass sie ein eigenes Integrationsprojekt für ihre Schüler*innen anbietet. Hierbei handelt es sich um ein Kunstprojekt, das die Schule durch eigene Mittel aus dem Fortbildungsetat finanziert.

Integrationsmaßnahmen, die in Kooperation mit außerschulischen Partnern gestaltet werden, finden im Vergleich etwas häufiger statt. So werden diese an 50% der Schulen angeboten (2 Nennungen). An jeweils einer Schule findet eine Zusammenarbeit mit dem Deutschen Theater Göttingen oder der Bäckerei Thiele statt. Insgesamt hat jeweils eine Schule angegeben, dass sie sich weitere Angebotsmaßnahmen wünscht bzw. nicht wünscht. 2 Schulen waren sich diesbezüglich unsicher.



Zudem hat keine der Schulen angegeben, dass sie sich gut über die Integrationsangebote der Kreisverwaltung informiert fühlt. Darüber hinaus haben 3 Schulen erklärt, dass sie sich nicht gut informiert fühlen (60%) und 2 Schulen waren sich unsicher (40%).

Allerdings bietet die Kreisverwaltung Göttingen vielfältige unterstützenden Möglichkeiten für die weiterführenden Schulen im Kreisgebiet an. Für das Lehrpersonal sowie für die Schüler*innen sind hier beispielsweise gezielte Integrationsangebote und interkulturelle Trainings zu nennen. Hierbei werden den Pädagogen*innen oder den Schüler*innen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster von Kulturbesonderheiten vermittelt, die dabei helfen sollen, interkulturelle Konflikte im Schulalltag gut zu managen.

Es lässt sich also schlussfolgern, dass an den weiterführenden Schulen im Landkreis Göttingen sowohl eigene Integrationsmaßnahmen als auch Kooperationen mit Partnern, welche Integrationsmaßnahmen fördern, entstanden sind. Diese Entwicklung sollte weiter unterstützt werden, gleichzeitig sollte die Kreisverwaltung die Zusammenarbeit mit den Schulen intensivieren, damit die bestehenden Angebote ausreichend genutzt werden können.

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen

Zur Stärkung der Integration von Schüler*innen mit Migrationshintergrund wird den betreuenden Pädagogen*innen eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Die Qualität von Schulen und ihr Unterrichtsangebot kann nur in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten erfolgreich weiterentwickelt werden. Deshalb sollte der Ausbau der interkulturellen Kompetenzen der Pädagoginnen einen besonderen Stellenwert erhalten.

Insbesondere Kompetenzen im fremdsprachigen sowie im interkulturellen Bereich können den pädagogischen Zugang zu Kindern mit Migrationshintergrund erleichtern. 2 Schulen im Landkreis geben an, dass ihre Pädagogen*innen folgende Fremdsprachenkenntnisse vorweisen: Arabisch, Russisch, Französisch, Serbisch, Polnisch und Rumänisch (jeweils 1 Nennung). Die Einschätzung der Relevanz dieser Kompetenzen fällt leicht negativ aus. Von den 4 Schulen, die geantwortet haben, erklärten 50%, dass sie die Fremdsprachenkenntnisse als unwichtig ansehen (2 Nennungen). Nur 25% der Schulen schätzen sie als wichtig ein (1 Nennung) und wiederum 25% der Schulen sind sich bezüglich der Relevanz unsicher (1 Nennung; Angabe *weiß nicht*).

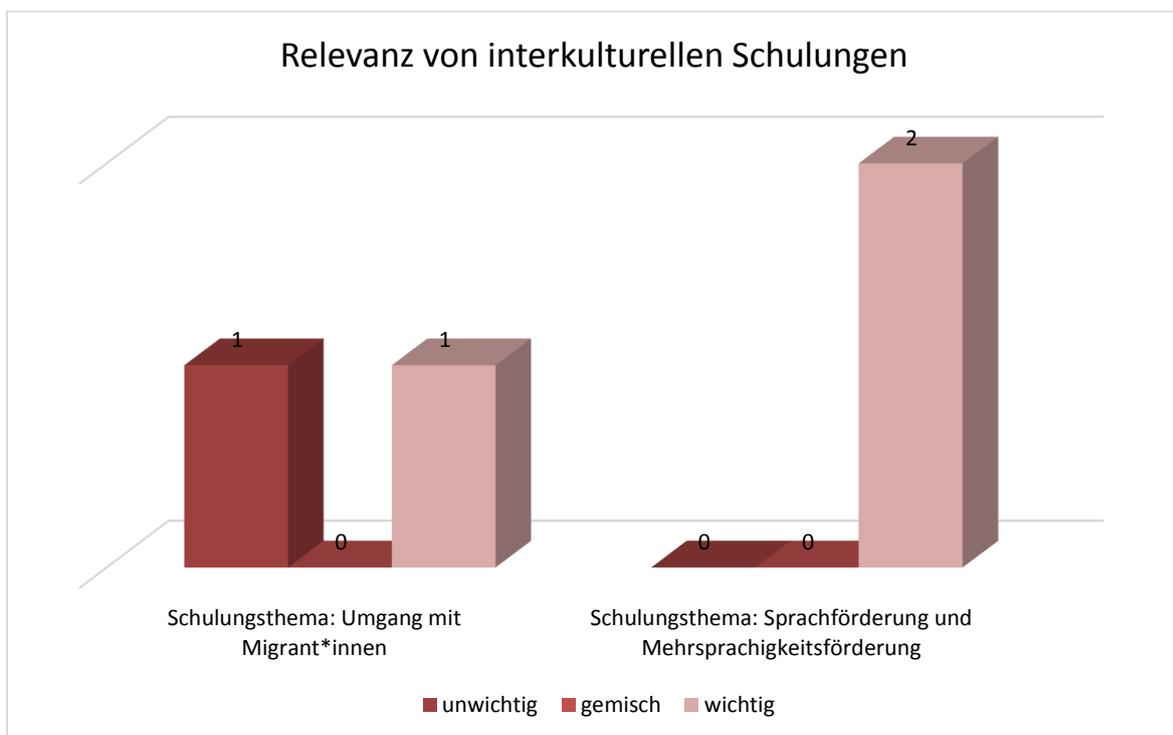
Diese Bewertung steht im Zusammenhang mit der Anzahl der Pädagogen*innen mit Migrationshintergrund. Umso mehr Pädagogen*innen mit Migrationshintergrund an einer Schule unterrichten, desto wichtiger werden interkulturelle Kompetenzen von Lehrer*innen eingeschätzt. Darüber hinaus bewerten die Schulen, welche in den letzten Jahren mehr Lehrer*innen mit Migrationshintergrund an ihren Schulen eingestellt haben, die interkulturellen Kompetenzen von Pädagogen als bedeutender.

Um die interkulturellen Kompetenzen zu erweitern, sollen auch an den weiterführenden Schulen Schulungen zu den Themen Sprachförderung und Mehrsprachigkeit und Stärkung im Umgang mit Migrant*innen durchgeführt werden.

Die erlernten interkulturellen Kenntnisse sind ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Integration und werden von den Schulen oftmals selbst thematisiert. Jedoch wurde angegeben, dass insgesamt nur 3 Lehrer*innen an einer Schulung zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* teilgenommen haben. Auch fallen die Antworten der Schulen, ob Lehrer*innen in den letzten 3 Jahren an einer mehrtägigen Schulung zum Themenbereich *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* teilgenommen haben, durchwachsen aus. So haben an 40% der Schulen Lehrer*innen Schulungen zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* besucht (2 Nennungen) und an 20% der Schulen Lehrer*innen bisher keine der Schulungen besucht (1 Nennung). Wiederrum 40% der weiterführenden Schulen waren sich nicht sicher, ob ihre Lehrer*innen bereits an Schulungen zu diesen Themen teilgenommen haben (2 Nennungen). Das Schulungsthema wird von 2 der Schulen als wichtig eingeschätzt. Wiederrum 2 Schulen haben auf die Frage nach der Relevanz des Schulungsthemas mit *weiß nicht* geantwortet.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Schulen, an denen Pädagogen*innen mit Migrationshintergrund unterrichten, einen engeren Bezug zu dem Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* haben. So haben die Pädagogen*innen an diesen Schulen eher an Schulungen zu diesem Thema teilgenommen. Außerdem wurde das Schulungsthema dort als wichtiger eingeschätzt.

In anderen Schulungsbereichen, wie beispielsweise zum Thema *Stärkung im Umgang mit Migrant*innen* gibt es nach Angaben der Schulen keine*n Lehrer*in, die an einer Schulung teilgenommen hat. Die Einschätzung der Relevanz des Schulungsthemas fällt durchwachsen aus. Während sich eine Schule neutral zur Relevanz des Themas äußert, empfindet eine andere es als wichtig. 2 Schulen haben auf die Frage mit *weiß nicht* geantwortet.



An Schulen mit Pädagogen*innen mit Migrationshintergrund werden interkulturelle Aspekte eher in den Schulalltag integriert. Des Weiteren werden an diesen Schulen vermehrt integrationsfördernde Projekte, Sprachförderprogramme und Sprachförderklassen durchgeführt. Diese Förderungen werden auch an Schulen, an denen häufiger Probleme bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund und im Zusammenleben von Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund auftreten, angeboten. Darüber hinaus existieren diese Förderungen vermehrt auch an Schulen, an denen unter den Schüler*innen weniger Deutsch gesprochen wird. Gleichzeitig sind in diesen Situationen die interkulturellen Kompetenzen der Pädago-

gen*innen besonders gefordert. Dies spiegelt wieder, dass Lehrkräfte aus Schulen mit einer höheren Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie an Schüler*innen mit Fluchterfahrung eher Schulungen zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* besucht haben. An ihren Schulen wird zudem unter den Schüler*innen eher weniger Deutsch gesprochen. Ebenfalls schätzen die Schulen mit vielen Schüler*innen mit Migrationshintergrund das genannte Schulungsthema als wichtig ein, während es für andere Schulen von geringerer Bedeutung ist.

Elternarbeit

Elternarbeit ist die Zusammenarbeit von Fachkräften⁴⁷ und wird auch als Erziehungspartner-schaft bezeichnet. Idealerweise stellt sie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Eltern und Pädagogen*innen auf Augenhöhe dar.⁴⁸ Hierbei übernehmen beide Parteien verschiedene Rollen. Die Erziehungsberechtigten sind demnach für das soziokulturelle Umfeld der Familie, die Biografien der Herkunftsfamilien und des Kindes, die Rolle des Kindes im familiären System, das Kind als Bestandteil der elterlichen Identität sowie für die aktuellen familiären Lebensbedingungen zuständig. Dahingegen weisen die Lehrer*innen als pädagogische Fachkräfte Expertenwissen in den Bereichen Pädagogik, Umgang mit Kindern, Rolle des Kindes als Mitglied einer Gruppe von Gleichaltrigen, Gruppendynamik/-prozesse und die aktuellen Arbeitsbedingungen in der Schule auf.

Um die ganzumfängliche Förderung eines Kindes sicherzustellen, ist es notwendig, dass beide Bereiche bzw. Experten*innen voneinander Wissen und Einblicke in die Umwelt des Anderen erhalten, um am Ende den oder die Schüler*in zu verstehen und ihr/sein Verhalten entsprechend interpretieren zu können.⁴⁹ Insbesondere bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund wurde vom Niedersächsischen Kultusministerium festgestellt, dass die Arbeit mit den Eltern und deren Integration einen erheblichen Einfluss auf die Unterstützung und Leistung des Elternhauses für die Kinder hat⁵⁰. Erziehungsberechtigte mit Migrationshintergrund können oft ein anderes Verständnis von den Aufgaben der Schule und ihrer elterlichen Eigenverantwortung haben. Insbesondere im Bereich Hausaufgabenhilfe oder Freizeitgestaltung kann es diesbezüglich Differenzen geben.

⁴⁷ Fachkräfte meint hier die Lehrer*innen und die Erziehungsberechtigten, meist Eltern, der Schüler*innen.

⁴⁸ Vgl. Bildung in Deutschland

⁴⁹ Vgl. <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/9783407220813.pdf>

⁵⁰ Vgl. <http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/6266.html>

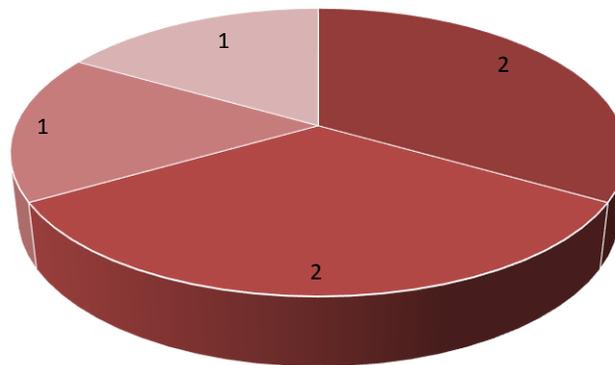
Im Landkreis Göttingen gibt es an 20% der Schulen ehrenamtliche Helfer*innen für die Elternarbeit (1 Nennung). An 80% der Schulen sind jedoch keine ehrenamtlichen Elternlotsen tätig (4 Nennungen). Bei den Schulen, bei denen keine Elternlotsen tätig sind, scheint kein eindeutiger Bedarf nach dieser Maßnahme zu bestehen. Denn 2 Schulen gaben an, dass sie sich keine Elternlotsen wünschen, während sich eine Schule diesbezüglich unsicher ist (Angabe *weiß nicht*).

Zudem stellen Elternweiterbildungsmaßnahmen einen Teil der Elternarbeit bei weiterführenden Schulen dar. So bieten 40% der Schulen diese an (2 Nennung). Ebenfalls an 40% der Schulen sind diese Maßnahmen nicht vorhanden (2 Nennungen) und 20% haben auf die Frage nach dem Vorhandensein der Maßnahmen mit *weiß nicht* geantwortet (1 Nennung). Von den Schulen, an denen keine Elternweiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, wünscht sich eine weiterführende Schule diese Maßnahme und eine ist sich diesbezüglich unsicher.

Angebote zur Berufsorientierung

Oftmals starten Schüler*innen nach dem Abschluss an der weiterführenden Schule und dem anschließenden Beginn einer Ausbildung in die Berufswelt. Um den Übergang zu erleichtern und den zukünftigen Arbeitnehmern*innen ihre Möglichkeiten aufzuzeigen, gibt es an den weiterführenden Schulen Hilfen zur Berufsorientierung sowie Bewerbungstrainings und Beratungsgespräche. Alle weiterführenden Schulen im Landkreis Göttingen, die auf die Frage geantwortet haben, geben an, in engem Austausch und Kooperation mit Institutionen zu stehen, welche Berufsberatungen und Bewerbungstrainings anbieten (5 Nennungen). Im Rahmen dieser Kooperationen werden folgende Maßnahmenbereiche behandelt: Berufseinstiegsbegleitung, Berufsberatung mit Unterstützung der Arbeitsagentur (jeweils 2 Nennungen), Bewerbungstrainings und direkte Kooperationen mit regionalen Firmen (jeweils 1 Nennung).

Maßnahmen zur Berufsorientierung



- Berufseinstiegsbegleitung
- Berufsberatung mit Unterstützung der Arbeitsagentur
- Bewerbungstrainings
- Kooperationen mit regionalen Firmen

Für die Unterstützung der Schüler*innen und Absolvent*innen mit Migrationshintergrund bieten 60% der Schulen spezielle Maßnahmen zur Berufsorientierung und Bewerbungstrainings an (3 Nennungen). 20% der Schulen integrieren Schüler*innen und Absolvent*innen in die Angebote, die es für alle anderen Schüler*innen und Absolvent*innen gibt. 20% waren sich diesbezüglich unsicher (jeweils 1 Nennung). Als Maßnahmen werden hier spezielle Informationsveranstaltungen für Eltern, Hospitationen in Berufsbildenden Schulen sowie Kooperationen mit regionalen Firmen genannt (jeweils 1 Nennung). Bis auf eine Schule, die sich nicht sicher ist, geben alle Schulen an, mit dem Angebot, das sie in Kooperation mit externen Stellen anbieten, zufrieden zu sein und wünschen sich keine weiteren Maßnahmen (4 Nennungen).

Interkulturalität im Schulalltag

Ein weiterer Schwerpunkt der schulischen Integration liegt in der Gemeinschaft der Schülerschaft und der Integration der Interkulturalität im täglichen Schulalltag. Während 80% der Schulen angeben, keine interkulturellen Aspekte in den Schulalltag zu integrieren (4 Nennungen), versuchen dies die restlichen 20% (1 Nennung). Die Schulen selbst schätzen das Zusammenleben der Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund unterschiedlich ein. Während 2 Schulen, welche im städtischen Umfeld liegen, das Zusammenleben als problematisch einschätzen, geben 2 Schulen im ländlichen Gebiet an, den gemeinsamen Schulalltag

als harmonisch wahrzunehmen. Dies kann mit der Schüler*innenzahl in Verbindung gebracht werden, da Schulen mit einer höheren Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie auch an Schüler*innen mit Fluchterfahrung eher Konflikte im gemeinsamen Schulalltag feststellen.

Zur Förderung eines harmonischen Zusammenlebens aller Schüler*innen können integrationsfördernde Projekte dienen. An 2 weiterführenden Schulen mit einer großen Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie Fluchterfahrung werden Projekte in Kooperation mit außerschulischen Maßnahmen angeboten. Diese können den täglichen Ablauf in der Schule positiv beeinflussen, da interkulturelle Aspekte aus den integrationsfördernden Projekten in den Schulalltag einfließen.

Bedarfsanalyse

Bei der Betrachtung der Weiterführenden Schulen wird deutlich, dass die Kreisverwaltung und die Schulen vor einer Vielzahl von Herausforderungen stehen, welche sie zusammen meistern wollen. Probleme in den Schulen beruhen unter anderem auf dem Mangel an Lehrer*innen (2 Nennungen). Des Weiteren stellt das Thema Inklusion (1 Nennung) eine Herausforderung dar, genau wie die Sprachbildung bei den Schüler*innen (1 Nennung). Die Bewältigung dieser Herausforderungen wird wiederum durch den Mangel an Lehrkräften (1 Nennung) erschwert.

Um die Problemlagen zu verbessern, sind laut den Schulen vor allem eine vermehrte Anzahl an Lehrkräften notwendig (2 Nennungen), welche durch gut ausgebildete Moderator*innen unterstützt werden (1 Nennung). Es zeigt sich also, dass die Schulen eindeutig den Wunsch hegen, die Herausforderungen in den genannten Themenbereichen zu bewältigen. Sie benötigen dafür nur Unterstützung durch weitere Ressourcen.

Einen weiteren Bedarf sehen die Schulen unter anderem bei:

- einer verbesserten Informierung über externe Integrationsangebote sowie eine vermehrte Unterstützung bei der Durchführung von internen und externen Integrationsangeboten;

- einer Intensivierung der Kooperation zwischen den weiterführenden Schulen und der Kreisverwaltung Göttingen um Integrationsangebote der Kreisverwaltung effektiver nutzen zu können;
- einer besseren Informierung über die Schulungsthemen *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* und *Umgang mit Migrant*innen* sowie die Förderung der vermehrten Teilnahme von Pädagog*innen;
- einer Verbesserung der Zusammenarbeit von Schulen und Eltern durch mehr Informationen zu Elternweiterbildungsmaßnahmen und die verstärkte Unterstützung der Schulen bei dem Wunsch nach diesen Maßnahmen.

Bildungseinrichtung: Förderschule

„Auftrag der Förderschule, wie auch aller anderen Schulformen, ist Unterricht und Erziehung für Schülerinnen und Schüler mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, darüber hinaus Beratung, individuelle Förderplanung und die Zusammenarbeit mit allen an der Förderung der Schülerinnen und Schüler beteiligten Personen und Einrichtungen.“⁵¹ Grundlegend ist die Gesamtzahl der Förderschulen in ganz Deutschland seit dem Jahr 2009 zurückgegangen. Grund hierfür ist die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung, welche den inklusiven Schulbesuch von Kindern mit Behinderung an allgemeinbildenden Schulen vorsieht. Im Zuge der Inklusion sollen damit schrittweise alle Kinder eine Regelschule besuchen und gemeinsam lernen. Allerdings sollen die bereits existierenden Förderschulen weiterhin bestehen, da Erziehungsberechtigte laut der Niedersächsischen Verfassung die Entscheidung vorbehalten wird, ob ihr Kind eine Förderschule oder allgemeine Schule besuchen soll.⁵² Kinder mit einem festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarf haben die Möglichkeit, eine der Förderschulen im Landkreis Göttingen zu besuchen. Definiert wird dieser pädagogische Bedarf als „individuelle Förderbedürfnisse im Sinne erzieherischer und unterrichtlicher Erfordernisse, deren Einlösung eine spezielle sonderpädagogische Unterstützung oder Intervention erfordert. Sonderpädagogischer Förderbedarf ist bei den Schülerinnen und Schülern gegeben, die in ihren Entwicklungs-, Lern- und Bildungsmöglichkeiten so eingeschränkt sind, dass sie im Unterricht zusätzliche sonderpädagogische Maßnahmen benötigen.“⁵³

Die hier erhobenen Daten beziehen sich auf die Förderschulen im Kreisgebiet Göttingen. Insgesamt nahmen 3 Förderschulen an der Umfrage teil.

Strukturdaten

An den 3 teilnehmenden Schulen werden insgesamt 245 Schüler*innen unterrichtet und die Klassengröße variiert zwischen 7 und 9 Schüler*innen. Von den Schüler*innen haben 6,5% einen Migrationshintergrund sowie 1,2% einen Flüchtlingsstatus und 1,5% der Schüler*innen besitzen eine ausländische Staatsbürgerschaft. An den befragten Schulen wurden folgende 7

⁵¹ Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Förderschule und Förderzentrum. Online verfügbar unter: http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/allgemein_bildende_schulen/foerderschule-6268.html (Zugriff: 02.08.2018).

⁵² Vgl.

https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/allgemein_bildende_schulen/foerderschule-6268.html

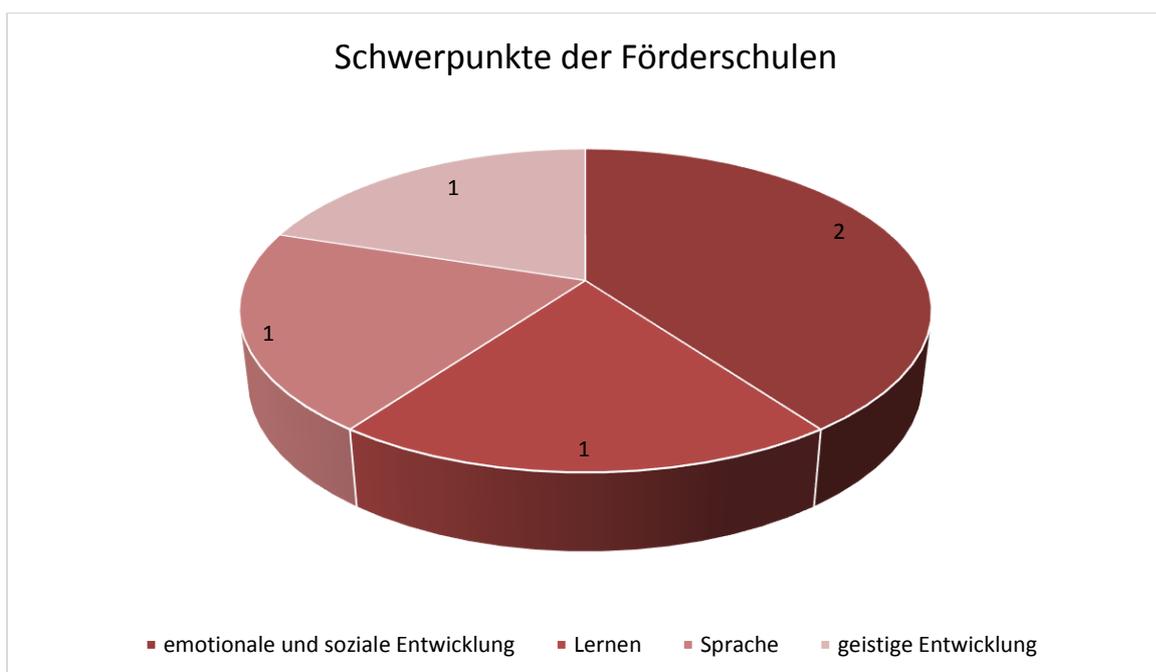
⁵³ Sonderpädagogische Förderung RdErl. d. MK v. 1.2.2005 - 32 - 81027 VORIS 22410

Herkunftsländer der Schüler*innen mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung angeben: Türkei, Albanien, Marokko, Polen, Serbien, Kosovo und Mazedonien (jeweils 1 Nennung).

Zudem sind an 2 Förderschulen die Gesamtschüler*innenzahlen in den letzten 5 Jahren rückläufig und eine Schule verzeichnet eine steigende Gesamtschüler*innenzahl. In Bezug auf die Anzahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund geben 2 Förderschulen an, dass ihre Anzahl konstant bleibe und eine Schule, dass die Anzahl rückläufig sei. Die Entwicklung der Schüler*innenzahlen ohne Migrationshintergrund ergibt wiederum ein anderes Bild. Eine Förderschule berichtet von einer rückläufigen Schüler*innenzahl, bei der zweiten sind die Zahlen konstant und die dritte Schule berichtet von steigenden Schüler*innenzahlen.

Die Beschäftigungszahlen der Lehrer*innen an den Förderschulen variieren mit 58, 10 und 35 deutlich. Zudem gibt es insgesamt an den 3 Förderschulen eine Beschäftigung von insgesamt 14 Schulsozialarbeiter*innen.

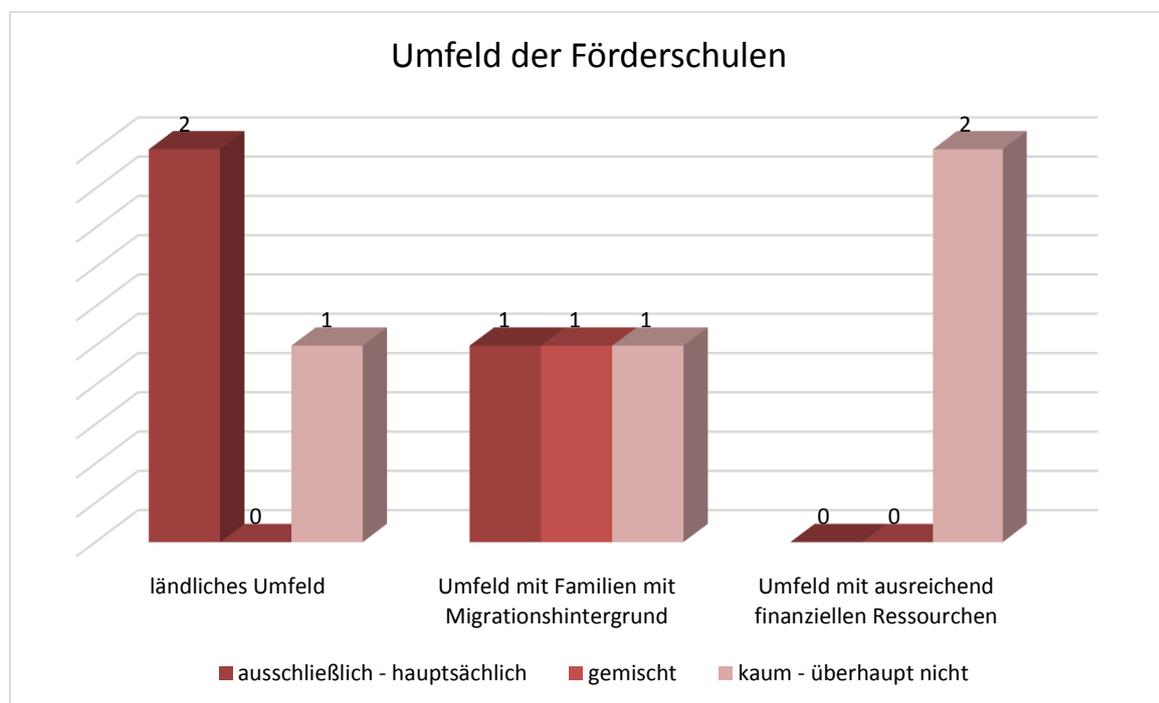
Förderschulen besitzen unterschiedliche Ausrichtungen und Schwerpunkte, um Kindern möglichst passgenaue Förderung für ihre Bedürfnisse zu ermöglichen. Die Förderschwerpunkte der befragten Schulen sind die Bereiche emotionale und soziale Entwicklung (2 Nennungen), Lernen, Sprache sowie geistige Entwicklung (jeweils 1 Nennung).



Eine der 3 Schulen bietet neben dem regulären Unterricht auch eine Nachmittagsbetreuung an, die 25,5% der Schüler*innen in Anspruch nehmen. Dies entspricht 28 Schüler*innen, wobei 10 (35,7%) einen Migrationshintergrund haben.

Umfeld der Förderschulen

Das Umfeld in dem sich die Schulen befinden wirkt sich direkt auf die Schüler*innen und deren Leben aus und kann deshalb einen bedeutenden Beitrag zur Integration leisten. Die Schulen wurden befragt, ob sie sich in einem städtischen oder ländlichen Umfeld befinden. Auf diese Frage hat eine Schule geantwortet, dass sie in einem städtischen Umfeld liegt. Des Weiteren haben 2 Schulen angegeben, dass ihr Umfeld ländlich ist. Die Schulen wurden außerdem gefragt, ob in ihrer Umgebung hauptsächlich Haushalte mit oder ohne Migrationshintergrund leben. Von den befragten Schulen gibt jeweils eine Schule an, dass die Schüler*innen, die diese besuchen vorwiegend aus deutschen Haushalten stammen. Eine Schule gab an, dass sie sich in einem gemischten Umfeld befindet. Zudem geben 2 Schulen an, in einem Umfeld zu liegen, in dem keine ausreichenden finanziellen Mittel in den Haushalten der Schüler*innen vorhanden sind.



Förderschulspezifische Themen

Förderbedarf bei Kindern mit Migrationshintergrund

Die Schulen nennen verschiedene mögliche Gründe für einen Förderbedarf der Schüler*innen mit Migrationshintergrund. Das familiäre Umfeld kann hier eine Rolle spielen, ins-

besondere spielen hier andere Werte- und Normvorstellungen der Familie, soziale Auffälligkeiten aufgrund von unterschiedlichen kulturellen Zugehörigkeiten, Traumatisierung und wenig Förderung durch die Eltern eine Rolle (jeweils 1 Nennung). Eine der Schulen nennt die Familie als unwahrscheinliche Ursache für den Förderbedarf, wobei 2 andere Schulen die Familie als wahrscheinlichen Grund für den Förderbedarf angeben.

Eine der Schulen gibt außerdem an, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund häufiger förderbedürftig sind als Schüler*innen ohne Migrationshintergrund, wobei 2 Schulen diese Aussage verneinen. Sie sind also nicht der Auffassung, dass die Förderbedürftigkeit der Kinder mit dem Migrationshintergrund der Familie in Verbindung steht.

Ob sprachliche Faktoren der Auslöser für den Besuch der Förderschule sind, wurde von einer Schule als wahrscheinlich und von einer Schule als unwahrscheinlich eingeschätzt.

Alle 3 Schulen geben an, dass die Schüler*innen mit Migrationshintergrund eine adäquate Förderung an ihrer Schule erhalten. Zudem schätzen es 2 Schulen so ein, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund an ihrer Schule einen speziellen Förderbedarf haben. Die Förderung liegt im Bereich der Vermittlung der Grundsätze der Geschlechtergleichheit und der Einstellung von Sprachlehrkräften für Deutsch als Zweitsprache.

Feststellungsverfahren des Förderbedarfs

Bevor ein Kind eine Förderschule besucht, wird mit verschiedenen Feststellungsverfahren geprüft, ob ein sonderpädagogischer Förderbedarf besteht. Teil des Verfahrens sind Intelligenztests, die nach Angaben des Integrationsbeauftragten des Landkreises Göttingen auf die deutsche Gesellschaft normierte Fragen beinhalten können. Dies stellt ein grundlegendes Problem in der Einstufung der Kinder mit einer Migrationsgeschichte dar, da es sein kann, dass sie Fragen aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder kulturell spezifischer Kenntnisse nicht beantworten können. Da der Werdegang von Kindern oftmals durch ihre Umgebung beeinflusst ist, kann die falsche Diagnose aufgrund eines unpassenden Tests die Entwicklung des Kindes ebenso stark negativ wie positiv beeinflussen. Die befragten Förderschulen nutzen den K-ABC Test⁵⁴, den CFT1 Test⁵⁵ und den CFT 20R Test⁵⁶, um einen eventuellen För-

⁵⁴ Der K-ABC Test (Kaufman Assessment Battery for Children) erfasst die kognitiven Fähigkeiten (einzelheitliches Denken, ganzheitliches Denken), erworbene Fertigkeiten und bei Bedarf sprachgebundene Leistungen von Kindern. Die Grundlage der K-ABC ist die Definition der Intelligenz als Fähigkeit, Probleme durch geistiges Verarbeiten zu lösen, so dass bei der Diagnose der Prozess der Lösungsfindung und nicht der Inhalt der Aufgabe im Vordergrund steht. (<http://entwicklungsdiagnostik.de/k-abc.html>)

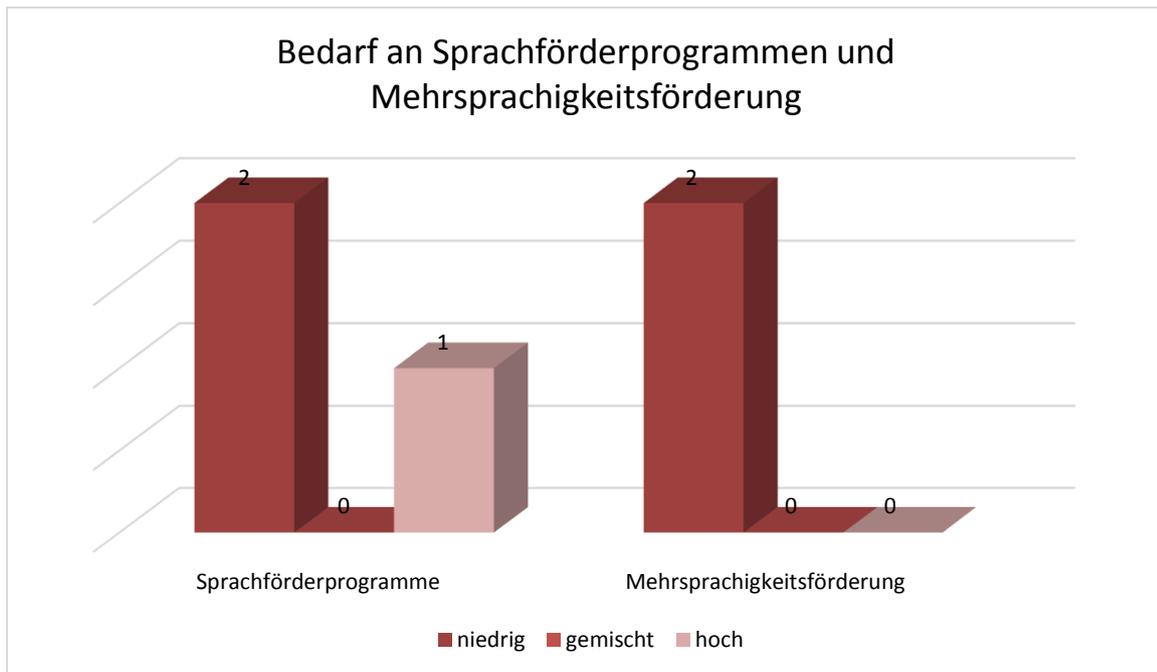
derbedarf zu ermitteln. Es liegt zu diesen Tests sowohl positive wie auch negative Kritik vor. Jedoch geben alle Testinstrumente an, die unterschiedlichen Voraussetzung der Kinder, aufgrund ihrer Herkunft und den damit auftretenden Sprachschwierigkeiten oder fehlendem Allgemeinwissen zu berücksichtigen. 2 Schulen vermuten allerdings Probleme bei der Feststellung des Förderbedarfs von Schüler*innen mit Migrationshintergrund, eine Schule verneint dies. Folgende Probleme wurden von den Schulen in Verbindung mit den Feststellungsverfahren genannt: Sprachbarrieren in der Kommunikation mit den Eltern, wenig Kooperationsbereitschaft der Eltern, sowie geringe Bildungsaspiration der Eltern für ihre Kinder (jeweils 1 Nennung).

Sprache und Sprachförderung

In allen 3 befragten Schulen wird unter den Schüler*innen vorrangig Deutsch gesprochen. Des Weiteren sind die 4 am häufigsten verwendeten Sprachen Englisch, Albanisch, Türkisch und Russisch (jeweils 1 Nennung). Sprachförderprogramme gibt es an keiner der 3 Schulen. Der Bedarf für solche Programme wird von 2 Schulen als niedrig und von einer als hoch eingeschätzt. Darüber hinaus wird der Bedarf an Mehrsprachigkeitsförderung insgesamt als gering eingeschätzt (2 Nennungen).

⁵⁵ Der CFT1 Test, auch Grundintelligenztest Skala 1 genannt, ist ein Intelligenztest, der eine partielle Adaption des „Culture Fair Intelligence Test – Scale 1“ ist. Der Test ist in fünf Teilabschnitte aufgeteilt. Der CFT 1 ermöglicht die Bestimmung der Grundintelligenz, d. h. der Fähigkeit des Kindes, in neuartigen Situationen und anhand von sprachfreiem, figuralem Material Denkprobleme zu erfassen, Beziehungen herzustellen, Regeln zu erkennen, Merkmale zu identifizieren und rasch wahrzunehmen. Der Test gibt darüber Aufschluss, bis zu welchem Komplexitätsgrad das Kind bereits in der Lage ist, insbesondere nonverbale Problemstellungen zu erfassen und zu lösen. (http://www.schulberatung.bayern.de/imperia/md/content/schulberatung/pdfmuc/verschiedenes/cft_1_roethlingshoefer_2010.pdf)

⁵⁶ Der CFT 20R Test, ist ein aus zwei Teilen bestehender Intelligenztest. Der Test stellt ein ökonomisch psychologisches Verfahren zur validen Diagnose der grundlegenden geistigen Leistungsfähigkeit dar. Der Test ist frei von Einflüssen des soziokulturellen und erziehungsspezifischen Hintergrundes und zielt somit darauf ab, die Entfaltungsmöglichkeiten eines Individuums zu erfassen. (https://friedrich-elverschule.lernnetz.de/faq/pdf_datein_homepage/cft_20_r.pdf)

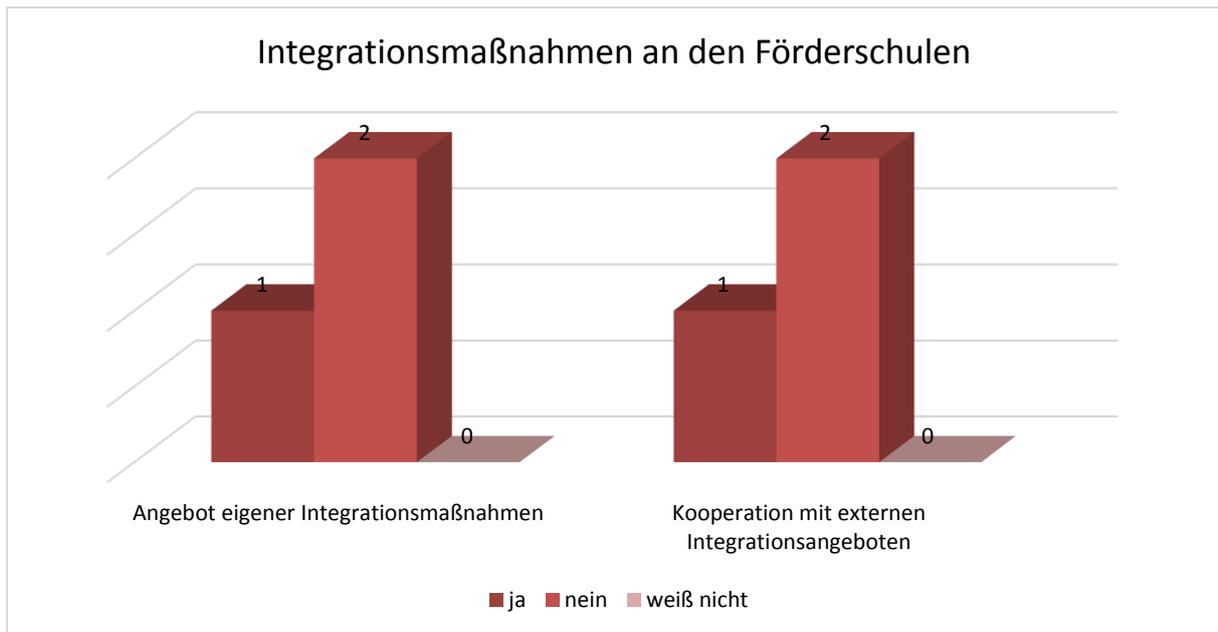


Integrationsangebote

Maßnahmen, die die Integration fördern sind von besonderer Relevanz, weshalb die Schulen gefragt wurden, inwiefern sie eigene Integrationsprogramme anbieten oder Kooperationen mit außerschulischen Partnern wie der Kreisverwaltung Göttingen eingehen.

So führt eine Schule ein eigenständiges integrationsförderndes Projekt durch. In diesem Zusammenhang wurden Sportturniere, wie zum Beispiel Fußballturniere veranstaltet. Dieses Projekt finanziert die Förderschule auf unterschiedliche Weise durch eigene Mittel, mit Geldern der Kreisverwaltung oder durch überregionale Mittel.

Eine der 3 Schulen gibt außerdem an, mit externen Partnern zu kooperieren. Dadurch kann ein einjähriges Filmprojekt auf die Beine gestellt werden.



Die Kreisverwaltung Göttingen bietet ein vielfältiges Integrationsangebot an, das sich unter anderem an die Bürger*innen, Institutionen, Bildungseinrichtungen, Stiftungen, Wohlfahrtsverbände und Vereine richtet. Alle befragten Schulen geben jedoch an, dass sie sich nicht ausreichend über das genannte Angebot der Kreisverwaltung und dem dort zuständigen Integrationsbüro informiert fühlen.

Eine der 3 Schulen wünscht sich weitere Integrationsmaßnahmen und schlägt schulübergreifende Projekte und Sportangebote als vorstellbare Maßnahmen und Projekte vor.

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen

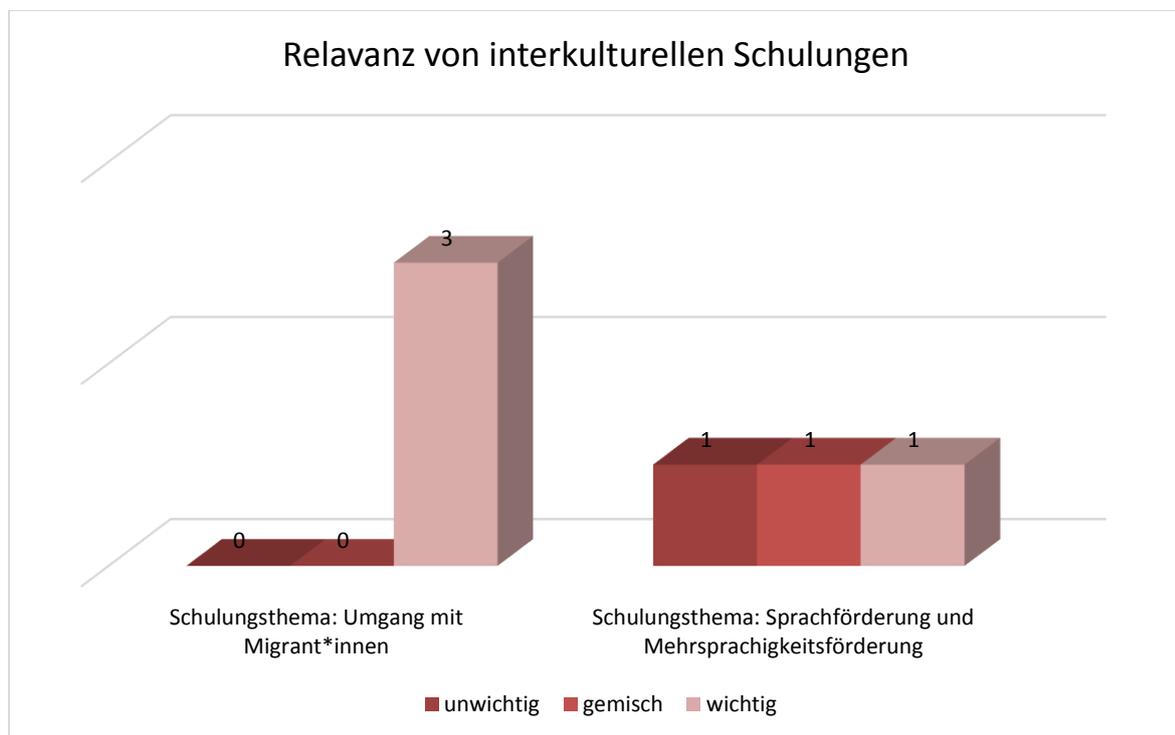
Um den Status quo der Integration an Förderschulen zu ermitteln, ist ein Blick auf das Lehrpersonal und die Pädagogen*innen essenziell, da sie die Bezugspersonen sowohl für die Schüler*innen als auch für die Erziehungsberechtigten darstellen.

Die Caritas veröffentlichte im Jahr 2012 einen Bericht, in welchem Kritik bezüglich der oftmals nicht ausreichenden Diversitätsausbildung von Sonderpädagog*innen an Förderschulen geäußert wird. Dies könnte den Umgang mit förderbedürftigen Schüler*innen mit Migrationshintergrund erschweren⁵⁷. Jedoch verdeutlichen die aktuellen Antworten der Förderschulen auf die Fragen zu den interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen einen Wandel der von der Caritas beschriebenen Situation. Die befragten Förderschulen ge-

⁵⁷ Vgl. <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2012/artikel/stiefkinder-der-inklusionsdebatte-migran>

ben an, dass ihre Lehrer*innen durch regelmäßige Fortbildungen (2 Nennungen) über externe Angebote und hausinterne Fortbildungen (1 Nennung) geschult werden und fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzen vorweisen. Alle 3 Förderschulen geben zudem an, dass sie diese genannten Kompetenzen als sehr wichtig einstufen.

Jedoch hat nur eine der 3 Schulen angegeben, dass ein*e Lehrer*in an einer Schulung zum Thema *Stärkung zum Umgang mit Migrant*innen* teilgenommen hat, obwohl alle 3 Förderschulen dieses Schulungsthema als wichtig ansehen. Des Weiteren wurden die Schulen nach Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* befragt. Hierzu antwortete eine der 3 Förderschulen, dass eine Lehrkraft an einer Schulung zu diesem Thema teilgenommen hat. An den 2 anderen Förderschulen konnte keine Teilnahme an einer solchen Schulung bestätigt werden. Bezüglich der Relevanz dieses Schulungsthemas, haben die Förderschulen unterschiedliche Einschätzungen, so hat eine Schule angegeben, dass die das Thema als vorwiegend unwichtig erachtet. Eine Schule war sich diesbezüglich unsicher und eine Schule schätz es als sehr wichtig ein.



Des Weiteren wurden die Schulen befragt, welche Weiterbildungsthemen sie als relevant erachten. Genannt wurden: Lehrmaterialien zum interkulturellen Lernen (2 Nennungen), Unterstützung zum besseren Verständnis (2 Nennungen), Unterstützung zum Thema Sprachförderung (1 Nennung) und Adäquat ausgebildetes Personal (1 Nennung).

Insgesamt kann geschlussfolgert werden, dass die Schulen Interesse an der Weiterbildung der Pädagog*innen zeigen. Deshalb will die Kreisverwaltung Göttingen die Förderschulen bei Fortbildungsmaßnahmen zu den Themen Integration und Interkulturalität fördern.

Elternarbeit

Wie bereits in den vorherigen Abschnitten zur Elternarbeit angesprochen, kann diese einen wichtigen Einfluss auf die schulische Laufbahn des Kindes haben. Alle 3 Förderschulen geben jedoch an, dass es an ihrer Schule keine ehrenamtlichen Helfer*innen gibt, die die Elternarbeit unterstützen. Darüber hinaus bietet nur eine Schule Elternweiterbildungsmaßnahmen an, dazu gehören Feste, Schulausflüge, Präventionsangeboten und Thementagen.

Auf die Frage, ob bei den Schulen der Wunsch nach weiteren Maßnahmen besteht antwortet eine Schule *nein* und 2 mit *weiß nicht*. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass kein Interesse an den Maßnahmen besteht, sondern dass die Förderschulen besser über mögliche Maßnahmen informiert werden müssen. Dies kann die Kreisverwaltung Göttingen unterstützen.

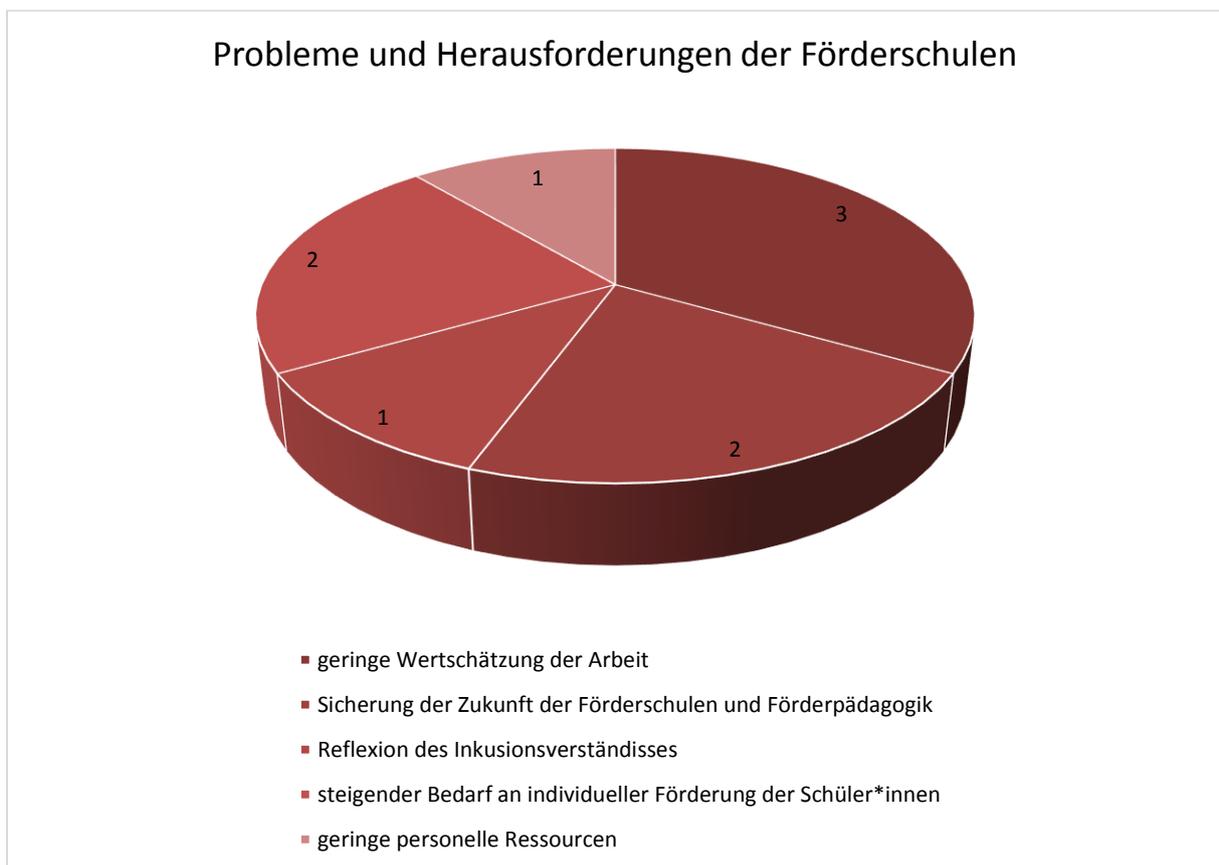
Interkulturalität im Schulalltag

2 von 3 Schulen integrieren außerdem interkulturelle Aspekte in den Schulalltag. Die Schulen nennen hier Aspekte des Fastenmonats Ramadan, die Gestaltung von Schulfesten und gemeinsames Backen (jeweils 1 Nennung). 2 der Schulen sehen das Zusammenleben ihrer Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund als unproblematisch an. Wiederrum 2 Schulen erklären jedoch, dass sich allgemeine Probleme bei den Schüler*innen mit Migrationshintergrund identifizieren lassen. Dabei handelt es sich vor allem um eine negative Haltung von Schüler*innen gegenüber der Schule und den Lehrer*innen (6 Nennungen) sowie um wenig Unterstützung von Seiten der Eltern (1 Nennung). Neben den genannten Problemen beobachten 2 von 3 der Förderschulen auch geschlechtsspezifische Probleme unter den Schüler*innen mit Migrationshintergrund. Bei Schülerinnen werden von den Förderschulen vorrangig Zurückhaltung im Sportunterricht, Ängste durch Frühverheiratung sowie Fälle von Bildungsvorenthaltung gesehen (jeweils 1 Nennung). Bei den Schülern liegen nach Angaben der befragten Förderschulen die Probleme im Umgang mit weiblichen Lehrkräften und Ma-

cho Verhalten der Schüler, welche ihnen teilweise von ihren Peer Groups⁵⁸ vermittelt werden (jeweils 1 Nennung).

Bedarfsanalyse

Die Förderschulen geben als ihre vorrangigen Herausforderungen und Probleme an, dass sie nur wenig Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten (3 Nennungen). Zudem sehen sie es als Herausforderung an, die Zukunft der Förderschulen und der Förderpädagogik zu sichern (2 Nennungen) und regen damit auch an, das Inklusionsverständnis nochmals zu reflektieren (1 Nennung) und regen damit auch an, das Inklusionsverständnis nochmals zu reflektieren (1 Nennung). Als weiteres Problem wird auf die schwer zu verwirklichende individuelle Förderung der Schüler*innen (2 Nennungen) und zu wenige personelle Ressourcen (eine Nennung) hingewiesen.



Um den genannten Problemen der Förderschulen entgegenzuwirken, besteht grundsätzlich der Wunsch nach einer intensiverer Unterstützung in Form von mehr Personal (3 Nennungen), durch die Förderung von Inklusion - und Integrationsprojekten (2 Nennungen), mehr

⁵⁸ Peer-Group: Soziale Gruppe von Jugendlichen, die dem Individuum als Bezugsgruppe dient. Peer Groups haben eigene Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen, die unabhängig von den Werten und Erwartungen der Erwachsenen sind. Sie weisen eine starke Konformität gegenüber den Verhaltensnormen der eigenen Gruppe aus und akzeptieren die Führungsrolle von Meinungsführern. Online verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/peer-group-46140> (Zugriff: 23.07.2018).

finanzielle und zeitliche Ressourcen (1 Nennung) und die Verlängerung der Förderschulen „Lernen“ durch den Landkreis Göttingen (1 Nennung).



Die Angaben der Förderschulen zeigen insgesamt, dass sich diese in einer entscheidenden Phase des Umbruchs befinden und für die Situation der Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung an ihren Schulen sensibler geworden sind.

Insgesamt äußern die Förderschulen, dass sie Bedarf sehen bei:

- einer besseren Informierung über Integrationsangebote des Landkreises für Förderschulen;
- der Unterstützung von Fortbildungen für das Lehrpersonal zu den Themen Stärkung zum Umgang mit Migrant*innen, Sprachförderung und Mehrsprachigkeit, Lehrmaterialien zum interkulturellen Lernen, Unterstützung zum besseren Verständnis, Unterstützung zum Thema Sprachförderung und Adäquat ausgebildetes Personal;
- einer besseren Informierung über Maßnahmen für Eltern, welche die Integration fördern.

Bildungseinrichtung: Berufsbildende Schulen (BBS)

Unter der Bezeichnung berufsbildenden Schulen sammelt sich eine Vielfalt an unterschiedlichen Bildungsgängen, welche Schüler*innen verschiedene Bildungsmöglichkeiten und -chancen ermöglichen. Diese reichen unter anderem vom dualen System der Schule und Ausbildung im Betrieb über die Berufseinstiegsschule oder das Berufliche Gymnasium in Form einer Vollzeitschule⁵⁹. Insbesondere in der Berufseinstiegsschule⁶⁰ werden junge Geflüchtete mit den SPRINT-/SPRINT-Dual Projekten (Sprint = Sprach- und Integrationsprojekt) auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet sowie ihr Spracherwerb intensiv gefördert.

Strukturdaten

Von den 7 Schulen, an die Fragebögen geschickt wurden, haben 6 Schulen den Fragebogen beantwortet.

Bezüglich ihrer Gesamtschüler*innenzahl der Berufsschulen, entwickelt sich diese primär rückläufig (an 83,3% der Schulen). An 16,7% der BBSn sind die Schüler*innenzahlen konstant geblieben und keine der befragten Berufsschulen verzeichnet eine steigende Schüler*innerzahl. Bei der prozentualen Verteilung von Schüler*innen mit beziehungsweise ohne Migrationshintergrund sind unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Während 4 Berufsschulen angeben, dass die Zahlen der Schüler*innen ohne Migrationshintergrund gestiegen sind, ist dies für Schüler*innen mit Migrationshintergrund bei einer Schule der Fall. Hier geben 4 Schulen (66,7%) eine rückläufige und 2 Schulen (33,3%) eine konstante Entwicklung der Schüler*innenzahlen an. Diese Daten zeigen, dass sich im Landkreis Göttingen die Schüler*innenzahlen ähnlich entwickeln wie im niedersächsischen Durchschnitt. Das Kultusministerium verzeichnet hier für die öffentlichen Berufsschulen seit dem Schuljahr 2009/2010 bis zum aktuellen Jahr 2017/2018 sinkende Schüler*innen zahlen und prognostizieren weitere zurückgehende Zahlen in den nächsten Jahren.⁶¹

⁵⁹Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Berufsbildende Schulen. Online verfügbar unter: http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/berufsbildende_schulen/ (Zugriff: 23.07.2018).

⁶⁰Die Berufseinstiegsschule möchte Jugendliche auf eine Ausbildung vorbereiten und ihnen zumindest einen Hauptschulabschluss ermöglichen.

⁶¹Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen. Stand: Schuljahr 2017/2018. Hannover, S. 6.

Allerdings gibt es im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)⁶² niedersachsenweit durchschnittlich eine steigende Schüler*innenzahl, da im Rahmen dessen ebenfalls das SPRINT-Programm für junge Geflüchtete angeboten wird. Dieses erhält eine gute Resonanz und Nachfrage.⁶³ Der Anteil ausländischer Schüler*innen beträgt beispielsweise für das Berufsvorbereitungsjahr im Schuljahr 2017 63,6% und damit einen signifikanten Anteil. Im Vergleich dazu machen ausländische Schüler*innen für alle Formen der Berufsschule⁶⁴ insgesamt 8,6% aus.⁶⁵

Zudem sind die 4 häufigsten Herkunftsländer von Schüler*innen mit Migrationshintergrund die Türkei (5 Nennungen) sowie Syrien, Afghanistan (jeweils 4 Nennungen) und Eritrea (3).

Bezüglich der Eigenschaften der Pädagogen*innen wird erkenntlich, dass in Schulen mit einem höheren Anteil an Schüler*innen mit Fluchterfahrung ebenfalls mehr Lehrer*innen mit Migrationshintergrund unterrichten. Dies lässt sich nicht bei ausländischen Schüler*innen sowie Spätaussiedler*innen beobachten. Obwohl dies nicht empirisch belegt ist, können Lehrer*innen mit Migrationshintergrund in der Praxis eine besondere Identifikationsfigur oder Vertrauensperson für Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sein.⁶⁶ Daher ist die Einstellung von mehr Lehrer*innen mit Migrationshintergrund als wünschenswert anzusehen.

Einzugsgebiet der und Fachbereiche an den Berufsschulen

Alle befragten Berufsschulen geben an, Schüler*innen aus benachbarten Landkreisen zu unterrichten. Insgesamt pendeln von 5 befragten Berufsschulen 918 Schüler*innen aus anderen Landkreisen zur Schule. Dies sind im Durchschnitt 184 Schüler*innen pro Schule, was insgesamt 13,4% der Gesamtschülerzahl entspricht (6841 Schüler*innen von 5 befragten Berufsschulen). Mit 15,1% ist der Anteil der pendelnden Schüler*innen mit Migrationshintergrund etwas höher.

⁶²Das Berufsvorbereitungsjahr ist Teil der zweijährigen Berufseinstiegsschule und bereitet Jugendliche auf eine anschließende Ausbildung vor. Für die Dauer von einem Jahr werden in Form einer Vollzeitschule Orientierungshilfen sowie nützliches Wissen für die Aufnahme eines Ausbildungsberufes vermittelt. Vgl. Niedersächsischer Bildungsserver (2018): Berufseinstiegsschule. Online verfügbar unter: <http://www.nibis.de/nibis.php?menid=2381> (Zugriff: 24.07.2018).

⁶³Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium: Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen, S. 10.

⁶⁴Diese sind in Niedersachsen aktuell die Berufsschule, Berufseinstiegsklasse, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Fachoberschule, Berufsoberschule, Berufliches Gymnasium sowie die Fachschule. Vgl. Niedersächsisches Kultusministerium: Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen, S. 25.

⁶⁵Vgl. ebd., S. 25.

⁶⁶Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus: Lehrer mit Migrationshintergrund: Eine Kollegin berichtet über ihre Erfahrungen. Online verfügbar unter: <https://www.km.bayern.de/lehrer/meldung/171/lehrer-mit-migrationshintergrund-eine-kollegin-berichtet-ueber-ihre-erfahrungen.html> (Zugriff: 07.08.2018).

Grundlegend gliedern sich die Berufsschulen in unterschiedliche Fachbereiche. Hauptsächlich werden im Landkreis Göttingen die Bereiche Pflege und Soziales (13 Nennungen), Technik, Wirtschaft und Verwaltung (jeweils 4), Gastronomie und Hauswirtschaft (3) und Handwerk (2) angeboten. Zudem gibt es bei 3 der befragten Berufsschulen Berufseinstiegsschulen und Fachoberschulen. Interessant ist hier, wie sich die Verteilung der Schüler*innen mit Migrationshintergrund auf die unterschiedlichen Fachbereiche darstellt. Die Berufsschulen geben an, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund am meisten die Bereiche Pflege und Soziales (3 Nennungen) gefolgt von den Angeboten der Fachoberschule und den Berufseinstiegsklassen im Rahmen der Berufseinstiegsschule (BES) (2 Nennungen) wahrnehmen.

Zudem bieten 4 der befragten Berufsschulen die Programme SPRINT/SPRINT-Dual für junge Geflüchtete an. An 2 Schulen gibt es jeweils 2 SPRINT-Klassen, wobei 2 weitere Schulen jeweils 4 beziehungsweise eine Klasse anbieten. Die Anzahl der Klassen richtet sich deutlich nach der Anzahl der Geflüchteten, welche diese Schule besuchen. An der Schule mit 4 Sprint-Klassen sind dies insgesamt 110 Schüler*innen mit Fluchterfahrung sowie an einer Schule mit einer SPRINT-Klasse 27 Schüler*innen.

Sprache und Sprachförderung

„Die Kenntnis der beruflichen Fachsprache ist nicht nur eine Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung, sondern auch für die berufliche Kommunikation im Betrieb“⁶⁷. Fachsprachliche Kenntnisse und deren Vermittlung sind daher an Berufsschulen von besonders hoher Bedeutung. Dies gilt nicht nur für Schüler*innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sondern für die Gesamtzahl der Schüler*innen, da sich alle mit der Fachsprache des jeweiligen Ausbildungsberufs auseinandersetzen müssen. Eine integrierte Sprachförderung im Unterricht stellt daher eine vielversprechende Maßnahme da. Auf Grund dessen soll dieser durch spezielle Sprachkurse für Migranten*innen und Geflüchtete erweitert werden.

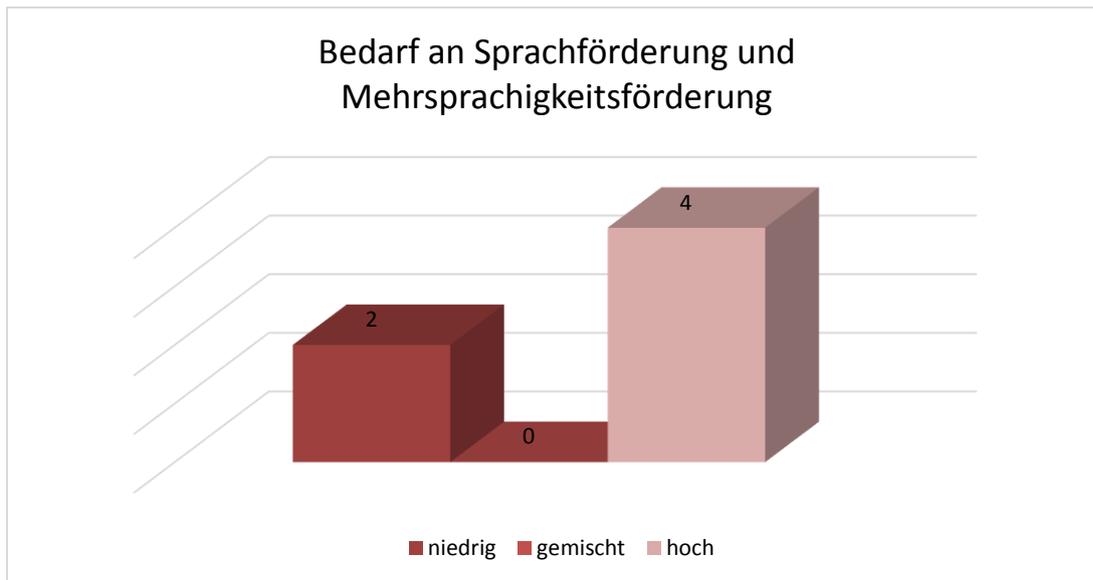
Es lassen sich keine direkten Tendenzen erkennen, wie viel Deutsch zwischen den Schüler*innen gesprochen wird. Während 2 Schulen angegeben haben, dass dort hauptsächlich Deutsch gesprochen wird, trifft eine Schule keine direkte Aussage und jeweils eine Schule erklärt, dass dort kaum deutsch gesprochen wird.

⁶⁷Stark für Ausbildung. Gute Ausbildung gibt Chancen (2018): Fachsprache lernen. Online verfügbar unter: <https://www.stark-fuer-ausbildung.de/tipps-hilfen/wissensbausteine-von-a-z/wissensbausteine-f/fachsprache/> (Zugriff: 10.07.2018).

Allerdings lässt sich keine pauschale Aussage tätigen, dass bei einer höheren Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund weniger Deutsch gesprochen wird. Die Schule mit dem höchsten Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund schätzt die Verwendung von Deutsch als gesprochene Sprache von allen Schulen am größten ein, während die Schule mit den zweiwenigsten Schüler*innen mit Migrationshintergrund eine gegenteilige Aussage für ihre Schule trifft. Deutsch wird hier eher weniger verwendet. Diese Beobachtungen gelten ebenso für Schüler*innen mit Fluchterfahrung sowie ausländische Schüler*innen. Daher sollte jede Schule individuell betrachtet und überprüft werden, inwiefern die Schüler*innen ihren Schulalltag sprachlich gestalten und welche sprachlichen Kompetenzen sie mitbringen.

Neben der deutschen Sprache sind die 3 am häufigsten gesprochenen Sprachen Arabisch, Türkisch und Farsi (jeweils 3 Nennungen) sowie Russisch und Paschtu (2 Nennungen). Darüber hinaus wird von den Schüler*innen Kroatisch, Albanisch, Spanisch, Serbisch, Tigrinya, Tigre, Somalia, Burundi, Englisch, Dari, Kasachisch, Kurdisch, Chinesisch, Italienisch, Portugiesisch und Polnisch (jeweils 1 Nennung) gesprochen. Bezüglich des Bedarfs an Sprachförderung wird dieser unterschiedlich eingeschätzt.

Die Mehrheit der Berufsschulen geht davon aus, dass der Bedarf an Sprachförderung und Mehrsprachigkeit hoch ist (66,7% an 4 Berufsschulen). 2 Berufsschulen (33,3%) haben angegeben, dass sie ihren Bedarf als niedrig einschätzen. Darunter befindet sich auch die Berufsschule mit der höchsten absoluten Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund. Die folgenden Schulen mit der zweithöchsten und dritthöchsten Anzahl schätzen ihren Sprachförderbedarf allerdings wie zu erwarten als hoch ein. Des Weiteren bezeichnet die Berufsschule mit der kleinsten Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund ihren Sprachförderbedarf als sehr hoch. Der Bedarf an Sprachförderung für Schüler*innen mit Fluchterfahrung und ausländische Schüler*innen wird von allen Berufsschulen gleich eingeschätzt. Jeweils höher ihre Anzahl an den jeweiligen Schulen ausfällt, desto größer wird der Sprachförderbedarf beurteilt.



Eine spezielle Sprachförderung in den jeweiligen Fachbereichen bieten im Kreisgebiet 4 der befragten Berufsschulen an. Hier wird ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem eingeschätzten Bedarf an Sprachförderung für die Schüler*innen und dem Angebot an Sprachförderung in den Fachbereichen deutlich. Die 4 Schulen, welche den Bedarf an Sprachförderung am höchsten einschätzen, bieten alle die entsprechenden Maßnahmen zur fachspezifischen Sprachförderung an. Zudem ist zu beobachten, dass 2 Schulen, in denen weniger Deutsch unter den Schüler*innen verwendet wird, die Möglichkeit von spezifischer Sprachförderung in den jeweiligen Fachbereichen der Berufsschule anbieten.

Es wird deutlich, dass das Thema Sprache an den Berufsschulen eine hohe Bedeutung hat und es verschiedene Möglichkeiten zur Sprach- und Deutschförderung gibt.

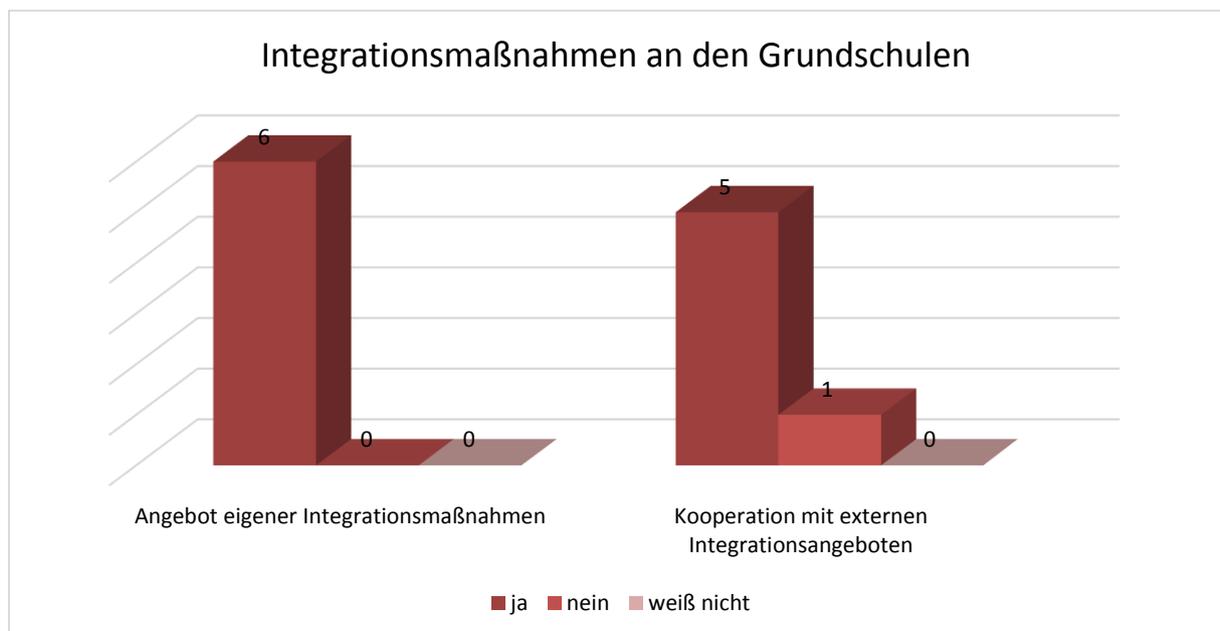
Integrationsangebote

Sowohl schulinterne als auch außerschulische Integrationsprojekte können im Rahmen der Berufsschule die Schüler*innen auf vielfältige Weise unterstützen. Dies kann bei der Bewältigung von Problemen in der Schule oder im Ausbildungsbetrieb sowie ebenfalls bei der Berufsorientierung wichtig sein.

Über die Integrationsangebote der Kreisverwaltung Göttingen fühlen sich 2 von 6 Berufsschulen ausreichend und gut informiert. 3 Schulen verneinen diese Frage und eine Schule ist sich hierzu unsicher. Hier werden ein Informationsbedarf und der Bedarf einer engeren Kooperation zwischen der Kreisverwaltung und den Berufsschulen deutlich. Grundsätzlich bekannt sind den Berufsschulen folgende Angebote: Das Café Grenzenlos und der Beratungsla-

den Boje in Duderstadt sowie die Jugendwerkstatt in Osterode und die dortige Migrationsberatung der Caritas (jeweils 1 Nennung).

Alle befragten Schulen bieten zudem eigene Integrationsprojekte an. Dabei gestalten sie Projekte/Projekttag (4 Nennungen), Aktivitäten/Veranstaltungen (4) sowie dauerhafte Aktivitäten im Schulalltag und Sportveranstaltungen (3). Darüber hinaus werden Angebote innerhalb des Erasmus+-Programms genannt⁶⁸ (1 Nennung). Die Schulen kümmern sich neben der Implementierung und Durchführung selbstständig um die Finanzierung dieser Programme. Mehrheitlich werden diese Maßnahmen aus Sponsoren- und Spendenmitteln finanziert (6 Nennungen). An jeweils 4 Schulen werden darüber hinaus eigene Budgets oder öffentliche Mittel auf EU-, Landes- und Kreisverwaltungsebene verwendet (jeweils 4 Nennungen). Zudem gibt es Kooperationen mit außerschulischen Partnern für weitere Integrationsangebote. Diese werden von 5 Schulen angeboten, welche alle ebenfalls SPRINT-Kurse an ihren Schulen anbieten und damit viele Schüler*innen mit Fluchterfahrung unterrichten. Genannt werden hier Kooperationen mit Bildungsvereinen (6 Nennungen), der Jugendhilfe und Jugendwerkstätten (4 Nennungen). Darüber hinaus werden regionale Organisationsformen wie Sportvereine, Freiwilligendienste und Bürgerinitiativen miteinbezogen (jeweils 2 Nennungen).

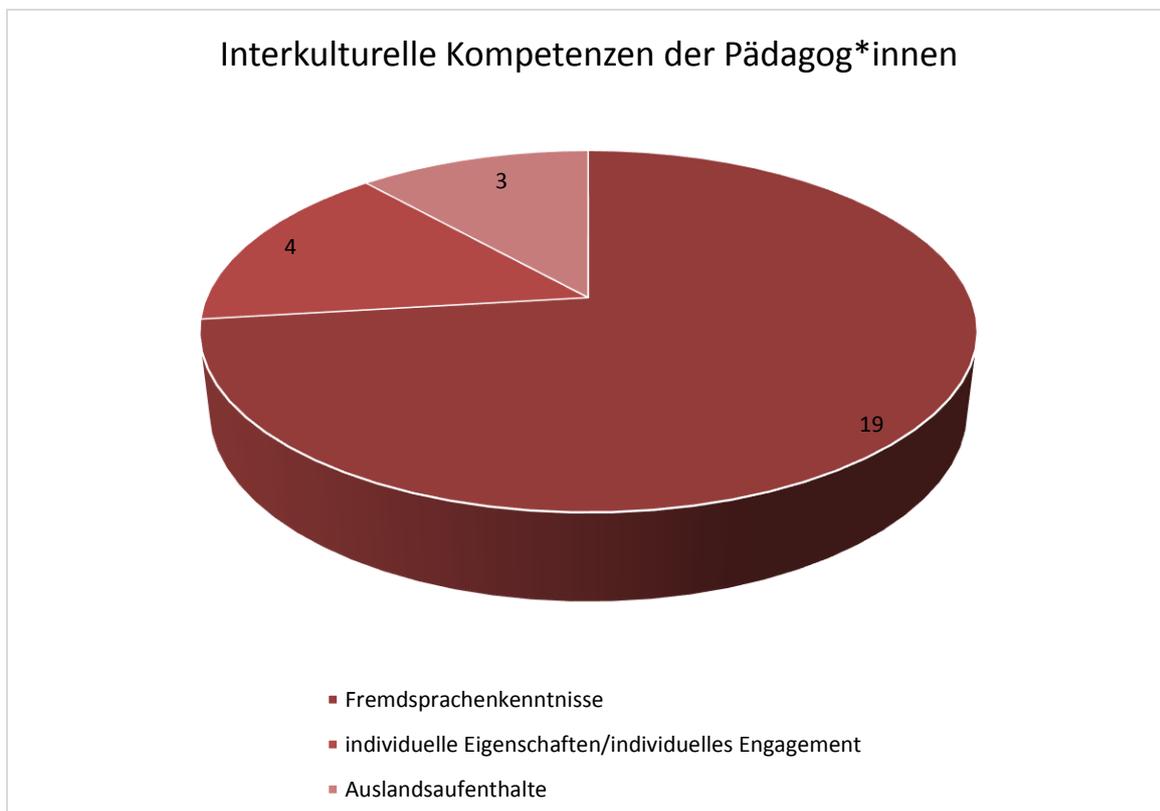


⁶⁸ „Erasmus+ ist das EU-Programm zur Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugend und Sport in Europa. [...] Erasmus+ richtet sich an alle Arten von Organisationen, seien es Hochschulen, Bildungs- und Ausbildungsträger, Denkfabriken, Forschungseinrichtungen oder private Unternehmen.“ Europäische Kommission (2018): Was ist Erasmus+. Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_de (Zugriff: 11.0.7.2018).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass vielfältige Integrationsprojekte an den weiterführenden Schulen im Landkreis Göttingen umgesetzt werden. Diese können einen wichtigen Beitrag für die Integration von Schüler*innen und deren Familien mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung leisten. Zudem kann durch die Projekte ein tolerantes und gleichberechtigtes Miteinander der Mitwirkenden, trotz ihrer verschiedenen kulturellen, sprachlichen und religiösen Prägungen, gefördert werden.

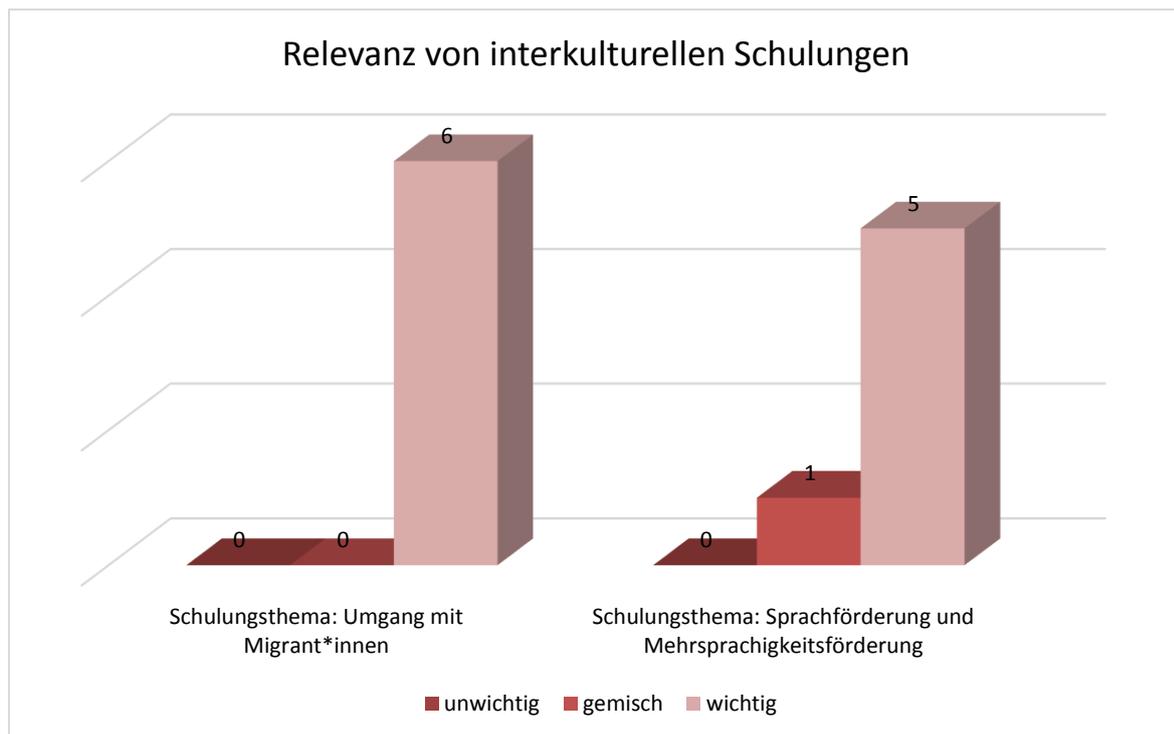
Interkulturelle Kompetenzen der Pädagog*innen

Wie bereits erwähnt, können interkulturelle Kompetenzen der Pädagog*innen bei der Integration der Schüler*innen besonders hilfreich sein. Insgesamt haben 6 Schulen angegeben, dass die Pädagog*innen interkulturelle Kompetenzen besitzen. Dabei handelt es sich vor allem um Fremdsprachenkenntnisse (19 Nennungen), individuelle Eigenschaften/ individuelles Engagement (4 Nennungen) oder Auslandsaufenthalte (3 Nennungen). Diese Fähigkeiten werden von den Schulleitungen an 5 Schulen als wichtig eingeschätzt und eine Schule schätzt diese als unwichtig ein. Die eingeschätzte Relevanz dieser Fähigkeiten steht in Abhängigkeit zu der Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund. Wenn mehr Schüler*innen mit Migrationshintergrund an den Schulen unterrichtet werden, schätzen die Berufsschulen die interkulturellen Kompetenzen tendenziell als wichtiger ein.



Im Allgemeinen können Schulungen von interkulturellen Kompetenzen für Pädagogen*innen eine wichtige Unterstützung für die Bewältigung aktueller Herausforderungen sein. An 5 Berufsschulen wurden insgesamt 41 Mitarbeiter*innen für die Stärkung im *Umgang mit Migrant*innen* geschult. Allerdings gibt eine Schule mit der höchsten Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung an, dass keine ihrer Pädagogen*innen eine Schulung zu diesem Thema absolviert habe. Im Falle der ausländischen Schüler*innen haben die 3 Schulen mit der höchsten Anzahl an ausländischen Berufsschüler*innen, Pädagogen*innen für eine *Stärkung im Umgang mit Migrant*innen* weitergebildet. Dieses Schulungsthema wird zudem von allen befragten Berufsschulen als wichtig eingeschätzt (6 Nennungen). Insbesondere an den Berufsschulen mit der höchsten Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung werden Schulungen zum Thema *Umgang mit Migrant*innen* als besonders relevant erklärt.

Ferner stellt das Themenfeld *Sprachförderung und Mehrsprachig* ein aktuell relevantes Schulungsthema da, das den Lehrkräften nützliches Wissen für den Umgang mit einer steigenden sprachlichen Vielfalt im Unterricht geben kann. Hier haben 5 Schulen Mitarbeiter*innen Weiterbildungen ermöglicht. Jedoch haben insgesamt nur 19 Pädagog*innen an einer Schulung zu diesem Thema teilgenommen. Interkulturelle Schulungen werden von 5 Berufsschulen als wichtig eingeschätzt, wobei eine Schule diese als gemischt einschätzt. Insbesondere die Berufsschulen mit einer höheren Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund nahmen an Schulungen teil, wobei die Schule mit den meisten Schüler*innen mit Migrationshintergrund ihre Pädagogen*innen zu diesem Thema nicht weitergebildet hat. Bei einer höheren Anzahl an ausländischen Schüler*innen haben die 3 Schulen mit der höchsten Anzahl Weiterbildungen für ihre Pädagogen*innen angeboten. Eine Teilnahme an Weiterbildungen zu diesem Thema bedeutet zudem, dass 4 Schulen ebenfalls eine spezifische Sprachförderung in den jeweiligen Fachbereichen ihrer Berufsschulen anbieten. Die Weiterbildung fungiert hier möglicherweise als wichtige Wissensgrundlage.



Weitere gewünschte Weiterbildungsthemen für die Pädagogen*innen sind Unterstützung zum Thema Sprachförderung (6 Nennungen) sowie Unterstützung zum besseren Verständnis (5 Nennungen). Gewünscht werden außerdem Schulungen zur Mathematikförderung, zum Umgang mit kulturellen Unterschieden im Arbeitsleben sowie zur sprachsensiblen Unterrichtsgestaltung und Alphabetisierungsmaterialien (jeweils 1 Nennung).

Zusätzlich bieten einige Berufsschulen die Unterstützung von Beratungslehrer*innen an. 3 Berufsschulen haben angegeben, Beratungslehrer*innen einzusetzen, wobei an 2 Schulen jeweils 2 Beratungslehrer*innen zur Verfügung stehen. Diese sind vor allem in der Einzelfallberatung sowie der Unterstützung von Pädagogen*innen und der Schule tätig. Zudem kommt den Beratungslehrer*innen an BBSn eine wichtige Rolle als Schullaufbahnberater*innen zu⁶⁹. Diese Tätigkeit bezieht sich neben einer engen Zusammenarbeit mit den Pädagogen*innen sowie den Eltern vor allem auf die Unterstützung der Schüler*innen. Dabei geben die befragten Schulen an, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund die Angebote der Beratungslehrer*innen häufig in Anspruch nehmen.

⁶⁹Grewe, N./Binder, A. (2001): Befragung zur Tätigkeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern in Niedersachsen. In: Beiträge zur Theorie und Praxis der Beratung in der Schule. Institut für Psychologie der Universität Hildesheim 6, S. 5-13, hier: S. 7.

Schulische und betriebliche Situation

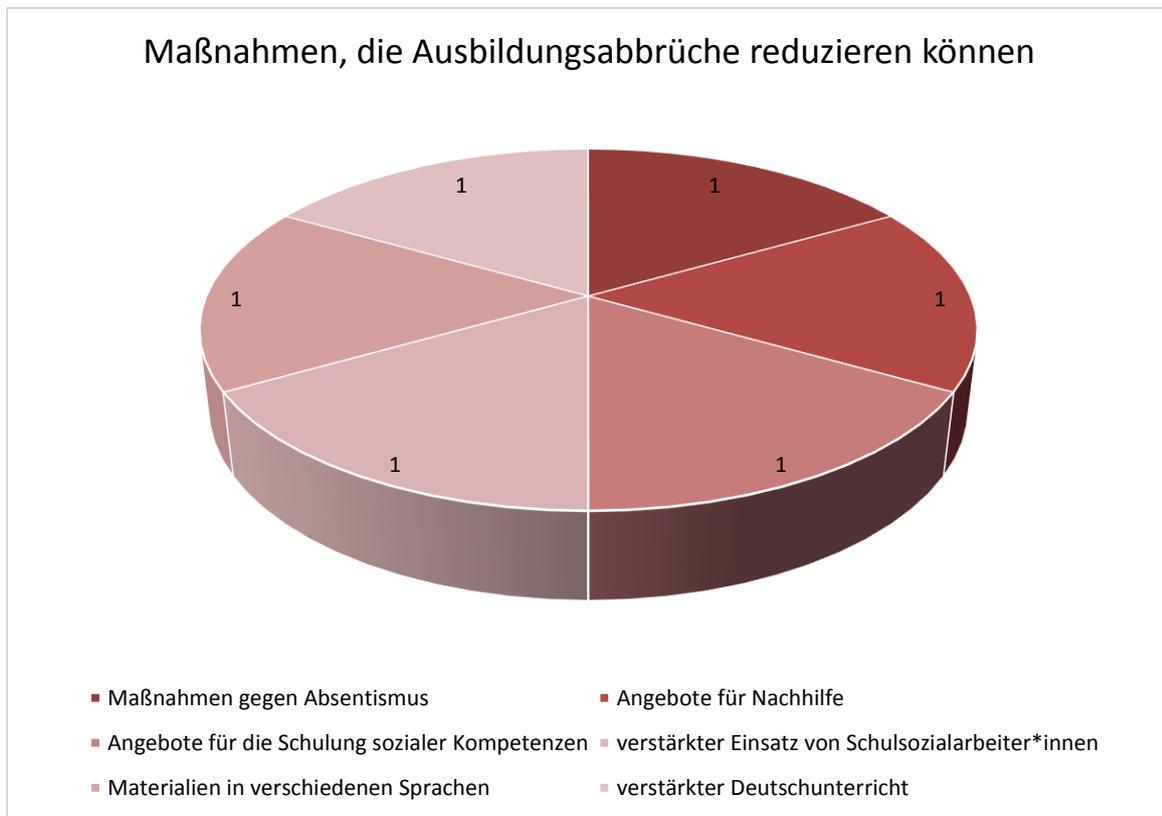
An den befragten Schulen im Kreisgebiet erzielten insgesamt 2119 Schüler*innen einen Abschluss. Der Gesamtanteil von Schüler*innen mit Migrationshintergrund liegt hierbei bei 17,9%. 780 Berufsschüler*innen brachen ihre Ausbildung ab, wobei hier der Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund mit 20,6% höher liegt als bei den Schüler*innen ohne Migrationshintergrund.

Um diese Zahlen senken zu können und mehr Auszubildende für einen erfolgreichen Abschluss zu unterstützen, sollten die Gründe für einen Ausbildungsabbruch ermittelt werden. Die befragten Schulen nennen hier vor allem mangelnde Schulleistungen und sprachliche Probleme (jeweils 5 Nennungen), gefolgt von fachsprachlichen Defiziten (4 Nennungen) und Problemen im Betrieb (2 Nennungen). Jeweils eine Berufsschule erwähnt ebenfalls falsche Vorstellungen vom Berufsfeld sowie Defizite in sozialen Kompetenzen.



In diesem Zusammenhang wünschen sich 4 von 6 Berufsschulen spezielle Maßnahmen, welche die genannten Gründe für den Abbruch einer Ausbildung minimieren können. Konkret werden Maßnahmen gegen Absentismus, Angebote für Nachhilfe und die Schulung von sozialen Kompetenzen sowie der verstärkte Einsatz von Schulsozialarbeiter*innen vorgeschla-

gen. Bezogen auf die Sprachförderung werden Materialien in verschiedenen Sprachen sowie verstärkter Deutschunterricht angesprochen (jeweils 1 Nennung).

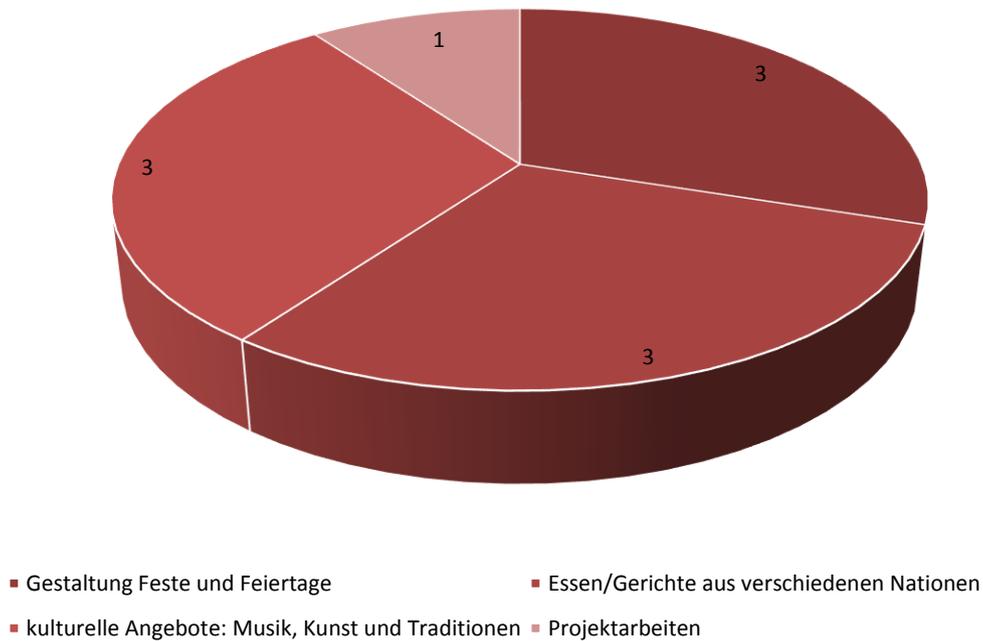


Das Themenfeld Ausbildungsabschluss zeigt, dass Unterstützung von den Berufsschulen gewünscht wird und hier insbesondere die Zielgruppe der Schüler*innen mit Migrationshintergrund in den Blick genommen werden sollte, da diese prozentual etwas häufiger von einem Ausbildungsabbruch betroffen sind.

Interkulturalität im Schulalltag

4 von 6 Berufsschulen integrieren interkulturelle Aspekte in ihren Schulalltag. Diese Elemente beziehen sich vor allem auf die Gestaltung von Festen und Feiertagen und Essen/Gerichte aus den verschiedenen Nationen der Schüler*innen (jeweils 3 Nennungen) sowie kulturelle Angebote, beispielsweise Musik, Kunst und kulturelle Traditionen. Ebenso werden Projektarbeiten angeboten, in denen Schüler*innen zum Beispiel von ihren Heimatländern berichten (jeweils 1 Nennung).

Interkulturelle Aspekte, die in den Schulalltag integriert werden



Das generelle Zusammenleben zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung wird von der Hälfte der befragten Schulen als weniger problematisch eingeschätzt, während es die andere Hälfte es als mäßig problematisch einschätzt. Es lässt sich nicht beobachten, dass Schulen mit einem höheren Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrung sowie ausländische Schüler*innen mehr Herausforderungen oder Konflikte im Zusammenleben der Schülerschaft feststellen. Die meisten Schulen haben jedoch Schulungen zur Unterstützung für Pädagogen zur *Stärkung im Umgang mit Migrant*innen* angeboten, wenn das Zusammenleben als eher problematisch eingeschätzt wurde. Dies gilt ebenfalls für Weiterbildungen zum Thema *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit*. Zudem lässt sich die Tendenz bei den befragten Schulen feststellen, dass bei hauptsächlich Deutsch als gemeinsam gesprochener Sprache das Zusammenleben aller Schüler*innen eher harmonisch eingeschätzt wird. Darüber hinaus werden an allen gefragten Schulen, die den gemeinsamen Schulalltag als harmonisch einschätzen, interkulturelle Aspekte im Unterricht thematisiert.

Trotz alledem beschreibt eine Berufsschule Vorfälle der Diskriminierung, welche sich in rassistischen, fremdenfeindlichen Aussagen sowie Provokationen äußern. Die Schule berichtet ebenfalls teilweise von einem nicht-integrativen Verhalten von Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. In diesem Zusammenhang wird auch das allgemeine

Zusammenleben der Schüler*innen eher als problematisch bewertet. Im Gegensatz dazu verneinen 4 Berufsschulen, dass ihnen solche Geschehnisse bekannt sind, wobei sich eine Schule nicht sicher ist (Antwort: *weiß nicht*).

Im Schulalltag zeichnen sich die Schüler*innen mit Migrationshintergrund laut der befragten Schulen insbesondere durch hohen Fleiß, Ehrgeiz und Interesse aus (4 Nennungen) sowie durch das Beherrschen mehrerer Sprachen (3 Nennungen). Zudem schätzen die Schulen die interkulturellen Kompetenzen der Schüler*innen mit Migrationshintergrund (3 Nennungen) sowie ebenfalls ihre Anpassungsfähigkeit und die Bewältigung von schwierigen Lebenssituationen (1 Nennungen). Trotzdem benötigen die Schüler*innen an 5 Berufsschulen mehr Unterstützung zum Ausbau ihrer Deutschkenntnisse. Es können zudem weitere Problematiken auftreten, wie beispielsweise ungeduldiges Verhalten der Schüler*innen mit Migrationshintergrund (3 Nennungen) sowie Auswirkungen von Traumata oder psychischen Problemen und schlechtes Benehmen (2 Nennungen). Ein unsicherer Anerkennungsstatus von Schüler*innen mit Fluchterfahrung belasten ebenfalls deren schulischen und beruflichen Erfolg (2 Nennungen). Zudem beobachten 2 Berufsschulen eine Überforderung von Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung.

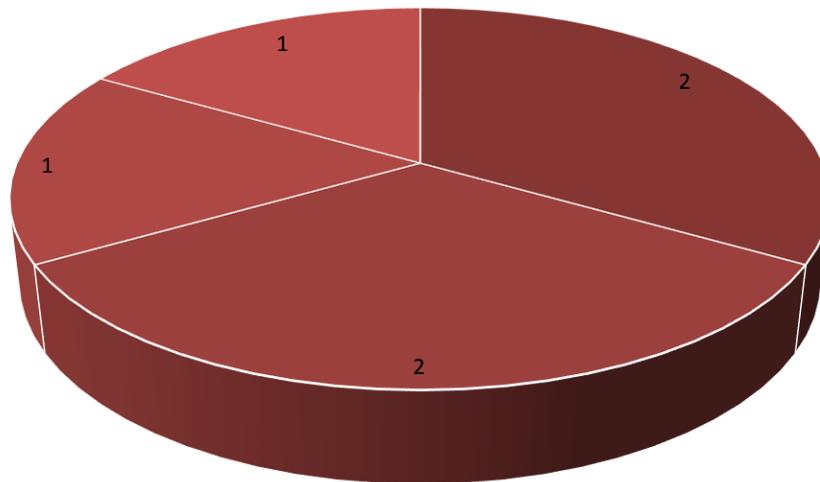
Die Anzahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund an einer Schule wirkt sich laut der erhobenen Daten nicht auf das Vorkommen von Problemen mit Schüler*innen mit Migrationshintergrund aus. Schulen mit einer kleineren Anzahl an Schüler*innen mit Migrationshintergrund sehen teilweise Probleme, wobei einzelne Schulen mit einem größeren Anteil keine speziellen Herausforderungen beobachten. Allerdings lässt sich ähnlich wie bei der Einschätzung des Zusammenlebens der Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund beobachten, dass an Schulen mit der Verwendung von Deutsch als hauptsächlich gesprochener Sprache tendenziell weniger Konflikte festgestellt werden. In diesem Zusammenhang werden Schulen, die den Sprachförderbedarf ihrer Schüler*innen eher als hoch ansehen ebenfalls eher von Problemen bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund berichten.

Insgesamt nennen die Schulen ausführlich einige Kompetenzen und Herausforderungen der Schüler*innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung und zeigen damit, dass sie sich intensiv mit ihren Bedürfnissen und Potenzialen auseinandersetzen. Maßnahmen können mit diesen Voraussetzungen adäquat durchgeführt werden.

Bedarfsanalyse

Bezüglich der allgemeinen Probleme und Herausforderungen an den Berufsschulen im Landkreis nennen diese vorrangig die mangelnden Sprach- und Fachkenntnisse ihrer Schüler*innen (jeweils 2 Nennungen) sowie die steigende Heterogenität der Schüler*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Zudem steigt der Bedarf an individueller Förderung der Schüler*innen bei der Herausbildung ihrer sozialen und personalen Kompetenzen sowie bei der Erlangung der Ausbildungsreife (jeweils 1 Nennung). Für Schüler*innen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung werden zudem die häufig schwierigen persönlichen Situationen genannt, die die Schulen auffangen müssen. Dies sind oft familiäre und finanzielle Probleme sowie psychische Erkrankungen und die Angst vor Abschiebungen. Die Rahmenbedingungen der Berufsschulen werden ebenfalls angesprochen. Hier sind die größten Herausforderungen die Aufrechterhaltung von kleinen Bildungsgängen und einer wohnortnahen Beschulung sowie die Investitionen für eine moderne digitale Ausstattung der Schulen (jeweils 1 Nennung). Diese vielfältigen Themen, welche die Berufsschulen ansprechen, lassen sich in mehrere Kategorien einordnen: Die Förderung der Kompetenzen der Schüler*innen, Probleme durch eine schwierige persönliche Situation von Schüler*innen sowie verbesserungswürdige Rahmenbedingungen.

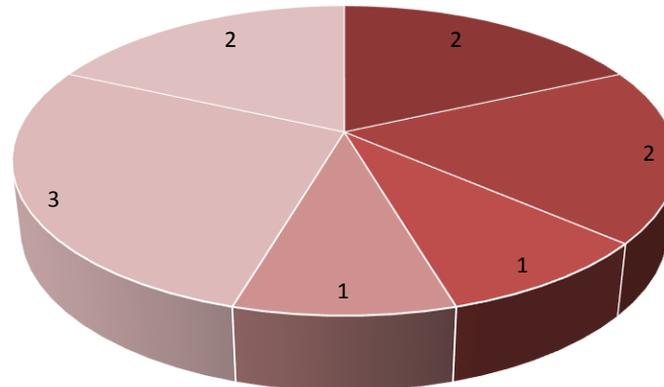
Probleme und Herausforderungen der Berufsbildendenschulen



- mangelnde Sprachkenntnisse
- mangelnde Fachkenntnisse
- steigend Heterogenität
- steigender Bedarf an individueller Förderung bei Schüler*innen

Für die Bewältigung dieser Herausforderungen wünschen sich die befragten Schulen zum einen eine bessere Infrastruktur mit einem verbesserten Raumangebot und Klassenräumen für jede Klasse (2 Nennungen), mehr Verfügungsstunden für die Lehrer*innen sowie bessere Materialien (jeweils 1 Nennung). Zum anderen wird sich ebenfalls eine intensivere Sozialarbeit an den Berufsschulen in Form von mehr Angeboten der Schulsozialarbeit*innen oder Schulpsychologen*innen (3 Nennungen) gewünscht. Dafür benötigen die befragten Berufsschulen nach eigener Aussagen mehr finanzielle Unterstützung, primär für ihre Schule und für die Schüler*innen bei Transport- oder Materialkosten (2 Nennungen). In diesem Zusammenhang wird ebenfalls eine engere Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung angestrebt.

Wünsche der Berufsbildendenschulen



- Verbesserung der Infrastruktur
- Verbesserung des Raumangebots und Klassenräume für alle Klassen
- Erhöhung der Verfügungsstunden für die Lehrer*innen
- bessere Unterrichtsmaterialien
- Vermehrter Einsatz von Schulsozialarbeiter*innen und Schulpsychologen
- Steigerung der finanziellen Ressourcen v.a. für Transport- und Materialkosten

Insgesamt äußern die Berufsschulen, dass sie Bedarf sehen bei

- einer besseren Information über die Integrationsangebote des Landkreises für Berufsschulen;
- der Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen für das Lehrpersonal zu den Themen Integration und Interkulturalität, z.B. zum *Thema Sprachförderung* oder *Thema besseres Verständnis*;
- der Übernahme der Kosten für Schulsozialarbeiter*innen;
- der Unterstützung der Schüler*innen bei Problematiken die zu Schulabbrüchen führen können, darunter fallen vor allem: Maßnahmen gegen Absentismus, Angebote für Nachhilfe und Schulungen von sozialen Kompetenzen sowie Materialien in verschiedenen Sprachen zur sprachlichen und fachsprachlichen Förderung.

Bildungseinrichtung: Sprachschule

Der Erwerb der deutschen Sprache ist ein besonders relevanter Faktor, wenn es um die Integration in die hiesige Gesellschaft geht. Die sechs befragten Sprachschulen im Landkreis wurden somit zu einer Vielzahl an Themen über die aktuelle Situation ihrer Deutschkurse und ihrer Teilnehmer*innen befragt.

Grundlegend hängt der Erfolg dieses Zweitspracherwerbs von einer Vielzahl an Faktoren ab. Zunächst wäre da die persönliche Situation des/der Lernenden zu nennen wie beispielsweise die momentane Lebenssituation, der Aufenthaltsstatus, der Gesundheitszustand oder die verfügbare Zeit zum Lernen. Auch die emotionale und psychische Verfassung spielen für den Spracherwerb eine Rolle. Zudem können die Eigenschaften der Lehrperson und der Lerngruppe sowie die Rahmenbedingungen des Unterrichts den Lernerfolg beeinflussen. So ist es beispielsweise nicht unerheblich für den Lernerfolg wo sich der Standort der Sprachschule befindet oder wie hoch die Anzahl der Wochenstunden ist.⁷⁰

Strukturdaten

An den sechs befragten Sprachschulen im Landkreis Göttingen nehmen derzeit insgesamt 309 Personen an einem Deutschkurs teil. Dabei verzeichnen die Sprachschulen unterschiedliche Entwicklungen der Teilnehmer*innenzahlen. Die Hälfte der befragten Einrichtungen gibt an, dass die Zahlen in den letzten 5 Jahren gestiegen sind, gleichzeitig sind sie bei 2 Schulen konstant geblieben sowie bei einer Schule gesunken.

Flexibilität der Schulen, Auslastung der Kurse und Kinderbetreuung

Die große Mehrheit der befragten Sprachschulen gibt an, flexibel auf den aktuellen Bedarf an Deutschkursen reagieren zu können (83,3%; 5 Nennungen), einer Sprachschule ist es nicht möglich flexibel auf den Bedarf zu reagieren (16,7%; 1 Nennung). Der genannte Faktor Flexibilität steht in einem Zusammenhang mit einer guten Auslastung der Deutschkurse. Die erhobenen Daten zeigen, dass die Fähigkeit zur anpassungsfähigen, flexiblen Planung der Kurse zu einer tendenziell größeren Auslastung führt. Gleiches gilt ebenfalls für den Faktor Kooperationen. Besteht zwischen Sprachschulen eine Form der Zusammenarbeit, sind die Deutschkurse tendenziell besser ausgelastet.

⁷⁰ Vgl. Jana A. Scheible, Jana A./Rother, Nina (2017): Schnell und erfolgreich Deutsch lernen – wie geht das? Erkenntnisse zu den Determinanten des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, S. 10ff.

4 Schulen gaben an, dass ihre Deutschkurse überwiegend ausgelastet sind während sie dies bei 2 Schulen nicht sind. Die erhobenen Daten zeigen, dass noch weitere Faktoren einen möglichen Einfluss auf eine hohe oder geringe Auslastung der Deutschkurse nehmen können. Primär kann das Angebot an spezifischen Deutschkursen wie beispielsweise Intensivsprachkurse für Höherqualifizierte (IHF) einen positiven Einfluss haben. Keine große Bedeutung für eine größere Auslastung hat hingegen das Angebot an zusätzlichen non-formalen Sprachlernangeboten. Auch andere Hürden wie bürokratischer Aufwand oder familiäre Gründe haben keinen unbedingten Einfluss auf die Teilnahme an Deutschkursen, wie 3 Sprachschulen vermelden. Eine größere Auslastung der Deutschkurse führt allerdings tendenziell zu einer längeren Wartezeit von neuen Teilnehmer*innen auf einen Kursplatz.

Des Weiteren gibt die Mehrheit der Sprachschulen an (66,7%), dass Teilnehmer*innen nach Beendigung eines Deutschkurses ohne signifikante Wartezeit einen anschließenden Kurs belegen können. Im Gegensatz dazu sind sich die restlichen 2 Sprachschulen nicht sicher, ob sie dies gewährleisten können (Nennung *weiß nicht*).

Das Angebot einer Kinderbetreuung kann vor allem für weibliche Teilnehmerinnen wichtig sein, da ihnen dies eine regelmäßige Teilnahme ermöglichen kann⁷¹. An 2 Sprachschulen wird daher eine Kinderbetreuung angeboten, welche von insgesamt 22 Eltern in Anspruch genommen wird. Allerdings ist eine Kinderbetreuung bei der Mehrheit der befragten Sprachschulen nicht möglich (4 Nennungen). Es zeigt sich, dass nur an den Sprachschulen, die Kooperationen mit anderen Sprachschulen eingegangen sind, eine Kinderbetreuung angeboten wird. Daraus wird ersichtlich, dass sich verschiedene Sprachschulen auch gegenseitig bei der Gewährleistung einer Kinderbetreuung oder speziellen Kursen mit Kinderbetreuung unterstützen können.

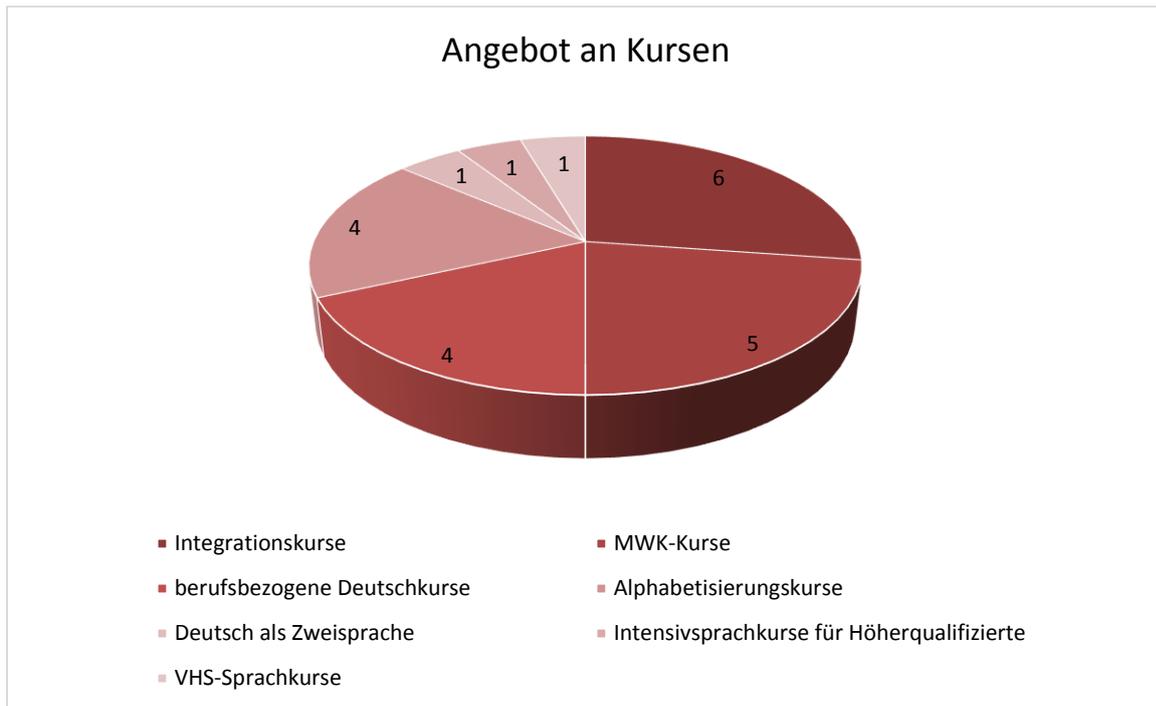
Die Eigenschaften der Sprachschulen zeigen insgesamt überwiegend ausgelastete Deutschkurse sowie das Angebot weiterer Kursmöglichkeiten nach Abschluss eines Kurses.

Angebot an Deutschkursen

Die Sprachschulen im Landkreis Göttingen bieten aktuell eine Vielzahl an Kursen an. Alle befragten Sprachschulen führen Integrationskurse durch (6 Nennungen), gefolgt von allgemeinen und speziellen Basissprachkursen des Landes Niedersachsen (MWK-Kurse) (5 Nennungen) sowie berufsbezogene Deutschkurse und Alphabetisierungskurse (jeweils 4 Nennungen).

⁷¹ Vgl. Scheible/Rother: Schnell und erfolgreich Deutsch lernen, S. 13.

gen). Kurse zur Alphabetisierung werden vor allem durch Kooperationen einer Sprachschule mit weiteren Kursträgern im Kreisgebiet ermöglicht, da nur so die erforderliche Mindest-Teilnehmerzahl für einen Kurs erreicht werden kann. Jeweils eine Sprachschule bietet zudem Deutsch als Zweitsprache als berufliche Weiterbildung, Intensivsprachkurse für Höherqualifizierte und VHS-Sprachkurse⁷² mit regulären Kursgebühren an.



An den befragten Sprachschulen werden zudem alle nach dem *Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen*⁷³ klassifizierten Kurse angeboten. Dieser Orientierungsrahmen ermöglicht die einheitliche Einstufung der Sprachkompetenzen eines Lernenden in insgesamt 6 Stufen von A1 bis C2 (A1: Elementare Sprachverwendung, C2: kompetente Sprachverwendung). Insgesamt 5 Sprachschulen bieten die Niveaustufe A1 und A2 an und an allen befragten Schulen wird das Sprachniveau B1 unterrichtet. Zudem bieten 3 Schulen B2 und 2 Sprachschulen C1 an. An einer Sprachschule (16,7%) können Teilnehmer*innen zudem das Niveau C2 belegen.

Daran anschließend können die Kursteilnehmer*innen verschiedene Zertifikate erwerben, welche für ihre berufliche Laufbahn von Bedeutung sein können. An 3 Sprachschulen kann

⁷² Sprachkurse der Volkshochschulen.

⁷³ „Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen befasst sich mit der Beurteilung von Fortschritten in den Lernerfolgen bezüglich einer Fremdsprache. Ziel ist, die verschiedenen europäischen Sprachzertifikate untereinander vergleichbar zu machen und einen Maßstab für den Erwerb von Sprachkenntnissen zu schaffen.“

ein *Telc-Zertifikat*⁷⁴ erworben werden, welches es speziell je nach besuchtem Kursniveau (A1-C2) und Art des Kurses (Integrationskurs, Berufssprachkurs) gibt. Der Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) kann an allen Sprachschulen absolviert werden, dieser stellt die Abschlussprüfung des Integrationskurses dar⁷⁵. Zudem bietet eine Sprachschule die Sprachprüfung und das Zertifikat *Test-DaF* an. Mit diesem können ausländische Studierende ihre Deutschkenntnisse für ein Studium an einer deutschen Hochschule nachweisen⁷⁶.

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagogen*innen

Insgesamt arbeiten an den sechs befragten Sprachschulen 46 Dozenten*innen, welche Deutschkurse unterrichten. Davon absolvierten 36 eine einschlägige Ausbildung als Deutschals-Fremdsprache Dozent*in (DaF-Lizenz). Dazu kommen weitere Qualifizierungen, wie ein Lehramtsstudium und die Berechtigung, nach den Kriterien vom BAMF⁷⁷, einen Integrationskurs zu unterrichten. Keine der teilnehmenden Schulen beschäftigt ehrenamtliche Sprachlehrer*innen. Die eigenen Erfahrungen der Lehrer*innen, eine neue Sprache zu lernen kann den Deutschunterricht bereichern. Daher können die Teilnehmer*innen von den Fremdsprachenkenntnissen der Lehrer*innen in Englisch, Russisch, Französisch, (jeweils 3 Nennungen) Spanisch und Polnisch (jeweils 2 Nennungen) profitieren. Bezüglich weiterer interkultureller Kompetenzen zeichnen sich die Sprachlehrer*innen durch Weiterbildungen zu einschlägigen interkulturellen Themen (3 Nennungen), Auslandsaufenthalten (2 Nennungen), die eigene Migrationserfahrungen (1 Nennung) sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten mit Migrant*innen (1 Nennung) aus. Die genannten Kompetenzen werden von allen Sprachschulen als wichtig eingeschätzt (6 Nennungen).

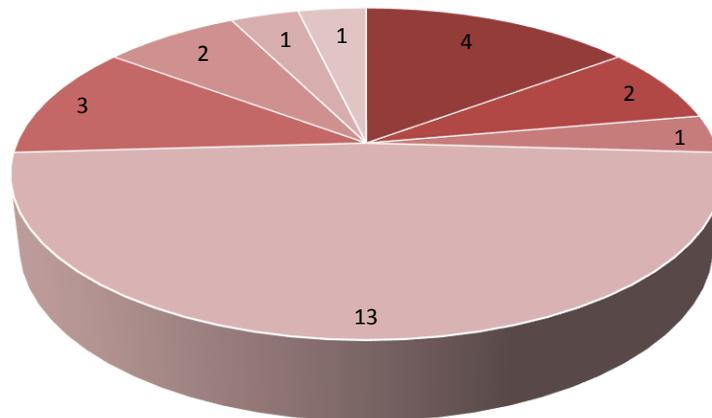
⁷⁴ „Die **TELC GmbH** ist ein Sprachtestanbieter, welcher seinen Hauptsitz in Frankfurt am Main hat. Als Tochtergesellschaft des Deutschen Volkshochschul-Verbandes bietet das gemeinnützige Unternehmen die „European Language Certificates“- die Europäischen Sprachenzertifikate an. Diese stellen ein System von Sprachprüfungen dar, die sich am **Referenzrahmen des Europarats für das Sprachenlernen** orientieren.“ Online verfügbar unter: <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/telc.php> (Zugriff: 23.07.2018).

⁷⁵ Vgl. Goethe-Institut (2018): Der Deutsch-Test für Zuwanderer. Online verfügbar unter: <http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/uen/dfz/de4282427.htm> (Zugriff: 17.07.2018).

⁷⁶ Vgl. Gesellschaft für Akademische Studienvorbereitung und Testentwicklung e. V. TestDaF-Institut (2018): Informationen zum TestDaF. Online verfügbar unter: <https://www.testdaf.de/fuer-teilnehmende/informationen-zum-testdaf/> (Zugriff: 17.07.2018).

⁷⁷ Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge möchte mit diversen Kriterien für Sprachlehrer*innen sicherstellen, dass die Integration- und Sprachkurse den pädagogischen und didaktischen Qualitätsstandards entsprechen. Mehr Informationen: BAMF (2018): Zulassung von Lehrkräften in Integrationskursen. Online verfügbar unter: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Lehrkraefte/Zulassung/zulassung.html> (Zugriff: 23.07.2018).

Interkulturelle Kompetenzen der Pädagog*innen



- DaF-Lizenz
- Lehramtsstudium
- Qualifikation über das BAMF
- Fremdsprachenkenntnisse
- interkulturelle Weiterbildung
- Auslandsaufenthalte
- Migrationshintergrund
- vorrangegangene ehrenamtliche Tätigkeiten

Um diese Kompetenzen weiter zu stärken, haben an 4 Sprachschulen insgesamt 19 Sprachlehrer*innen an Schulungen zu Themen der interkulturellen Kompetenz teilgenommen. Bezüglich der Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen an interkulturellen Schulungen konnten 2 Sprachschulen keine Angaben machen (Nennung *weiß nicht*). Die Kursträger wünschen sich außerdem Fort- und Weiterbildungen zu folgenden Themen: Lehrmaterialien zum interkulturellen Lernen (4 Nennungen), Unterstützung zum Thema Sprachförderung (3 Nennungen), Unterstützung zum gegenseitigen Verständnis sowie berufliche und sprachliche Weiterbildung (jeweils 1 Nennung).

Darüber hinaus tauschen sich die Dozenten*innen an fast allen befragten Sprachschulen regelmäßig miteinander aus (5 Nennungen). Dabei sind die wichtigsten Besprechungsthemen die Fehlzeiten der Teilnehmer*innen (3 Nennungen), didaktische und methodische Fragen (2 Nennungen), der Umgang mit heterogenen Gruppen und einzelnen Teilnehmer*innen, die Motivation und die Fortschritte der Lernenden sowie Möglichkeiten einer Integration in die Gesellschaft (jeweils 1 Nennung).

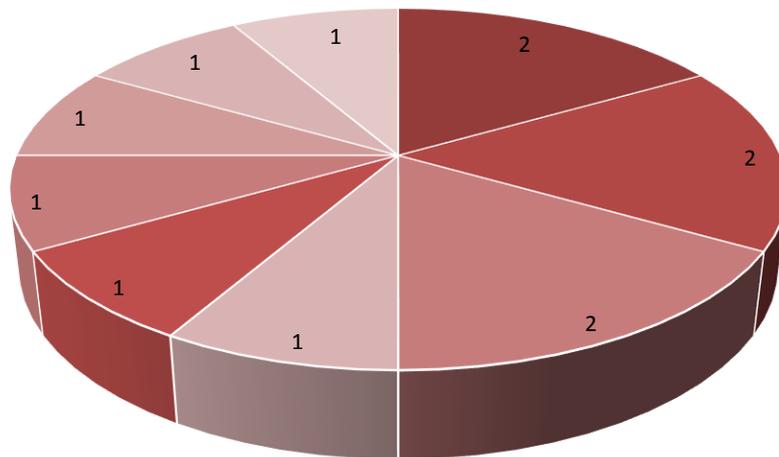
Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass die Sprachschulen großen Wert auf die genannten fachlichen und persönlichen Qualifikationen zum Thema Interkulturalität ihrer Dozenten*innen legen und diese ebenfalls eine große Vielfalt an Kompetenzen mitbringen.

Anschlussmöglichkeiten von Absolventen*innen

Nach Beendigung eines Sprachkurses sind Informationen über Anschlussmöglichkeiten essentiell, um sowohl einen langfristigen Lernprozess zu fördern als auch Teilnehmende bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu unterstützen. Die befragten Sprachschulen stellen den Absolvent*innen vor allem Informationen über externe Beratungsangebote (3 Nennungen) sowie Angebote der Kreisverwaltung Göttingen oder Möglichkeiten der Arbeitssuche auf überregionaler Ebene zur Verfügung. Außerdem werden Kontakte zu Betrieben hergestellt, Datenbanken und Netzwerke der Sprachkursträger oder Ehrenamtlicher bereitgestellt und Beratung vor Ort in der Sprachschule ermöglicht (jeweils 1 Nennung).

Ebenfalls stellen 5 von 6 Sprachschulen Informationen über anschließende Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung in Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartnern zur Verfügung. Es besteht dafür eine Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, dem Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen, der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen (BIGS) (jeweils 2 Nennung) sowie mit den Qualifizierungsmanager*innen der Kreisverwaltung Göttingen. Zudem gibt es Kooperationen mit verschiedenen Wohlfahrtsverbänden wie der AWO, Diakonie, Jugendhilfe Südniedersachsen, Arbeit und Leben, Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen (GAB) und mit lokalen Betrieben und Vereinen (jeweils 1 Nennung).

Kooperationspartner, die die berufliche Weiterbildung unterstützen



- Jobcenter
- Agentur für Arbeit
- Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen
- Kreisverwaltung Göttingen bzw. Qualifizierungsmanager der Kreisverwaltung
- AWO
- Diakonie
- Jugendhilfe Südniedersachsen
- GAB
- lokale Betriebe und Vereine

Mit diesen Voraussetzungen besuchen durchschnittlich ca. 62% der Absolventen*innen einen weiteren Sprachkurs und durchschnittlich 35% eine berufsqualifizierende Maßnahme.

Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung Göttingen

Wie im vorherigen Kapitel bereits angesprochen, kooperieren die Sprachschulen mit der Kreisverwaltung Göttingen, um den Absolventen*innen weiterführende (berufliche) Maßnahmen nach dem Abschluss eines Deutschkurses zu ermöglichen. Dies können beispielsweise weitere Sprachlernangebote oder Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration sein. Über die Hälfte der Sprachschulen geben an, dass ihre Absolvent*innen über die Integrationsangebote der Kreisverwaltung informiert sind (4 Nennungen). Im Falle einer Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung besteht eine größere Wahrscheinlichkeit, dass Absolvent*innen eine anschließende berufsqualifizierende Maßnahme beziehungsweise Weiterbildung besuchen. Diese Tendenz gilt ebenfalls für den Besuch eines weiteren Sprachkurses, nach erfolg-

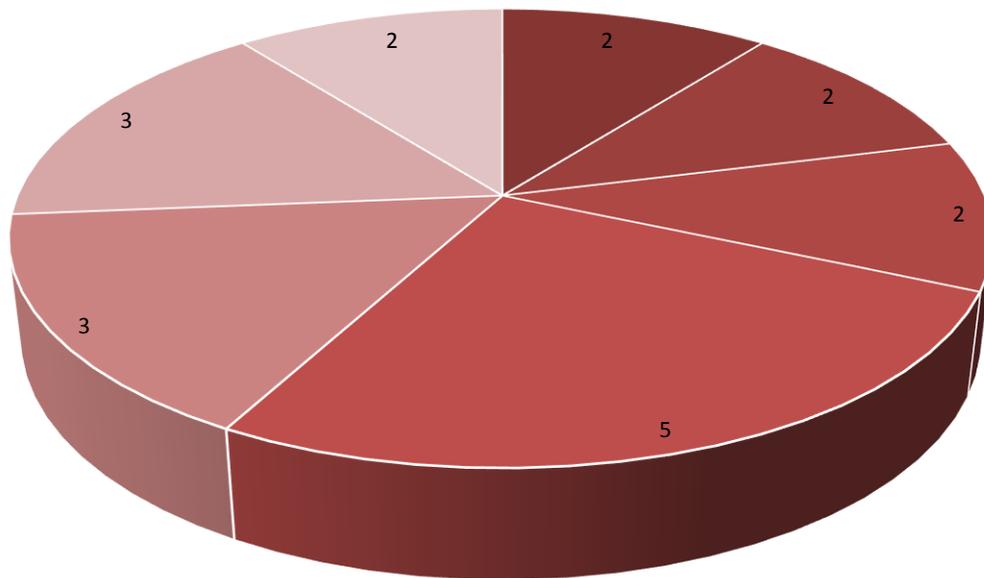
ter Information über die Integrationsangebote der Kreisverwaltung. Nur eine Sprachschule mit einem hohen Anteil an Weitervermittlungen gibt an, sich nicht sicher zu sein, ob ihre Absolventen*innen über die Angebote der Kreisverwaltung informiert sind.

Des Weiteren äußern alle Sprachschulen den Wunsch nach einer engeren Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung Göttingen. Diese deutliche Aussage zeigt, dass es Potenzial und Interesse an einer intensiven Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung für Integrationsprojekte gibt. Hier können die Sprachschulen beispielsweise ihre Teilnehmer*innen gezielt über verschiedene Angebote informieren oder Bedarfe für Integrationsprojekte an die Kreisverwaltung zurückmelden.

Bedarfsanalyse

Die befragten Sprachschulen geben an, dass sie vor allem lange Zulassungsverfahren für Teilnehmer*innen sowie Probleme in der Teilnehmerakquise und Abrechnungsmodalitäten der Kursgebühren (jeweils 2) als Herausforderungen empfinden. Des Weiteren werden von jeweils einer Sprachschule die Rahmenbedingungen der Kurse kritisiert. Dies bezieht sich auf die umfangreiche Bürokratie, ungenügende finanzielle Mittel, Personalmangel, keine adäquaten Räumlichkeiten, das Erreichen der Mindestteilnehmerzahl sowie fehlender Kinderbetreuung und Fahrtkostenübernahme für die Teilnehmer*innen. Bezogen auf die Lernenden nennen die Sprachschulen Probleme in der Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit und dem respektvollen Umgang miteinander. Zudem fällt es vereinzelt schwer, die Teilnehmer*innen zur Praktikums- und Arbeitsplatzsuche zu motivieren sowie einen Kurs mit sehr unterschiedlichen Sprachniveaus der Teilnehmer*innen zu konzipieren (jeweils 1 Nennung).

Probleme und Herausforderungen der Sprachschulen



- Zulassungsverfahren für die Teilnehmer*innen
- Teilnehmerakquise
- Abrechnungsmodalitäten
- Bürokratie
- Teilnehmerzahlen
- Verhalten der Teilnehmer
- Sonstiges

Für die Lösung der Probleme bezüglich der Rahmenbedingungen der Kurse, schlagen die befragten Sprachschulen vor, ein vereinfachtes Verfahren der Zulassung und Teilnehmerakquise zu etablieren sowie die Teilnehmer*innen für eine optimale Verteilung zwischen den Sprachschulen durch den Landkreis zuweisen zu lassen (jeweils 1 Nennung). Zudem wünschen sie sich eine engere Zusammenarbeit und Kommunikation mit den zuständigen Behörden sowie eine höhere finanzielle Unterstützung. Eine Sprachschule fordert anschließend weniger Bürokratie bei der Förderung der angebotenen Deutschkurse. 2 Sprachschulen erachten eine kostenlose und adäquate Kinderbetreuung für wichtig. Zudem wünschen sich ebenfalls 2 Schulen den Ausbau bestehender Netzwerke zwischen den Sprachschulen und weiteren Akteuren*innen sowie eine intensivere Unterstützung durch freie Träger.



Zudem beobachten 4 von 6 Sprachschulen, dass aktuell Hürden für potenzielle Teilnehmer*innen bestehen, die die Inanspruchnahme eines Deutschkurses erschweren können. Genannt werden hier von allen teilnehmenden Sprachschulen Mobilitätshürden, persönliche Gründe beziehungsweise die Lebenssituationen der Teilnehmer*innen (jeweils 4 Nennungen), die Rahmenbedingungen der Deutschkurse (3 Nennungen) sowie Hürden durch Bürokratie (2 Nennungen). Im Gegensatz dazu erklären 2 Sprachschulen, dass ihnen keine Hürden bekannt sind. Insgesamt weisen die Antworten auf die Frage nach möglichen Hürden für Sprachkursteilnehmer*innen vor allem auf einen Bedarf an Unterstützung in Fragen der Mobilität hin. Weitere Hürden für Sprachkursteilnehmer*innen lassen sich minimieren, wenn Sprachschulen untereinander kooperieren. Eine Kooperation erscheint z.B. dann sinnvoll, wenn durch gemeinsame Absprachen verhindert werden kann, dass Kurse ausfallen müssen. 2 Sprachschulen betonen, trotz Kooperationen Hürden für die Teilnahme an Kursen zu beobachten, 2 andere Sprachschulen erklären, dass Kooperationen Hürden vermeiden können. Für Sprachschulen, die keine Kooperationen eingehen, sind die Hürden für ihre (potenziellen) Teilnehmer*innen ein wichtiges Thema.

Aus der Bedarfsanalyse der Sprachschulen wird erkenntlich, dass vor allem die Rahmenbedingungen der Deutschkurse wie die bürokratischen Abläufe für eine Zulassung und Akquise sowie eine materielle und finanzielle Förderung als wichtig erachtet werden. Netzwerke zwi-

schen den Sprachschulen und weiteren Trägern sind vorhanden, jedoch wünschen sie die Sprachschulen eine intensivere Nutzung dieser Netzwerke sowie der Angebote freier Bildungsträger. Da die befragten Sprachschulen eine Vielzahl an konkreten Anliegen äußern, können diese gut in der Maßnahmenplanung der Kreisverwaltung berücksichtigt werden.

Insgesamt äußern die Sprachschulen, dass Bedarf sei bei:

- der Unterstützung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Pädagog*innen, in den Bereichen Lernmaterialien zum interkulturellen Lernen, Unterstützung zum Thema Sprachförderung, Unterstützung zum gegenseitigen Verständnis und berufliche und sprachliche Weiterbildung;
- der Intensivierung der Kooperation zwischen der Kreisverwaltung Göttingen und den Sprachschulen bzw. der Erhöhung der Anzahl an Absolvent*innen, die über die Maßnahmen der Kreisverwaltung Göttingen informiert sind.

Zusammenfassung

Die Befragung der verschiedenen Bildungseinrichtungen im Landkreis Göttingen hat gezeigt, dass die von der Kreisverwaltung bezweckte Förderung von „*Integration durch Bildung*“ seitens der Kitas und Schulen aufgegriffen worden ist. In allen Bildungsbereichen ist die Sensibilität für die durch die Zuwanderung verstärkte Heterogenität in den Kitas und Schulen gestiegen und beeinflusst deren Handeln. Alle versuchen dazu beizutragen, vorhandene Benachteiligungen der Schüler*innen aus Zuwandererfamilien durch begleitende Maßnahmen bis hin zu individueller Betreuung und Begleitung zu minimieren. So werden vertiefende Sprachschulungen in Deutsch angeboten, die Eltern der zugewanderten Schüler*innen werden besonders angesprochen und einbezogen, das Lehrpersonal besucht vermehrt Fortbildungen in den Bereichen Interkulturalität und Spracherwerb und außerschulische Akteure werden eingeladen, mit den Bildungseinrichtungen zusammen zur emotionalen Integration beizutragen.

Allerdings braucht es für alle angesprochenen Maßnahmen der Integrationsförderung ausreichende Ressourcen in den Bildungseinrichtungen, um Weiterbildungen/Schulungen des pädagogischen Personals sowie inner- und außerschulischer Aktivitäten zu ermöglichen. Des Weiteren sollte der Sprach- und Bildungserwerb nicht mit der Schullaufbahn abgeschlossen sein. Dabei können Deutschkurse für alle Altersklassen und Niveaustufen nicht nur die Chancen auf dem Arbeitsmarkt merklich verbessern, sondern ebenfalls eine Teilhabe in der Gesellschaft erhöhen. Da Sprache zudem ein Teil der Identität jedes Menschen ist kann damit der Deutschspracherwerb tatsächlich ein wichtiger Baustein der emotionalen Integration sowie der Identifizierung mit der neuen Heimat sein.

Nach Aussagen der Bildungseinrichtungen fehlt es noch an einer kontinuierlichen Verzahnung zwischen Kreisverwaltung und Kitas bzw. Schulen.

Bedarf sehen letztere vor allem in den Bereichen

- Intensivierung der Kooperation zwischen den Schulen und der Kreisverwaltung Göttingen, um Integrationsangebote der Kreisverwaltung effektiver nutzen zu können;
- Übernahme der Kosten für Schulsozialarbeiter*innen, Schulbegleiter*innen oder Sprachlehrer*innen;

- Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen für das Lehrpersonal zu den Themen *Sprachförderung und Mehrsprachigkeit* und *Umgang mit Migrant*innen* sowie Integration und Interkulturalität;
- Vergrößerung der Anzahl von Sprachlernklassen und herkunftssprachlichem Unterricht, um Problemen bei der Integration und bei kulturbedingten Vorurteilen entgegen wirken zu können;
- Bereitstellung von Informationen über die Integrationsangebote des Landkreises und über außerschulische Angebote der Elternarbeit im Kreisgebiet;
- Verbesserung der Zusammenarbeit von Schulen und Eltern durch mehr Informationen zu Elternweiterbildungsmaßnahmen und die verstärkte Unterstützung der Schulen bei dem Wunsch nach diesen Maßnahmen;
- verbesserte Informationen über externe Integrationsangebote sowie eine vermehrte Unterstützung bei der Durchführung von internen und externen Integrationsangeboten;
- Unterstützung der Schüler*innen bei Problematiken die zu Schulabbrüchen führen können, darunter fallen vor allem: Maßnahmen gegen Absentismus, Angebote für Nachhilfe und Schulungen von sozialen Kompetenzen sowie Materialien in verschiedenen Sprachen zur sprachlichen und fachsprachlichen Förderung;

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland. Ein indikatoregestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bertelsmann Stiftung (2017): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Personalschlüssel in Kindergartengruppen, Bremen, Niedersachsen, Kreise/kreisfreie Städte, 01.03.2018.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2017): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Key Facts zur frühkindlichen Bildung in KiTas Niedersachsen. Online verfügbar unter: <http://www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/bundeslaender/niedersachsen/> (Zugriff: 19.06.2018).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): BAMF-Kurzanalyse. Ausgabe 1 | 2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 18.06.2018).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Integration durch Bildung. Initiativen für Chancengerechtigkeit und Teilhabe. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). *Online verfügbar unter* https://www.bmz.de/de/themen/Sonderinitiative-Fluchtursachen-bekaempfen-Fluechtlinge-reintegrieren/hintergrund/definition_fluechtling/index.jsp (zuletzt geprüft am 05.12.2018, 11:38 Uhr).
- Deutscher Kita-Preis (2018): Der Deutsche Kita-Preis zeigt: Qualität hat viele Gesichter. Online verfügbar unter: <https://www.deutscher-kita-preis.de/ziele> (Zugriff: 09.07.2018).
- Deutscher Landkreistag (Hrsg.) (2016): Integration von Flüchtlingen in ländlichen Räumen. Strategische Leitlinien und Best Practices, Berlin.
- Göttinger Tageblatt (2015): Niedersachsen genehmigt 12 Ganztagschulen im Kreis Göttingen, 04.07.2018.
- Grewe, N./Binder, A. (2001): Befragung zur Tätigkeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern in Niedersachsen. In: Beiträge zur Theorie und Praxis der Beratung in der Schule. Institut für Psychologie der Universität Hildesheim.
- Jana A. Scheible, Jana A./Rother, Nina (2017): Schnell und erfolgreich Deutsch lernen – wie geht das? Erkenntnisse zu den Determinanten des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Kreisverwaltung Göttingen (2014): Integrationskonzept für die Kreisverwaltung Göttingen.
- Landkreis Göttingen (2018): Familienzentren: Landkreis eröffnet Interessenbekundungsverfahren Förderung freier Träger im Interesse der Familienfreundlichkeit, Göttingen: 28.06.2018.

- Müller, Olaf/Pollack Detlef (2017): Angekommen und auch wertgeschätzt? Integration von Türkeistämmigen in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung.
- Niedersächsisches Kulturministerium (2018): Kinder aus Familien mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund. Online verfügbar unter:
http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/fruehkindliche_bildung/kindertagesstaette_n/kinder_mit_fluchterfahrung/kinder-aus-familien-mit-migrations--undoder-fluchthintergrund-153791.html (Zugriff: 19.06.2018).
- Niedersächsisches Kultusministerium (2011): Sprachbildung und Sprachförderung. Handlungsempfehlungen zum Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder. Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2016): Die niedersächsischen allgemeinbildenden Schulen in Zahlen. Stand: Schuljahr 2015/2016. Hannover, S. Online verfügbar unter:
<http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-in-zahlen-6505.html> (Zugriff: 29.06.2018).
- Niedersächsisches Kultusministerium (2017): Die Arbeit in der Grundschule. Informationen für Erziehungsberechtigte, Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Berufsbildende Schulen. Online verfügbar unter:
http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/berufsbildende_schulen/ (Zugriff: 23.07.2018).
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen. Stand: Schuljahr 2017/2018. Hannover.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Förderschule und Förderzentrum. Online verfügbar unter:
http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/unsere_schulen/allgemein_bildende_schulen/foerderschule-6268.html (Zugriff: 02.08.2018).
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Ganztagsquote steigt auf fast 70 Prozent, Online verfügbar unter:
<http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/ganztagsquote-steigt-auf-fast-70-prozent--tonne-wir-halten-fest-am-kurs-hochwertiger-ganztagsangebote--48-neue-ganztags-schulen-zum-schuljahr-20182019-genehmigt--163824.html> (Zugriff: 03.07.2018).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017, Berlin: SVR GmbH.
- Schanz, Claudia (2014): Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nicht deutscher Herkunftssprache – Bildungspolitische Hintergründe, Ziele und Schwerpunktsetzungen des gleichnamigen Grundsatzes vom 1.8.2014. Online verfügbar unter:
https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkraefte/unterricht/integration_durch_bildung/integration-durch-bildung-5962.html (Zugriff: 24.07.2018).

Schupp, P. (2012). *Frankfurter Integrations- und Diversitätsmonitoring 2012*. Stadt Frankfurt am Main, Der Magistrat.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland Standards (2004): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2010): Kooperation von Schule und Eltern mit Migrationshintergrund – Wie kann sie gelingen? Eine Handreichung für Schulen in sozial benachteiligten Quartieren. Berlin.

Statistisches Bundesamt. (2013). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. *Bevölkerung mit Migrationshintergrund–Ergebnisse des Mikrozensus 2012*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Maßnahmenkatalog

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Frühe Bildung	1.1	Ausbau der Netzwerkarbeit und Informationsaustausch mit Zuständigkeitsbereich für Frühe Hilfen und Kinderschutz mit Sensibilisierung für interkulturelle Bedarfe	z.B. Informationen über bereits bestehende Organisationen/ Angebote mit Fokus auf Vernetzung der Migrant*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter und Fachbereich Jugend • Bereits bestehende Netzwerke, wie z.B. Frühe Hilfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl an neuen Informationsmaterialien in Bildungs- und Beratungsangeboten, z.B. in Familienzentren im LK;
	1.2	Weitere Förderung des frühen Kita-Besuchs	Abbau von Mobilitätshürden durch Suche nach Möglichkeiten für kostenneutrale /-günstige Kita-plätze	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte unter Einbeziehung des Integrationsbeauftragten • Neue Kooperationen mit z.B. Fachbereich Soziales, Kindertagespflege, Fachkräfte des Fachbereichs Jugend 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungen der Betreuungsquote (Anzahl der Kinder U3 mit MHG) in den ländlichen Gebieten
	1.3	Ausbau des niederschweligen Zugangs und der Erreichbarkeit der Kita für Kinder mit besonderen Bedarfslagen und aus Flüchtlingsfamilien	Hilfestellungen bei Quereinstieg während des Kita-Jahres	<ul style="list-style-type: none"> • Kitas in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten • Migrantenorganisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen des Verfahrens (Quereinstieg)

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.4	Verbesserung der Reglementierung und Koordination der prioritären Zuweisung von Kitaplätzen	Eltern mit MHG bekommen schneller/anders einen Betreuungsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Kitas vor Ort in Abstimmung mit Trägern/Stadt/Gemeinden, Fachbereich Jugend, Fachbereich Soziales 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen des Verfahrens (Zuordnung) • Anzahl der Kinder unter 3 Jahren (mit MHG);
	1.5	Stärkere Miteinbindung von Personen mit MHG in Modelle der Kinderbetreuung und Kindertagespflege	Vorschlag: Einbezug von Eltern mit MHG in die Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagespflege und weitere Akteure der Kinderbetreuung vor Ort 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesteigerte Eigeninitiative von Eltern • Gesteigerte Eigeninitiative und Kapazität von alternativen Betreuungsangeboten in den ländlichen Gebieten (z.B. Tagesmütter)
	1.6	Finanzielle und Personelle Unterstützung von Fahrgemeinschaften um Mobilitätshemmnisse abzubauen	Schwarzes Brett oder auch digitale Plattformen für die Kontaktaufnahme für Fahrgemeinschaften in Kitas und Sozialräumen der Gemeinden	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagespflege und weitere Akteure der Kinderbetreuung vor Ort • Stadt-/Gemeindeverwaltungen • Fachkräfte der Kreisverwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fahrgemeinschaften • Anzahl der Teilnehmenden

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Förderung der Interkulturellen Elternarbeit	1.7	Strukturelle Verankerung der interkulturellen Elternarbeit in pädagogischen Institutionen (z.B. Kita)	z.B. durch Elternlotsen	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der teilnehmenden Eltern an Bildungs- und Beratungsangeboten in Familien-Zentren im LK Festschreibung der Leitziele der Elternarbeit Protokollierung der Entwicklung der Elternarbeit in der Kita
	1.8	Organisation der interkulturellen Elternarbeit mit Hilfe eines Kriterienkatalogs	Entwicklung eines Kriterienkatalogs in Absprache mit dem Fachbereich Jugend	<ul style="list-style-type: none"> Fachbereich Jugend Fachberatung für die Kindertageseinrichtungen Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> Etablierung des Kriterienkatalog Protokollierung der Veränderung
	1.9	Förderung eines verbesserten Dialogs zwischen Kita und Eltern (Ziel: Vertrauensaufbau und Ausbau der individuellen Absprachen)	z.B. durch Sprach- und Kulturvermittler*innen, Elternlotsen; in Kooperation mit dem Dolmetscherpool im Landkreis Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten Familienzentren Integrationsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnehmeranzahl an Elternabenden Besuchsquote von Veranstaltungen Anzahl der Termine der aufsuchenden Elternarbeit Qualität des Einsatzes von Kulturdolmetscher*innen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.10	Förderung des Kindes unter vermehrtem Einbezug der Rolle der Eltern	Durch regelmäßige individuelle Elterngespräche und das "Rucksack"-Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Fachbereich Jugend • Kindertagesstätten • Familienzentren • Schlüsselpersonen, Dolmetscher*innen, Koordinierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligungsquote an einzelnen Projekten ("Rucksack-Projekt") • Anzahl an Entwicklungsgesprächen mit Einbezug der Eltern
	1.11	Verbessertes Adressieren der Eltern durch Entwicklung und –erprobung innovativer Formate	Umsetzung mit Hilfe von Elternabenden/ Elterngesprächskreisen/ Elterncafés	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertageseinrichtungen/ Familienzentren 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmeranzahl an Elternabenden • Anzahl der Veranstaltungen
	1.12	Erhöhung des Elternanteils mit MHG an Gremien durch die Förderung der Mitbestimmung	Förderung der Mitbestimmung ggf. mittels Qualifizierungsmaßnahmen für Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Familienzentren in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der teilnehmenden Eltern (MHG) an Bildungs- und Beratungsangeboten in Familien-Zentren im LK/ an Gremienarbeit
	1.13	Förderung der Partizipation von Eltern mit MHG im Kindergartenalltag und in der Projektarbeit	Neuaufgabe des Elternlotsen-Projekts; Ressourcenorientierte Erprobung neuer Methoden und Handlungsweisen	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/Familienzentren in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der teilnehmenden Eltern (MHG) an Bildungs- und Beratungsangeboten in Familien-Zentren im LK/ Projekt-/ Alltagsarbeit
	1.14	Aufklärungsarbeit und Transparenz über Qualität und Profile von Kindertagesstätten	z.B. über spezifische pädagogische Ansätze in den Kitas (Brückenjahr Kooperationen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren und andere Träger • Fachbereich Jugend • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Informationsveranstaltungen • Veränderte Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen Institutionen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.15	Realisation von Familienworkshops zu Themen wie Frühe Bildung, bilinguale Erziehung usw.	Regelmäßige Umsetzung der Familienworkshops	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten in Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten und weiteren Bildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl an Bildungs- und Beratungsangeboten in Familienzentren im LK; Anzahl der Familienworkshops Anzahl der Teilnehmenden
	1.16	Mehrsprachige, niedrigschwellige Informationsflyer/ Broschüren zu Themen wie Bildungssystem, Sprachförderung etc.	Regelmäßige Publikation der mehrsprachigen Flyer	<ul style="list-style-type: none"> Bildungsinstitutionen, wie Kindertagesstätten/ Familienzentren in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten u. weiteren Bildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Flyer/ Broschüren Inanspruchnahme des Info-Materials
	1.17	Migrantentauglicher Ausbau der gemeindenahen Vernetzung der Elternzusammenarbeit	z.B. in Form von niedrigschwelligen Eltern- u. Familienbildungsangeboten	<ul style="list-style-type: none"> Trägern von Eltern- u. Familienbildung Kindertagesstätten Elternvereine 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Angeboten/ Angeboten der Gruppenaktivitäten Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen
	1.18	Migrantentauglicher Ausbau des Elternbildungsprogramms, um Informationen zur Unterstützung der Entwicklung der Kinder zu liefern	Mit Hilfe des Familienseminar-konzepts über die Entwicklungsphasen des Kindes informieren	<ul style="list-style-type: none"> Bildungsträger in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten Fachbereich Jugend 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Elternbildungsprogramme Anzahl der Teilnehmenden

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.19	Ausbau der Familienzentren in Kitas	z.B. Projekte mit der AWO	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten in Kooperation mit Familienbildungsstätte • Volkshochschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der eingerichteten Familienzentren • diversitätsorientierte/ bedarfsorientierte Angebote für Familien
Verbesserter Zweitspracherwerb der Kinder durch systematische Sprachstandserhebungen und qualifizierte, vereinheitlichte Sprachfördermaßnahmen	1.20	Strukturell verbesserte Koordination und Systematisierung der Sprachförderprogramme u. -angebote durch Vernetzungsausbau der bilingualen Sprachförderprogramme	Initiierung von Netzwerkstrukturen und regelmäßigen Netzwerktreffen	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren • Fachbereich Jugend • Kitafachberater*Innen • Sprachförderkräfte, Erzieher*Innen usw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßigkeit der Netzwerktreffen • Einrichtung eines Netzwerks mit Hilfe eines E-Mail-Verteilers/ Datenbank • Etablierung von Arbeitsgruppen/ Netzwerken für bilinguale Sprachförderung

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.21	Etablierung von Intensiv-Deutschkursen für zugewanderte Kinder	Ausbau des Integrationsprogramms im Bereich Sprachförderung durch z.B. das Niedersächsische Ministerium für Kunst und Kultur	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten in Kooperation mit weiteren Bildungs-/ Sprachbildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Kinder im Vorschuljahr mit Sprachförderbedarf mit MHG Anzahl der Kinder im Vorschuljahr mit Sprachförderbedarf GF Anzahl der durchgeführten Kurse in den beteiligten Kitas
	1.22	Individuelle Sprachförderung in Kitas von Kindern anderer Herkunftssprachen im Alter von 3-5 Jahren in der Sprache Deutsch	Ausbau des Integrationsprogramms im Bereich Sprachförderung durch das Niedersächsische Ministerium für Kunst und Kultur	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten in Kooperation mit weiteren Bildungs-/ Sprachbildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Sprachfördermaßnahmen Anzahl der Teilnehmenden Kinder
	1.23	Kooperierende Zusammenarbeit zwischen Eltern und Erzieher*Innen zur Förderung von zwei-/ mehrsprachiger Erziehung	z.B. durch interkulturelle Leseschmüßchen	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Beratungsgespräche im Zusammenhang mit der Anzahl an zweisprachig aufwachsenden Kindern Materialien zur zwei-/ mehrsprachigen Sprachförderung Informationsveranstaltungen und Beratungsgespräche für Mitarbeiter*innen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.24	Sensibilisierung der Eltern für individuelle Sprachlernprozesse und die ihres Kindes	Durch Projekte wie Projekt Family Literacy	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Deutsch- und Alphabetisierungskurse für Mütter und Väter zur Sensibilisierung der Sprachfolge von Kindern mit MHG Anzahl der durchgeführten Kurse Anzahl der beteiligten Kitas
Interkulturelle Öffnung der Kitas		Möglichkeit der interkulturellen Sensibilisierung durch Fort-/ Weiterbildungen der Kita-Mitarbeiter*innen	Interkulturelle Schulungen organisiert durch den Integrationsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Weitere Bildungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fort-/ Weiterbildungen
	1.26	Beibehaltung der interkulturellen Öffnung als Kriterium zur weiteren Förderung von Familienzentren	Kategorische Aufnahme des Gesichtspunkts der interkulturellen Öffnung als Kriterium zur weiteren Förderung von Familienzentren	<ul style="list-style-type: none"> Fachbereich Jugend in Kooperation mit Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme des Aspekts Interkulturellen Öffnung als Zertifizierungsmaßstab für Familienzentren in den Kriterienkatalog der Vergabe
	1.27	Implementierung von Dolmetschern bei Elterngesprächen um Sprachbarrieren abzubauen	Kontinuierlicher Austausch zwischen Trägern der jeweiligen Kita mit dem FB Soziales und FB Jugend zur Koordination der zuständigen Dolmetscher*innen	<ul style="list-style-type: none"> Dolmetscher*innen in Kooperation mit den jeweiligen Trägern der Kitas 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der eingesetzten Dolmetscher*innen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.28	Ziel einer konzeptionellen Verankerung und Implementierung interkultureller und diversitätsorientierter Leitziele	Manifestation der konzeptionellen Verankerung der Leitziele	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren 	<ul style="list-style-type: none"> Implementierung und Festschreibung der Leitziele/ Maßnahmen
	1.9	Einarbeitung der interkulturellen Kompetenz in das Curriculum bzw. Modulen der Erzieher*innenausbildung in den berufsbildenden Schulen	Curriculare Vorgaben vom Niedersächsischem Kultusministerium	<ul style="list-style-type: none"> BBS; Erziehungsfachschulen; Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Verankerung von entsprechenden Modulen in Ausbildung
	1.30	Vermehrte strukturelle fachspezifische Fortbildungen für Kita-Fachkräfte zum Thema interkulturelle und diversitäts-/ inklusionsorientierte Arbeit und Praxis	Durch Konzept- und Projektarbeit wie z.B. das Konzept "Kinderwelten"	<ul style="list-style-type: none"> Kinderstätten/ Familienzentren Fachbereich Jugend in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fortbildungen Anzahl der Teilnehmenden
	1.31	Ausbau des Fortbildungsangebotes für Kita-Fachkräfte zum Thema „Kulturelle Erziehungs- und Sozialisationsmodelle“	Projekte der VHS schaffen Ansätze des Modells in Kooperation mit der Kita-Fachberatungsstelle/ Frau Glaese	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten in Kooperation mit weiteren Bildungs-/ Sprachbildungsträgern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fortbildungen
	1.32	"Brückenjahr"-Projekte sollen die Zusammenarbeit zwischen Kita und Grundschulen fördern	"Brückenjahr"-Projekte	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren Grundschulen 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der durchgeführten "Brückenjahr"-Projekte Anzahl der Institutionen bei denen Bedarf besteht

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	1.33	Beschäftigungsausbau von Erzieher*innen mit MHG im Sinne eines diversitären Leitbilds	Kooperations- und Kommunikationsausbau zwischen Kindertagesstätten und Ausbildungsstätten	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren; Kooperation mit Beruflichen Schulen/ Ausbildungsstätten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beschäftigten mit MHG
Interkulturelle Personalentwicklung in der Kita	1.34	Ausbau des Schulungsangebotes zur Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte der Kitas zur alltagsintegrierten Sprachförderung aller Kinder	Festlegung konkreter Qualitätsziele, was eine nachhaltige und ausreichende Finanzierung voraussetzt	<ul style="list-style-type: none"> • Niedersächsisches Kultusministerium ; Integrationsbeauftragter; weitere Bildungsträger; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Sprachförderschulungen • Anzahl der Teilnehmenden
Schulische und außerschulische Bildung	2.1	Kontinuierliche Sprach- und Lesekompetenzförderung in allen Schulformen und Jahrgangsstufen	Errichtung von Sprachlernklassen z.B. mit Hilfe von Studierenden der Uni Göttingen/ Kooperation mit FÖRMIG und DaZNet	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung/ Schulträger • Schulen vor Ort; z.B. In Kooperation mit Georg-August Universität Göttingen u. Uni Kassel 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote Sprachunterricht (im schulischen Angebot und extern)
Sprachförderung gezielt ausbauen	2.2	Ausbau der Projektarbeit der Mehrsprachigkeitsförderung aller Kinder	Durch Schnuppertage, AGs in Kooperation mit Eltern mit MHG	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung/ Schulträger • Schulen vor Ort 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Sprachförderungsprogrammen von Jugendlichen mit MHG/ GF • Anzahl der Kurse

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	2.3	Wertschätzung der bikulturellen Fähigkeiten und Mehrsprachigkeit von Kindern mit MHG durch Lehrkräfte	Sensibilisierungsschulungen, um Aufklärungsarbeit über Kulturen zu leisten	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter in Kooperation mit der Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl an Fördermaßnahmen und Projekten
	2.4	Sprachkompetenzausbau durch Fortbildungen für Deutsch- und andere Fachlehrer*innen	Sprachkompetenzeinstufung und -ausbau durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium; Schulverwaltung/ Schulträger; Schulen vor Ort; z.B. In Kooperation mit Georg-August Universität Göttingen u. Uni Kassel 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildungsquote Anzahl der Fortbildungen Anzahl der Teilnehmenden
	2.5	Passgenaue Sprachförderung an Schulen	Sprachlernklassen z.B. mit Hilfe von Studierenden der Uni Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium; Schulverwaltung/ Schulträger Schulen vor Ort; z.B. In Kooperation mit Georg-August Universität Göttingen u. Uni Kassel 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Sprachförderkursen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Mehr Chancengleichheit durch gezielte Förderung und den Einsatz von Mentoren	2.6	Einrichtung und Förderung von bedarfsorientierten Lerngruppen an allen Schularten und Möglichkeit eines externen Förderunterrichts	Ausbau von bestehenden Projekten bspw. „Starke Kinder machen starke Hausaufgaben“	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium Schulverwaltung/ Schulträger Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Lerngruppen Anzahl der Teilnehmenden
	2.7	Ausbau des individuellen Förderungsangebotes einzelner Schüler*innen durch Mentoren	z.B. durch Studierende oder Senioren in Anlehnung an das Mentoring-Projekt“ in Stuttgart „Big Brothers Big Sisters“	<ul style="list-style-type: none"> Schule/ Schulträger in Kooperation mit Uni Göttingen/ außerschulischer Bildung Kinder- und Jugendhilfe 	<ul style="list-style-type: none"> Inanspruchnahme von Nachhilfeunterricht
	2.8	Schaffung von Transparenz und Sensibilisierung für Schüler*innen und Eltern für Bildungsthemen, Berufswegplanung, Bewerbungsabläufe etc.	Informationsabende; Broschüren	<ul style="list-style-type: none"> Schule Sozialraumangebote Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fördermaßnahmen Anzahl der Beratungsgespräche
	2.9	Erhöhung der Bildungschancen junger Migranten/ Migrantinnen	Schaffung eines Transparenz-, Vernetzungs- und Ressourcenmanagements	<ul style="list-style-type: none"> Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Schüler*innen mit MHG und Abitur Befragungen in Schulen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Interkulturelle Personalentwicklung der Schule	2.10	Lehrer*innenfortbildung und Sensibilisierung zum Thema "Erwartungseffekte in der Lehrer-Schüler-Interaktion" zur Förderung der Reflexion der Effekte von Haltung und Verhalten	Netzwerk Lehrkräftefortbildung in Kooperation mit der Georg-August Universität Göttingen - Herr Prof. Dr. Hermann Veith	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde/ Niedersächsisches Kultusministerium Schulen Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Teilnehmenden
	2.11	Ausbau der fremdsprachlichen Kompetenz der Lehrkräfte zur Beratung von Kindern und Eltern zur besseren schulischen Integration	Lehreraus- und Lehrerfortbildungen (Ziel: Sensibilisierung und konsequente Sprachförderung) Realisation in Kooperation mit Universitäten	<ul style="list-style-type: none"> Schulämter Niedersächsisches Kultusministerium Landesschulbehörde Schulverwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl an Lehreraus- und Lehrerfortbildungskursen Anzahl der Teilnehmenden
	2.12	Bevorzugte Einstellung von Lehrkräften mit MHG oder die eine Herkunftssprache studiert haben	Fördermaßnahmen von Niedersächsischem Kultusministerium in Kooperation mit der Agentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde; Niedersächsisches Kultusministerium Schulen Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Lehrkräfte mit MHG
	2.13	Ausbau der Anzahl an Sozialpädagog*innen, Schulpsycholog*innen und ergänzendes Fachpersonal mit MHG	Fördermaßnahmen von Niedersächsischem Kultusministerium in Kooperation mit der Agentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Landesschulbehörde Niedersächsisches Kultusministerium Schulen Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl des Fachpersonals mit MHG
Betreuungsangebote	2.14	Ausbau des Ganztagsschulangebot an Grundschulen	Initiative der Schulen, des Elternbeirats, der Städte-/Gemeindeverwaltungen und Kreisverwaltung fördern	<ul style="list-style-type: none"> Antrag der Grundschulen in Kooperation mit dem Landkreis Göttingen an die Landesschulbehörde 	<ul style="list-style-type: none"> Quote der Ganztagsschulbesucher*innen mit MHG

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Elternarbeit auf allen Ebenen intensivieren	2.15	Ausbau und Entwicklung neuer Formen der Elternarbeit an den jeweiligen Institutionen	Elterncafés, Elternseminare, Themenabende, vielfältige Formen des Mitwirkens in Projekt- und Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen • Schulverwaltung/ Schulträger • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Teilnehmenden an Elternabenden/ -seminaren
	2.16	Nachhaltige und bedarfsgerechte Sicherung der Angebote der zielorientierten Elternbildung	Familienseminare, Workshops, Mütter-/ Väterseminare	<ul style="list-style-type: none"> • Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote • Anzahl der Teilnehmenden
	2.17	Aufklärung über gesellschaftliche Erziehungsnormen als Arbeitsfeld der Elternarbeit	Familienseminare und sonstige Formate wie Elterntalk/ Rucksackprojekte	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Aufklärungsangebote • Anzahl der Teilnehmenden
	2.18	Ausbau niederschwelliger Kommunikationswege (z.B. Internet, E-Mail) mit simultaner Überprüfung der Verständlichkeit	Einsatz von „Elternlotsen“, z. B. Einsatz SprInt bei Übersetzungen; Schulungen zur interkulturellen Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen • Schulverwaltung/ Schulträger • Integrationsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> • Arten und Anzahl der Kommunikationswege • Anzahl und Budget der Dolmetscher*innen Inanspruchnahme
	2.19	Koordination der aufsuchenden und vermittelnden Elternarbeit durch Schulsozialarbeit	Ggf. unter Einsatz von SprInt oder Elternlotsen	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen • Fachbereich Jugend • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Einsätze von Schulsozialarbeit
	2.20	Verstärkung kooperativer Eltern- und Bildungsarbeit in und mit den Migrationsvereinen	Praxiserprobende Beispiele für eine gelingende Willkommenskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Migrationsverein in Kooperation mit Fachbereich Jugend/ Kindertagesstätten/ Familienzentren 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungsgespräche

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Interkulturelle Öffnung der Schulen	2.21	Interkulturelle Schulungen für das Lehrpersonal	Schulungen zum Ausbau der Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz (z.B. IKUD-Seminare in Göttingen)	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden
	2.22	Entwicklung von Beratungsstellen zur Unterstützung in interkulturellen Konflikt- und Entwicklungssituationen in den Schulen	Etablierung einer Personalstelle (mögliche Finanzierung durch Landes-/ Bundesprogramme)	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungsteams für den interkulturellen Dialog
	2-23	Bevorzugte Einstellung von Lehrkräften mit MHG (Vorbild- u. Vermittlerrolle)	Fördermaßnahmen von Niedersächsischem Kultusministerium in Kooperation mit der Agentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde; Niedersächsisches Kultusministerium • Schulen • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Lehrkräfte mit MHG
	2.24	Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für Schüler*innen und Studierende mit MHG	z.B. durch Initiativen wie „Schülercampus – mehr Migranten werden Lehrer“	<ul style="list-style-type: none"> • Universitäten • Integrationsbeauftragter in Kommunikation mit Migrant*innenselbstorganisationen/ -vereinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Studierenden im Lehramtsstudium mit MHG • Schüler*innen Befragung
	2.25	Ausformulierung eines gemeinsamen Bildungsziels mit Hilfe der Vernetzung von Kita, Jugendhilfe, Migrationsberatung usw.	Gremienarbeit zur Ausarbeitung des Bildungsziels	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen/ Kitas • Migrationsberatung • Fachbereich Jugend 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Formen der Kooperationen
	2.26	Erhöhung der Zahlen der Tagesmütter/ -väter mit MHG an den Grundschulen	Durch regelmäßige individuelle Gespräche und das "Rucksack"-Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Akteure der Kinderbetreuung in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Tagesmütter/ -väter mit MHG an den Grundschulen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	2.27	Kooperation und Ausbau einer verbindlichen Struktur von Schulen und Sportvereinen	Kooperationen der SportJugend im LandesSportBund Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> Schulen; Schulverwaltung/ Schulträger; Sportvereine; Niedersächsisches Kultusministerium; Kreissportbund 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Kooperationen zwischen Schulen und Sportvereinen
Berufsschulen	3.1	Bedarfsgerechter Ausbau an Schulsozialarbeit an berufsbildenden Schulen	Ausbau eines Orientierungsrahmens für die Kooperation von sozialer Arbeit in schulischer Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Bildungspolitik Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Bestandsaufnahme Anzahl der Schulsozialarbeiter*innen an beruflichen Schulen
	3.2	Abbau der Schwellen an den Übergängen des Bildungssystems und im Verlauf der weiterführenden Schulen für Kinder/ Jugendliche mit MHG	Modellprojekte mit Einsatz von Lotsen zur Verbesserung der Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen den Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> Bildungspolitik; Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Unterstützungsangebote für Kinder/ Jugendliche mit MHG Anzahl der Teilnehmenden
Sprache und Sprachförderung	3.3	Verbesserung der Sprachförderung von Schüler*innen mit MHG und Fluchterfahrung	Aufstocken der finanziellen Mittel und Gewährleistung der Zuverlässigkeit der Träger	<ul style="list-style-type: none"> Bildungsträger Sprachbildungsträger Niedersächsisches Kultusministerium 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Sprachförderkurse Anzahl der Teilnehmenden
Erwachsenen-/Weiterbildung	4.1	Fortschreitender Abbau bürokratischer Hürden und Mobilitätshemmnisse	Schwarzes Brett zur Organisation von Fahrgemeinschaften/ Lerngruppen	<ul style="list-style-type: none"> Kreisvolkshochschule in Kooperation mit BAMF sowie weiteren Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Teilnehmenden an Integrationskursen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	4.2	Flexiblerer Ausbau der Sprachlernangebote	z.B. Sprachcafé, Online-Plattform, Konversations-/Gesprächskreise	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule/ Gleichstellungsbeauftragte; weitere Bildungsträger und Akteure; Bildungsträgerberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote • Anzahl der Teilnehmenden
	4.3	Aufbau eines Netzwerks an Integrationskursen mit aufbauenden/ weiteren Angeboten	Weiterbildung, Praktika, Berufsspezifisch aufbauende Sprachkurse mit VHS Göttingen und ggf. in anderen Landkreisen	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule u. weitere Bildungsträger; Bildungsträgerberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl an Vermittlungen • Anzahl an Beratungen
	4.4	Frühzeitige Bedarfsanalyse von Jugendlichen, Frauen, Geflüchteten u. Berufstätigen	Finanzierung Bedarfsanalyse durch z.B. über EIF/EFF	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule in Kooperation mit dem Fachbereich Jugend; Gleichstellungsstelle; Migrationsberatung/ weitere Bildungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der Bedarfe
	4.5	Einrichtung und Durchführung von Integrationskursen in Flüchtlingsunterkünften mit Angeboten der Qualifikationsanerkennung	z.B. Integrationskurse im GDL Friedland	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Bildungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Integrationskurse • Anzahl der Teilnehmenden
	Sprachförderung 4.6	Bereitstellung von kostenlosen Schulungsräumen für unterschiedliche Sprachnachhilfen	Ehrenamtliche Sprachangebote in z.B. Räumen der Schule, Kita, Kreishaus oder Familienzentren des Landkreises	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kommunikation mit dem Gebäudemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
	Die Beteiligungsquote von Personen mit Migrationshintergrund an Angeboten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung wird erhöht.	Ausbau der interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung der Bildungsträger durch Fort- und Weiterbildungen	Modellprojekte und Fachveranstaltungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Bildungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fortbildungen • Weiterbildungsquote von Personen mit MHG
	4.8	Ausbau und Verbesserung des Informations- und Beratungsangebotes	Gezielte Weiterbildungsberatung im Anschluss an Integrationskurse (z.B. über Internetportale, Bildungsprämien)	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Träger/ Akteure der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Maßnahmen/ Beratungen und Begleitungen
Bildung für Senioren	5	Umsetzung von Bildungsangeboten und soziokulturellen Angeboten für ältere Migrant*innen (in Kooperation mit bestehenden Seniorenheimen)	Projekt "Altern in der neuen Heimat" und DUO-Schulung durchführen	<ul style="list-style-type: none"> • Seniorenheime in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der bildungs- und soziokulturellen Angebote
Diversität (nach Gendermainstream)	6	Transparenz über spezifische Angebote für Frauen	Schulungen, Aufklärungs- und Projektarbeit mit Hilfe des Gleichstellungsbeauftragten/ der Gleichstellungsbeauftragten in Anlehnung an Projekte des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbüro in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Maßnahmen/ Beratungen und Begleitungen

Kapitel	Unterkapitel	Maßnahme	Umsetzung	Akteure	Indikatoren
Ausbau der Kommunikationskanäle	6.1	Transparenter und diversitätsorientierter Ausbau der Kommunikation zu den Behörden	Mehrsprachige niederschwellige Homepage des Landkreis Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Dolmetscher*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kommunikationskanäle
Abbau der Hürden für Migrationsvereine	6.2	Abbau der Hürden innerhalb der Raumfindung für Migrationsvereine/ -gruppen	Vielfältige Grundschulen können gerade zu Nachmittagszeiten zu Stadtbegegnungszentren transformiert werden. Die Räumlichkeiten können dann der Selbstorganisation von Migrantengruppen dienen.	<ul style="list-style-type: none"> • Migrationsvereine in Kooperation mit dem Landkreis Göttingen und dem Integrationsbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Räumlichkeiten innerhalb der Grundschulen

Integrations- und Diversitätskonzept

für den Landkreis Göttingen

Unter besonderer Berücksichtigung des
Handlungsfeldes:

„Arbeit & Beschäftigung“

Aktualisierte
AUSGABE
2018

Arbeit und Beschäftigung

Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Methodisches Vorgehen	5
2.1 Qualitative Erhebung – Leitfadeninterviews mit Expert*innen	5
2.2 Qualitative Erhebung – Partizipation von Bürger*innen und Akteuren in Fachworkshops.....	6
2.3 Quantitative Sekundärdaten	7
2.4 Definition der Zielgruppe	8
3. Arbeitsmarktsituation im Landkreis Göttingen.....	10
3.1 Sozialversicherungspflichtige (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigung (GfB) im Landkreis Göttingen	10
3.2 Beschäftigung von Flüchtlingen	16
3.3 Arbeitslosigkeit im Landkreis Göttingen	17
3.4 Fachkräftesicherung	18
4. Integrationsfaktoren des Arbeitsmarkts	19
4.1 Sprache und Sprachmaßnahmen.....	19
4.2 Schulische Bildung und Berufsqualifikationen	21
4.3 Anerkennung von Abschlüssen und Anerkennungsberatung	22
4.4 Arbeitsmarkteinstieg	24
a. Berufsorientierung	26
b. Arbeitsmarkteinstieg für Flüchtlinge.....	27
c. Arbeitsmarkteinstieg von Menschen mit Migrationshintergrund	29

d.	Betreuung und Begleitung beim Berufseinstieg	29
e.	Berufsausbildung.....	30
4.5	Qualifizierungs- und Berufseinstiegsmaßnahmen im Landkreis Göttingen.....	33
5.	Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt	35
a.	Frauen mit Migrationshintergrund	36
b.	Maßnahmen zur Steigerung der Integration und gesellschaftlichen Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund	39
6.	Mobilität im Kreisgebiet Göttingen.....	39
7.	Situationen der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und interkulturelle Öffnung der Betriebe	40
a.	Situation der Arbeitgeber*innen und Zugewanderten.....	40
b.	Interkulturelle Öffnung der Betriebe	42
8.	Literaturverzeichnis.....	44
9.	Anhang.....	46
9.1	Sprachniveaustufen nach Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen.....	46
	Elementare Sprachanwendung	46
	Selbstständige Sprachanwendung	46
	Kompetente Sprachverwendung	46
9.2	Anforderungsniveau nach den Kriterien der Bundesagentur für Arbeit	47
10.	Maßnahmenkatalog „Arbeit und Beschäftigung“	49

1. Einleitung

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (MHG) in den Arbeitsmarkt ist eine grundlegende Aufgabe der Integrationsarbeit und erhält in den nächsten Jahren einen besonders hohen Stellenwert, wobei insbesondere die unterschiedlichen Integrationsmöglichkeiten, abhängig vom jeweiligen Aufenthaltsstatus des Migranten in der Betrachtung berücksichtigt werden müssen. In den letzten Jahren ist die Migrantengruppe der Flüchtlinge stark in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt. Dieser Sachverhalt findet in der thematischen Darstellung des Konzeptfeldes „Arbeit und Beschäftigung“ Berücksichtigung.

Nicht nur die Erwerbstätigkeit an sich ist wichtig für eine gelungene Integration. Die Stellung am Arbeitsmarkt beeinflusst auch den sozialen Status eines Menschen, zudem ermöglicht ein eigener Verdienst sowohl eine eigenständige Lebensplanung als auch eine gesellschaftliche Teilhabe und Wertschätzung. All diese Aspekte sind für Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung wichtig, da sie sich eine neue Lebensgrundlage in einem unbekanntem Umfeld schaffen müssen und wollen.

Eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Integration auf dem Arbeitsmarkt“ ist sowohl für potentielle Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund als auch Arbeitgeber*innen und die Kreisverwaltung zentral.

Der vorliegende Bericht setzt sich daher mit dem Thema Integration in Bezug auf das Handlungsfeld **Arbeit und Beschäftigung** auseinander. Dazu sollen unter anderem die Fragen behandelt werden, wie die gegenwärtige Situation der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen im Landkreis Göttingen ist, welche Probleme oder Hindernisse es beim Arbeitsmarktzugang gibt und welche Maßnahmen und Projekte zu einer Verbesserung der derzeitigen Integrationsbemühungen beitragen können.

Es werden im ersten Teil einleitend die Vorgehensweise sowie verwendeten Methoden der quantitativen und qualitativen Datenerhebung erläutert, die in den darauffolgenden thematisch geordneten Kapiteln unterschiedliche Aspekte des Handlungsfelds beschreiben.

2. Methodisches Vorgehen

Das folgende Unterkapitel beschreibt die Herangehensweise und das methodische Vorgehen für die Erstellung des Handlungsfelds Arbeit und Beschäftigung. Eigens erhobene, qualitative Erkenntnisse die in Interviews mit Experten*innen im Bereich Arbeitsmarktintegration entstanden sind, werden durch vorliegende quantitative Sekundärdaten ergänzt. Des Weiteren wurden in Fachworkshops Informationen durch die Befragung von Betroffenen aus unterschiedlichen Bereichen generiert. Durch diesen sogenannten Mixed-Method-Ansatz kann ein umfangreiches und detailliertes Bild der im Landkreis Göttingen lebenden Migrant*innen, Ausländer*innen und Flüchtlingen erstellt werden. Dies ermöglicht Zusammenhänge, Veränderungen und Ist-Zustände auf dem Arbeitsmarkt im Kreisgebiet aufzuzeigen, aber auch neue Entwicklungen zu erkennen und punktuell Prognosen zu ziehen.

Vor allem im Rahmen der qualitativen Erhebungen liegt der Fokus häufig auf der Gruppe der Geflüchteten. Der Grund hierfür ist vor allem die Aktualität des Themas. Zudem ist die Gruppe der Geflüchteten zurzeit bei den meisten befragten Trägern am stärksten vertreten und weist unterschiedliche Herausforderungen beim Arbeitsmarkteinstieg auf.

2.1 Qualitative Erhebung – Leitfadeninterviews mit Expert*innen

Um die Lage von Migrant*innen im Landkreis Göttingen umfassend darzustellen, wurden qualitative Erhebungen durchgeführt. Diese fanden in Form von Experten*inneninterviews mit Hilfe eines Interviewleitfadens statt. Bei den befragten Personen handelt es sich um Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Des Weiteren wurden Akteure befragt, die in Behörden und Institutionen tätig sind, welche in Zusammenhang mit den migrationsspezifischen Bereichen des Arbeitsmarktes stehen. Auf Seite der Arbeitgeber*innen handelt es sich bei den Befragten um Expert*innen der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, einem Bildungsdienstleister, der Volkshochschule, der Kreisverwaltung Göttingen, sowie einem/r Arbeitgeber*in aus dem Landkreis Göttingen. Auf Seite der Arbeitnehmer*innen handelt es sich um insgesamt vier Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund. Aus Zeit und Kostengründen wurde eine Auswahl von Expert*innen getroffen, die lediglich jeweils einen Ausschnitt der Arbeitsmarktwirklichkeit weidergeben kann.

Um ein differenziertes Meinungsbild zu erlangen, müssen vor allem Erfahrungen und Problembereiche von zentralen Beratungsstellen im Migrations-, Integrationsbereich beachtet werden, zum Beispiel das Projekt FairBleib, regionale KMN-Stellen usw. Die Fragen des Leitfadenterviews bezogen sich auf die Situation des Arbeitsmarktes im Landkreis Göttingen, die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung auf dem Arbeitsmarkt, sowie auf spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen und Geflüchteten. Die insgesamt 14 Interviews haben einen vielfältigen Einblick in die Arbeitsmarktsituation und in die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund und speziell von Personen mit Fluchterfahrung liefern können.

Das methodische Vorgehen wurde während des gesamten Prozesses durch Dr. Jürgen Leibold der Georg-August-Universität Göttingen wissenschaftlich begleitet. Die Auswertung der Interviews fand auf Grundlage der sozialwissenschaftlichen Methode der „Grounded Theory“ von Phillip Mayring statt. Hierbei werden Texte systematisch analysiert, indem das Material schrittweise mit am Material entwickelten Categoriesystemen bearbeitet wird. Die hierbei verwendeten Kategorien basieren auf einer vorher entwickelten Theorie. Es entstehen Analysesysteme mit Kategorien, Unterkategorien, Kategoriedefinitionen und Ankerbeispielen, die in den ausgewerteten Texten enthalten sind¹.

2.2 Qualitative Erhebung – Partizipation von Bürger*innen und Akteuren in Fachworkshops

Bei der zweiten methodischen Grundlage handelt es sich um Aussagen, die aus der Partizipation von Teilnehmer*innen an einem von vier Fachworkshops entstanden sind. Hierzu wurden Teilnehmer*innen eingeladen, die das Themenfeld „Migration und Integration“ mit gestalten oder dort tätig sind, um sich zu verschiedenen integrationsspezifischen Themenfeldern auszutauschen und ihre Ideen und Forderungen mitzuteilen. Diese Fachworkshops fanden vom 20.02.-10.03.2018 im Kreishaus Göttingen statt. Zum ersten Workshop waren Mitarbeiter*innen des Landkreis Göttingen, zum zweiten Leiter*innen und Mitarbeiter*innen von Bildungseinrichtungen, zum dritten Politiker*innen und Mandatsträger*innen und zum vierten Bürger*innen des Landkreis Göttingen eingeladen worden.

¹ Mayring (2002)

In den Workshops wurden zunächst Input-Vorträge gehalten, in denen das Integrationskonzept von 2014 sowie vorläufige Ergebnisse der aktuellen Erhebungen vorgestellt wurden. Daraufhin haben sich die Teilnehmer*innen mithilfe der World-Café Methode an Thementischen ausgetauscht, um weitere Ideen für das zukünftige Integrationskonzept anzuregen. Die Ergebnisse der Fachworkshops zum Thema Arbeitsmarktintegration finden sich in den folgenden Ausführungen wieder.

2.3 Quantitative Sekundärdaten

Bei der dritten methodischen Grundlage des vorliegenden Berichtes handelt es sich um diverse Sekundärdaten zum Thema Arbeit und Beschäftigung. Diese wurden gezielt bei den relevanten Behörden und Institutionen angefragt und im Rahmen des Integrationskonzeptes themenspezifisch ausgewertet. Die verwendeten Daten stammen von der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter, der Bildungsgenossenschaft-Südniedersachsen Harz und dem Mikrozensus 2011.

Soweit möglich, wurden die Sekundärdaten als Zeitreihe angefragt und die biografischen Besonderheiten der Personengruppen beachtet. Dadurch wurde es möglich, Aussagen über u. a. die Ausbildungssituation und Möglichkeiten des Arbeitsmarkteinstiegs für die Personengruppen Personen mit Migrationshintergrund, Ausländer*innen und Geflüchteten beiderlei Geschlechts, zu treffen.

Durch das Heranziehen von Sekundärdaten ergeben sich zwangsläufig auch Limitationen. So ist es der Datenlage geschuldet, dass keine weiteren, speziell für das Integrationskonzept entwickelte Fragestellungen mit einfließen oder weitere Kovariaten, wie zum Beispiel ein differenzierter Migrationshintergrund, aufgenommen werden konnten. Der Verzicht auf eigens erhobene Primärdaten (Individualdaten) wurde durch den bereits erwähnten Methoden-Mix ausgeglichen.

2.4 Definition der Zielgruppe

Aus methodischer Sicht ist die Erhebung des Migrationshintergrundes als statistisches Instrument unerlässlich, solange Messungen zur strukturellen Diskriminierung noch notwendig sind. Ebenfalls sind solche Messungen unabdingbar, wenn auf Umwelteinflüsse und externe Umstände, wie etwa die Flüchtlingszuwanderung in Deutschland angemessen reagiert werden soll. Innerhalb der durchgeführten Erhebung wurde der Migrationsstatus über folgende, in der Befragung ermittelte Daten, gebildet:

- Das Geburtsland der Eltern
 - Das Geburtsland des Befragten
 - Welche andere Muttersprache sprechen die Befragten (außer Deutsch)
- a.** Ausländerinnen und Ausländer sind Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Ausländer können in Deutschland geboren oder zugewandert sein. In dem Staatsangehörigkeitsgesetz, das seit dem 1. Januar 2000 in Kraft getreten ist, erwerben Kinder von Ausländern bei der Geburt in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen die deutsche Staatsangehörigkeit. Seit dem Jahr 2005 wird mit dem Mikrozensus die „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ ausgewiesen, zu denen auch die Ausländerinnen und Ausländer gehören.
- b.** Personen mit Migrationshintergrund: Seit 2005 werden im Mikrozensus Personen nach ihrem Migrationshintergrund befragt. Dabei zählen nach der Definition des Statistischen Bundesamtes² zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, alle in Deutschland geborenen Ausländer, alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit

² Vgl. Statistisches Bundesamt in Wiesbaden, 2013

zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

In dieser Definition wird nicht berücksichtigt, dass die damit gemeinten Menschen aus unterschiedlichen Ländern, ökonomische Verhältnisse sowie familiären und kulturellen Bezügen kommen. Ihre Lebensentwürfe und Kompetenzen sind so unterschiedlich, wie ihre kulturellen, politischen, persönlichen und religiösen Überzeugungen. Daneben besteht die Möglichkeit, dass Menschen mit Migrationshintergrund diesen „Hintergrund“ nicht mehr empfinden oder diesen nicht als etwas wahrnehmen, dass sie von der „restlichen“ Gesellschaft unterscheidet.

- c. Personen mit Fluchterfahrung/Flüchtlinge: Menschen verlassen ihre Heimat aus den unterschiedlichsten Gründen: Sie fliehen vor Krieg oder Verfolgung und suchen Schutz vor den Folgen des Klimawandels und vor Naturkatastrophen. Viele Menschen, die ihr Herkunftsland verlassen, erhoffen sich in einem anderen Land ein besseres Leben.

Das Völkerrecht zieht eine klare Trennlinie zwischen Menschen, die aufgrund bestimmter und definierter äußerer Einflüsse zur Flucht gezwungen sind (Flüchtlinge), und Menschen, die aus eigenem Antrieb auf der Suche nach besseren Lebensperspektiven ihr Land verlassen (Migranten). Laut Artikel 1A der Genfer Flüchtlingskonvention ist ein Flüchtling eine Person, die "aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will. Ob eine solche Verfolgung vorliegt, wird in einem Asylverfahren festgestellt. Diese Verfahren unterscheiden sich von Land zu Land. Menschen, die einen Asylantrag gestellt haben, über den noch nicht entschieden wurde, werden als Asylsuchende bezeichnet³.

³ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018).

3. Arbeitsmarktsituation im Landkreis Göttingen

Das folgende Kapitel thematisiert die generelle Arbeitsmarktsituation im Landkreis Göttingen und geht dabei auf die Themen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie die Fachkräftesicherung im Landkreis ein. Spezifisch soll hierbei je nach Datenlage zwischen Deutschen und Ausländern bzw. zwischen Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund sowie mit Menschen mit Fluchterfahrung unterschieden werden.

3.1 Sozialversicherungspflichtige (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigung (GfB) im Landkreis Göttingen

Die Situation für Arbeitssuchende auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Göttingen wird von allen Interviewpartner*innen als positiv beschrieben, da ausreichend offene Stellen im Kreisgebiet vorhanden sind und viele Betriebe nach Arbeitnehmer*innen suchen⁴.

Im Folgenden soll die derzeitige Arbeitsmarktsituation anhand der Zahlen der Bundesagentur für Arbeit von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigte (insgesamt 58.530 Personen) und geringfügig entlohnten Beschäftigten (insgesamt 14.969 Personen) verdeutlicht werden. Unterschieden wird zwischen Arbeitnehmer*innen deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit sowie zwischen Personen aus acht nichteuropäischen Herkunftsländern⁵. Eine Übersicht ist Abbildung 1 zu entnehmen.

In der Gruppe der Arbeitnehmer*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gingen im Jahr 2017 insgesamt 2 986 Menschen einer SvB und 828 Menschen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Seit 2015 gab es hier in Bezug auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen einen Anstieg von etwa 25%. Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten lässt sich ebenfalls ein Anstieg von ca. 19% feststellen.

In der Gruppe der Menschen aus den acht nichteuropäischen Herkunftsländern gingen im Landkreis im Jahr 2017 insgesamt 197 Menschen einer SvB und 67 einer geringfügigen Be-

⁴ Experte II, I2, Z.13; Experte I, I1, Z.33; Experte V, I6, S.2 Z.9

⁵ Zu den nichteuropäischen Herkunftsländern gehören: Pakistan, Nigeria, Iran, Eritrea, Afghanistan, Irak, Somalia, Syrien; In der Regel haben Menschen aus den o.g. Herkunftsländern einen Asylantrag gestellt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018).

schäftigung nach. Seit 2015 gab es einen Anstieg der SvB von knapp 150%. Bei den geringfügig Beschäftigten lässt sich ein Anstieg von ca. 103% feststellen.

Ein Vergleich zwischen den Gruppen der Deutschen und Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen (siehe Abbildung 2) und Auszubildenden (siehe Kapitel 2.3, Tabelle 1) gibt weitere Einblicke in die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Bezüglich der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungen werden Unterschiede erkennbar. Generell lassen sich die Zahlen nicht mit denen der Deutschen oder Ausländer*innen vergleichen, da beispielsweise der 1,5fache Anstieg an SvB durch die stark erhöhte Anzahl an Einreisen dieser Personengruppe bedingt ist und nicht zwangsläufig auf eine Öffnung des Arbeitsmarkts hinweist.

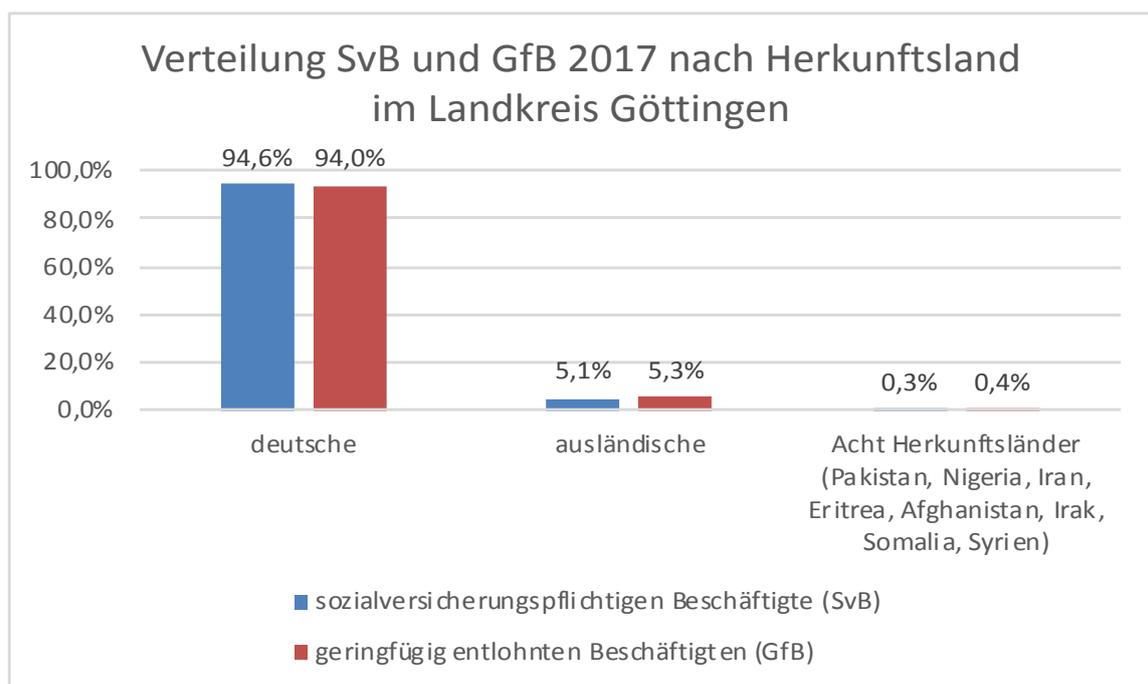


Abbildung 1. Verteilung der Arbeitnehmer (SvB, Gfb) nach Herkunftsland, Stand: 2017

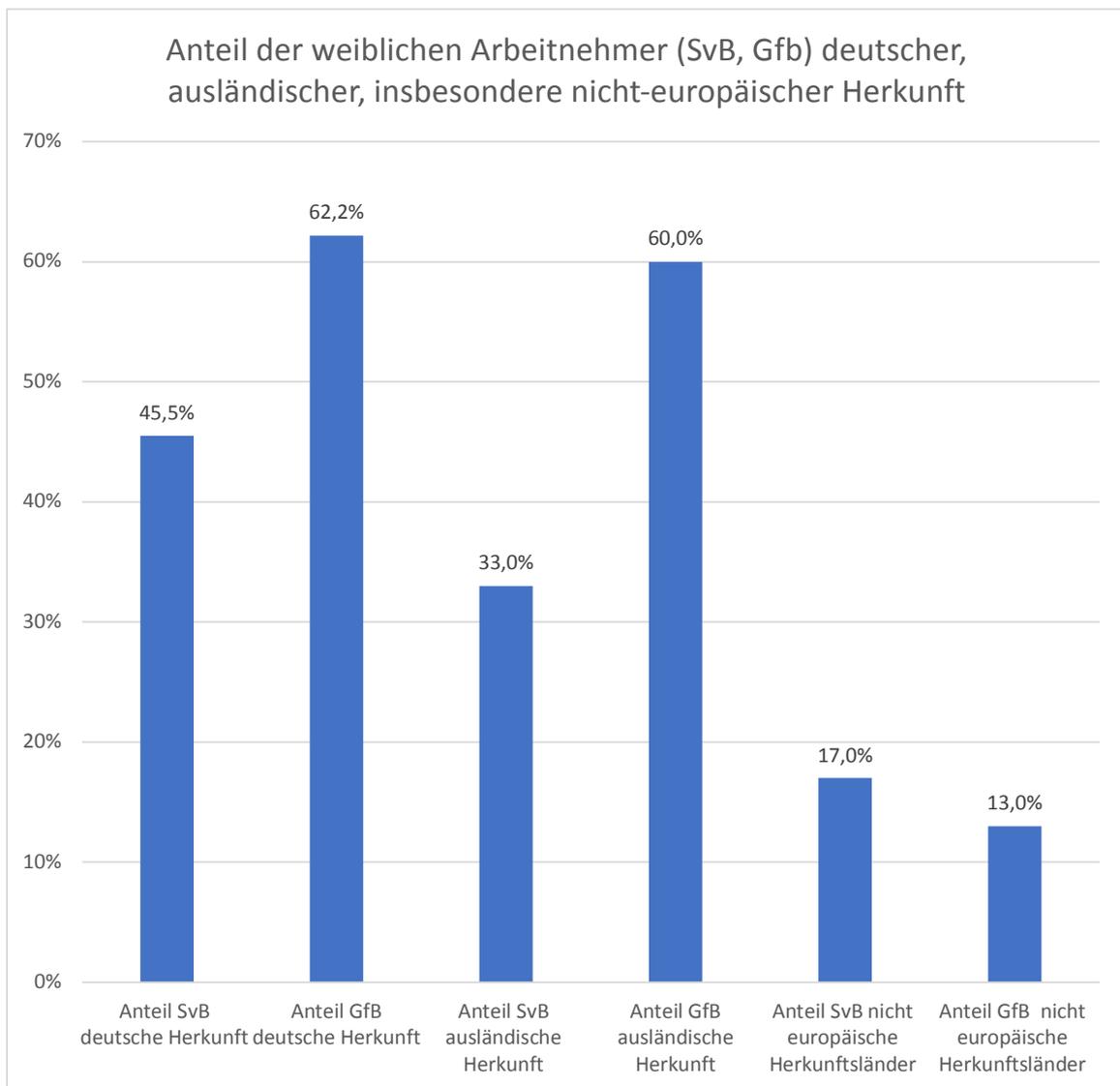


Abbildung 2. Anteil der weiblichen Arbeitnehmer (SvB, Gfb) deutscher und ausländischer Herkunft, Stand: 2017

3.2 Auszubildende im Landkreis Göttingen

Zudem sind insgesamt 2248 der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende, dies entspricht 3,48%, der Anteil an männlichen Auszubildenden liegt bei 60%. Durchschnittlich 5% der SvB zwischen 2015 und 2017 sind Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, darunter sind Männer mit knapp unter 55% leicht in der Überzahl. Die Zahlen für Auszubildende aus den acht nichteuropäischen Herkunftsländern sind zu gering, um in diesem Zusammenhang eine Aussage treffen zu können. Einen Überblick über die Ausbildungszahlen gibt Tabelle 1.

Lediglich im Ausbildungsbereich wurde ein Rückgang von 17,3% der Beschäftigten zwischen 2015 und 2017 verzeichnet. Beim Rückgang der Auszubildendenzahlen in den letzten Jahren handelt es sich um ein gesamtgesellschaftliches, bundesweites Phänomen, das dem demographischen Wandel geschuldet ist.

<i>Herkunft/Staatsangehörigkeit</i>	<i>Auszubildende</i>	<i>Anteil an männlichen Auszubildenden</i>
<i>Anteil Auszubildende deutscher Herkunft</i>	3,48 %	60,00 %
<i>Anteil Auszubildende ausländischer Herkunft</i>	5,00 %	55,00 %
<i>Anteil Auszubildende aus nicht-europäischen Herkunftsländern</i>	zu gering	zu gering

Tabelle 1. Übersicht über die Ausbildungszahlen im Landkreis Göttingen, Stand: 2017

3.3 Trendanalyse

Seit 2015 lässt sich sowohl bei den sozialversicherungspflichtig als auch bei den geringfügigen Beschäftigten ein Anstieg von etwa 0,8% verzeichnen.

Bei der Betrachtung des Verhältnisses der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit zeigen sich in den Jahren 2015 bis 2017 trotz einem steigenden Zuzug von Geflüchteten in diesem Zeitraum keine großen Veränderungen. Jedoch zeigte sich insgesamt bei den drei genannten Gruppen (Deutsche, Ausländer*innen und Personen aus acht außereuropäischen Herkunftsländern) ein geringer Anstieg an Beschäftigungen.

3.4 Beschäftigungsprofile

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahre 2010 verschiedenen Anforderungsniveaus für berufliche Tätigkeiten festgelegt. Es handelt sich um ein vierstufiges Modell, welches Berufe in 1. Helfer (Helfer- und Anlerntätigkeiten), 2. Fachkraft (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten), 3. Spezialist (komplexe Spezialistentätigkeiten), 4. Experte (hoch komplexe Tätigkeiten) ein-

teilt. Fachkräfte zählen zur zweiten Gruppe der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Anforderungsniveaus befindet sich in Anhang 9.2.

Betrachtet man die Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach den verschiedenen vier Anforderungsniveaus der Agentur für Arbeit lässt sich festhalten, dass im Jahr 2017 von 55 347 SvB mit deutscher Herkunft der größte Teil mit knapp 63% Fachkräfte sind. Darunter befinden sich 47% Frauen. Die kleinste Gruppe bilden die Experte*innen mit etwa 8%, wovon 42% weiblich sind. Einen Überblick über die Veränderung in den Jahren 2016-2017 zeigt Abbildung 3.

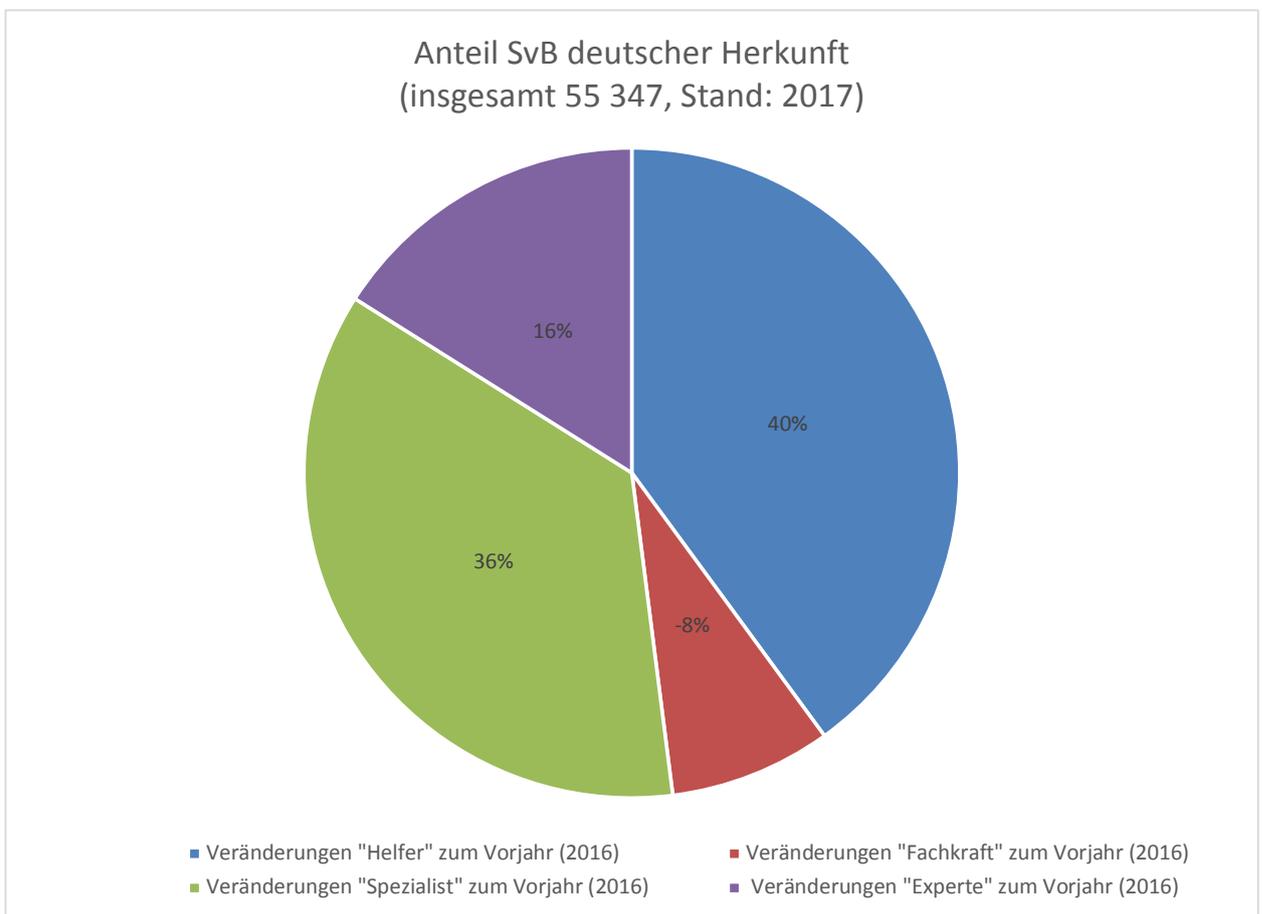


Abbildung 3. Veränderung des prozentualen Anteils an SvB deutscher Herkunft, Stand: 2017

Auch in der Gruppe der Arbeitnehmer mit ausländischer Herkunft waren im Jahr 2017 Fachkräfte die größte Gruppe, mit ca. 45% von insgesamt 2986 SvB, wobei darunter ca. 34% Frauen sind. Die kleinste Gruppe bilden auch hier die Experte*innen mit etwa 5%, davon sind

35% weiblich. Ausschließlich in dem Anforderungsbereich der Expert*innen hat es von 2015 zu 2016 zunächst einen Rückgang gegeben (10%), jedoch im Jahr 2017 wiederum einen Zuwachs von 10%. In allen weiteren Bereichen kommt es zu einem Anstieg an Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Abb. 4).

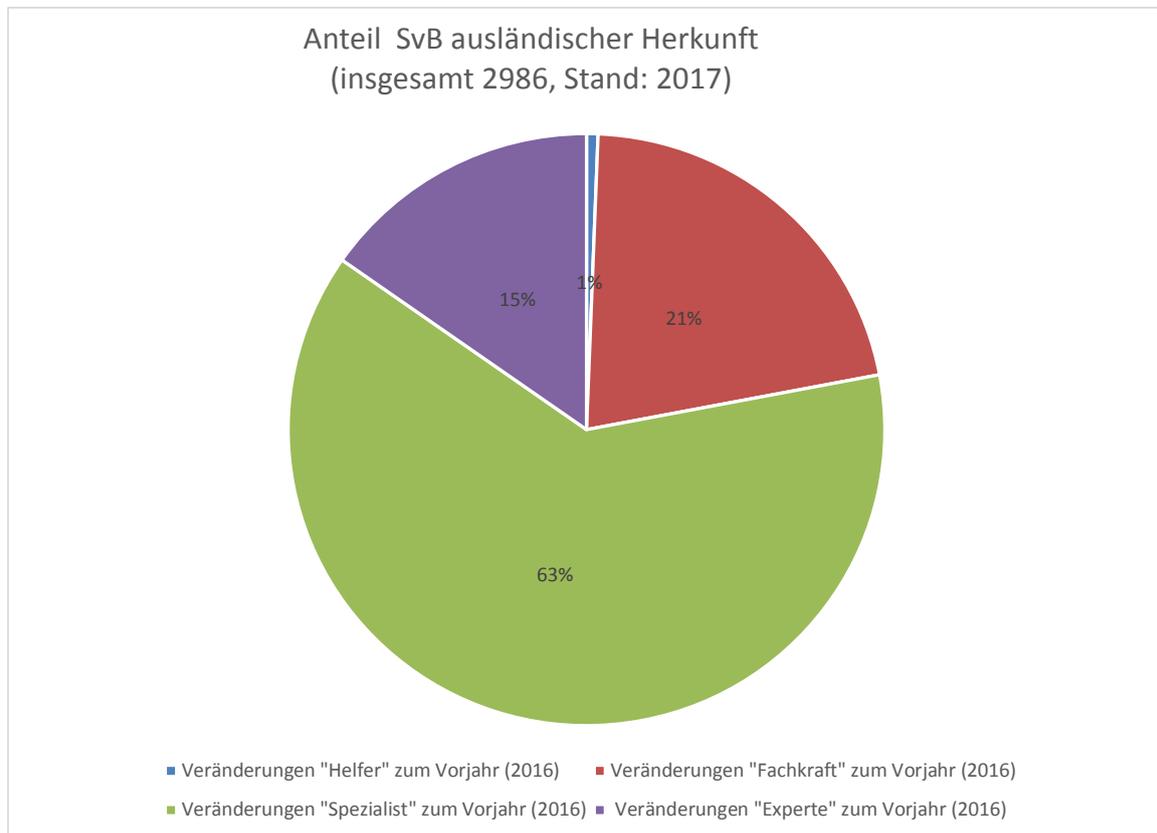


Abbildung 4. Veränderung des prozentualen Anteils an SvB ausländischer Herkunft, Stand: 2017

Eine ähnliche Verteilung gilt für die Gruppe der Beschäftigten aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern. Im Jahr 2017 sind von den 197 SvB ca. 38% Fachkräfte, welche damit die größte Gruppe bilden. Hier liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei ca. 24%. Die kleinste Gruppe bildeten die Spezialisten*innen mit etwa 3%. Für diese Gruppe ist der Frauenanteil zu gering, als dass Daten dazu geliefert werden können. Auch für die aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern kommt es in allen Bereichen zu einem Anstieg der Beschäftigten (Abb. 5)

Insgesamt wird aus den Daten über Anzahl und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigtenverhältnisse deutlich, dass es im Kreisgebiet sowohl für Menschen mit deutscher als auch ausländischer Staatsangehörigkeit zu einem positiven Anstieg kommen konnte. Vor allem in den Bereichen „Helfer“ kommt es zu Anstiegen, wobei

ausländische Arbeitnehmer vor allem in den Bereichen „Spezialisten“ zunehmen. Allerdings verringerte sich die Anzahl der Auszubildenden in den Jahren von 2015 bis 2017 im Kreisgebiet. Die erhobenen Daten und daraus resultierenden Ergebnisse können als wichtige Indikatoren für unterstützende Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt im Kreisgebiet Göttingen verwendet werden.

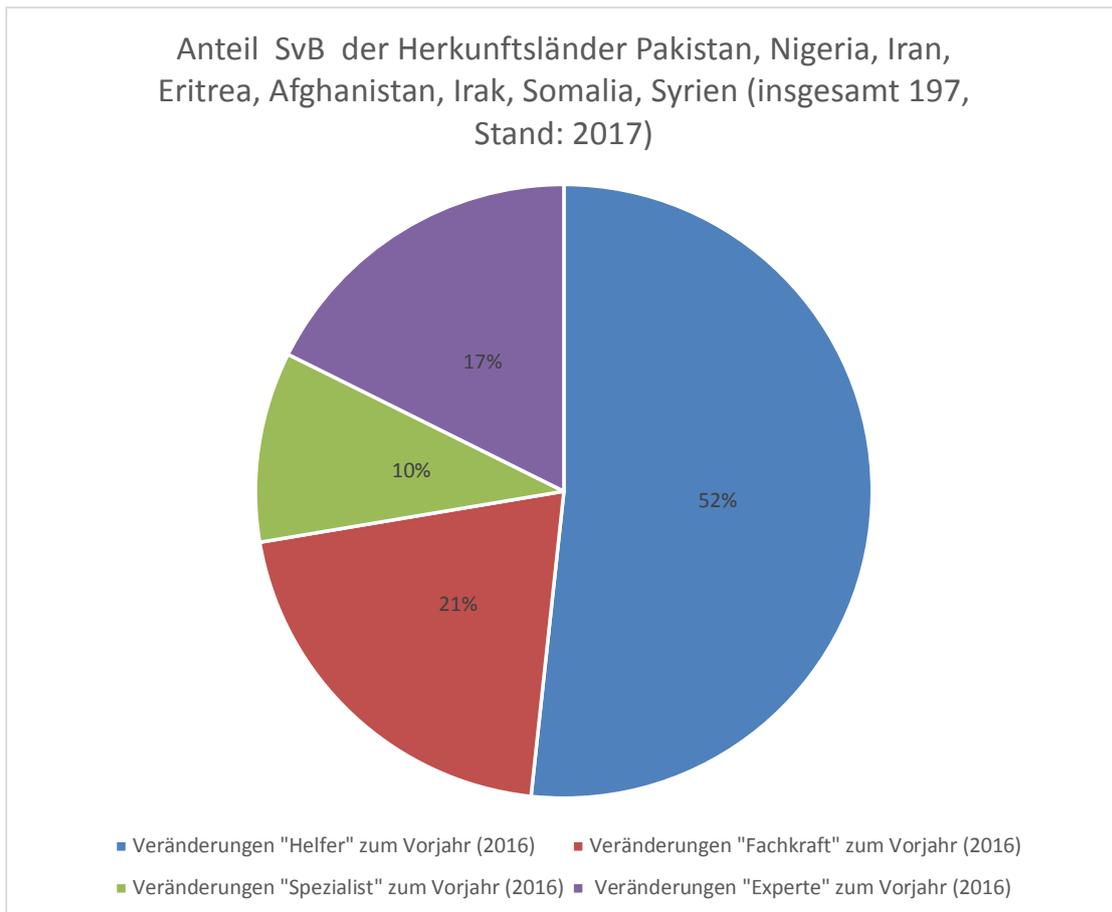


Abbildung 5. Veränderung des prozentualen Anteils an SvB der nicht-europäischen Herkunftsländer, Stand: 2017

3.2 Beschäftigung von Flüchtlingen

Im Landkreis Göttingen wird eine Vielzahl von Praktika und Ausbildungsstellen für Flüchtlinge angeboten⁶. Der vermehrte Zuzug von Geflüchteten im Jahr 2015 hatte eine umfassende Zusammenarbeit verschiedener Akteure*innen zur Folge. Insbesondere das Jobcenter, die Agentur für Arbeit und der Fachbereich für Soziales der Kreisverwaltung Göttingen haben ein

⁶ Experte V, I6, S.1 Z.31

System etabliert, um gemeinsam, um die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten bewerkstelligen zu können und die Aufnahme, Kostenübernahmen, Daten- und Informationsübermittlung bezüglich der Flüchtlinge einheitlich und effektiv regelt⁷. Die Projekte der GAB und FairBleib im BIGS-Verbund sind zentrale und effektive Akteure diese Verbunds. Ein*e Experte*in gibt an: „Nur durch die Tatsache, dass alle gesagt haben ‚Wir tun alles menschenmöglich, um das umzusetzen‘, haben wir es auch tatsächlich geschafft, das wir auch rechtskreisübergreifend alles geregelt haben“⁸. Die vorhandenen Möglichkeiten für Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt im Kreisgebiet sollten gefördert werden, um insbesondere längerfristige Perspektiven für Betroffene mit Fluchthintergrund zu schaffen.

3.3 Arbeitslosigkeit im Landkreis Göttingen

Das folgende Kapitel stellt die Arbeitsmarktsituation im Kreisgebiet im Hinblick auf die Arbeitslosenzahlen dar. Aus den quantitativen Daten der Agentur für Arbeit geht hervor, dass die Arbeitslosenquote im Landkreis Göttingen im Zeitraum von 2015 bis 2017 leicht zurückgegangen ist (von 5676 Arbeitslosen auf 5435), wobei die Anzahl erwerbsloser Ausländer*innen gleichzeitig stark angestiegen ist (580 auf 792). Diese Entwicklung lässt sich allerdings durch den vermehrten Zuzug von Flüchtlingen erklären, da es sich den bei knapp 43% der arbeitslosen Ausländer*innen um Flüchtlinge handelt, und dass davon knapp 36% Personen aus den acht oben erwähnten nichteuropäischen Herkunftsländern stammen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Deutschen und Ausländer*innen ähnlich. Im Vergleich dazu ist sie bei Ausländer*innen aus den acht nichteuropäischen Herkunftsländern deutlich kürzer.

Betrachtet man die Anzahl an Langzeitarbeitslosen⁹ im Landkreis Göttingen, ist in der Gruppe der Deutschen von 2015 bis 2017 ein Anstieg um 3,5% des Gesamtanteils von erwerbslosen Menschen, bei Ausländer*innen aber ein Rückgang von fast 9% festzustellen¹⁰.

⁷ Experte XII, I14, Z.459 und Z.477

⁸ Experte XII, I14, Z.521

⁹ Definition von Langzeitarbeitslosigkeit: § 18 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III): „(1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.“ (Bundesamt für Justiz und Verbraucherschutz, 1997)

¹⁰ 258293_Arbeitslose_Göttingen_ZR.xlsx

Innerhalb der qualitativen Erhebungen wurden von den unterschiedlichen Gesprächspartner*innen vielfältige Gründe für die Arbeitslosigkeit von Menschen mit und ohne MHG genannt. Bei deutschstämmigen Arbeitslosen werden vor allem ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Folgestelle, die Schließung eines Betriebes oder eine zu geringe Qualifikation als Gründe für Arbeitslosigkeit angegeben¹¹. Bei Migrant*innen treten diese Gründe ebenfalls auf, zusätzlich wurden jedoch Sprach-, Bildungs- und Qualifizierungsdefizite als die wichtigsten Hürden bei der Arbeitsmarktintegration genannt¹². Eine Besonderheit bietet hier die Gruppe der Flüchtlinge. Für sie spielen zusätzlich aufenthaltsrechtliche Probleme und Traumatisierungen eine Rolle, aufgrund welcher sich eine berufliche Um- und Neuorientierung schwierig gestalten kann. So können Flüchtlinge, abhängig vom Flüchtlingsstatus, bestimmte Sprachangebote, bspw. Die vom BAMF geförderten Integrationskurse) nicht wahrnehmen oder die Durchführung einer z.B. dreijährigen berufsqualifizierenden Ausbildung gestaltet sich aufgrund einer Aufenthaltsbefristung schwierig. Die Kreisverwaltung hat als Zielsetzung stets die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit aller Personengruppen. Daher gilt es, die Hürden der Arbeitsmarktintegration abzubauen.

3.4 Fachkräftesicherung

Fachkräfte sind laut Definition der Bundesagentur für Arbeit „Personen, deren Tätigkeit i.d.R. mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt“¹³. Aktuell stellen Fachkräfte ca. 63% der Beschäftigten im Kreisgebiet dar und die Anzahl dieser Stellen wächst weiter.

Vor allem in den Bereichen Pflege, Handwerk, Hotellerie, Gastronomie und Industrie herrsche ein großer Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, denn eine Vielzahl dieser Bereiche sei aktuell deutlich unterbesetzt¹⁴. Der viel diskutierte Fachkräftemangel wird auch für den Landkreis Göttingen von allen befragten Personen bestätigt. Einige Interviewpartner*innen sehen im Zuzug von geflüchteten Menschen eine gute Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Es wird aber auch Kritik an diesen Überlegungen geäußert¹⁵, da in den betroffenen Branchen oft ein hohes Anforderungsniveau herrscht. Deshalb muss geprüft

¹¹ Experte XII,, Gespräch JC

¹² Experte VII, I8, Z.116; Experte II, I3, Z.57; Experte III, I4, S.2 Z.19f.

¹³ Bundesagentur für Arbeit, Hoffmann, J.; Schridde, H.: Fachkräftebedarf und Berufseinmündung von „Flüchtlingen“. S.4, 2016.

¹⁴ Experte XII, I14, Z.1126, Experte IV, I5, Z.12 und Z.23, Experte IX, I10, Z.14

¹⁵ Experte VIII, I9, Z.290

werden, inwiefern die Qualifikationen der betroffenen Geflüchteten ausreichen bzw. inwieweit es Sinn macht sie spezifisch weiter zu qualifizieren¹⁶.

Die Anpassung der beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen an den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes sowie an die spezifische Situation der Betroffenen sei besonders wichtig. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen sollten neben den Bedarfen des Arbeitsmarkts auch die spezifischen Bedarfe von Betroffenen im Blick behalten. Unter diesen Umständen gäbe es anschließend gute Chancen, Neuzugewanderte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren¹⁷. Diese Ergebnisse aus den Interviews decken sich mit den Angaben der Bundesagentur für Arbeit, welche den Bedarf an Fachkräften als Chance für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter beschreibt¹⁸.

Das Thema Fachkräftesicherung ist insgesamt ein vieldiskutiertes Thema, zu dem je nach Sichtweise unterschiedliche Prognosen formuliert werden. Die Kreisverwaltung setzt sich für eine langfristige Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten in den von Fachkräftemangel bedrohten Branchen ein. Dabei sind wie bereits angesprochen adäquate Vorbereitungen und Qualifizierungen nötig.

4. Integrationsfaktoren des Arbeitsmarkts

4.1 Sprache und Sprachmaßnahmen

Eine gemeinsame Sprache ist wohl der wichtigste und in der Regel erste Faktor, um sich in einem fremden Land integrieren zu können¹⁹. In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration sind erst ab einem gewissen Sprachniveau (je nach beruflichem Erfordernis B1 bis C1 nach dem europäischen Sprachreferenzrahmen (siehe Anhang 9.1) weitere Qualifizierungsmaßnahmen oder ein Arbeitsmarkteinstieg möglich²⁰. Im Berufsalltag ist das Beherrschen der deutschen Sprache aus unterschiedlichen Gründen relevant. Zum einen ermöglicht sie die Interaktion

¹⁶ Experte I, I1, Z.206, Experte VI, I7, Z.320

¹⁷ Experte XII, I14, Z.1127

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Hoffmann, J.; Schridde, H.: Fachkräftebedarf und Berufseinmündung von „Flüchtlingen“. S.13, 2016.

¹⁹ Experte III, I4, S.2 Z.3; Experte XII, I14, Z.35; Experte VI, I7, Z.138; Experte VI, I7, Z.299; Experte XI, I13, Z.14 & Z.33; Experte IX, I10, Z.35;

²⁰ Experte I, I1, Z.116

zwischen unterschiedlichen Akteuren*innen, da bei jeder Tätigkeit unter anderem Anweisungen und Aufgaben verstanden und umgesetzt werden müssen²¹. Zudem können Sprachbarrieren für Betroffene zu Überforderung am Arbeitsplatz führen und dadurch das Selbstvertrauen verringern. Des Weiteren können Sprachprobleme Motivation und Arbeitsleistung negativ beeinflussen²² und zu Ausbildungsabbrüchen führen²³.

Für alle Migrant*innen werden Sprachkurse angeboten. Die VHS Göttingen Osterode gGmbH ist der Hauptanbieter von Sprachkursen im Landkreis Göttingen, dieses betrifft sowohl das Angebot von den vom BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) geförderten Integrationskursen, als auch die vom Land Niedersachsen geförderten Sprachkurse, sogenannte MWK-Sprachkurse. Letztere Sprachkurse stehen allen Migrant*innen, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, offen²⁴. Um eine berufliche Ausbildung oder ein Studium zu beginnen, oder um in den Arbeitsmarkt einzusteigen, muss die Sprache sowohl in Wort als auch in Schrift beherrscht werden²⁵. Für einen Ausbildungsbeginn gehen einige von einem mindestens notwendigen B1-Sprachniveau laut dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen aus. Bei höher qualifizierten Beschäftigungen wird häufig ein B2-Sprachniveau gefordert²⁶ sowie von deutschen Universitäten ein C1-Niveau für die Aufnahme eines Studiums²⁷. Auch die Teilnehmer*innen der partizipativen Erhebungen geben an, dass Sprachkenntnisse auf B2 Niveau notwendig seien, um eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können. Sie sehen die Problematik aber vor allem darin, schriftlich ein ebenso hohes Niveau zu erreichen, welches spätestens im Rahmen der Berufsschule notwendig sei²⁸. Um Frauen, die familiär eingespannt sind, die Teilnahme an einem Sprachkurs zu ermöglichen, müssen Sprachkurse mit Kinderbetreuung angeboten werden.

Sprach- und Integrationsprojekte für jugendliche Flüchtlinge SPRINT und SPRINT DUAL im Land Niedersachsen: Im Oktober 2015 wurde, zusätzlich zu den vielerorts schon bestehenden Sprachförderklassen (BVJ-A), das Modellprojekt „SPRINT“ (Sprach- und Integrationsprojekt) an den niedersächsischen Berufsbildenden Schulen eingeführt. Dieses richtet sich an

²¹ Experte XII, I14, Z.137; Experte VII, I8, Z.23

²² Bericht FWS Politik S.6

²³ Experte II, I3, Z.255

²⁴ Experte II, I3, Z.78

²⁵ Experte V, I6, S.3 Z.21f.

²⁶ Experte IX, I10, Z.505; Experte V, I6, S.3 Z.1f.

²⁷ Experte I, I1, Z.101

²⁸ Bericht FWS Mitarbeiter*innen S.7

Geflüchtete bis 21 Jahre und ist für maximal ein Jahr angelegt, wobei der Wechsel in den Regelunterricht (BVJ, BEK, BFS) je nach Sprachstand jederzeit flexibel ermöglicht werden soll. Auch eine Binnendifferenzierung des Lernangebotes (z.B. für Schüler*innen mit Alphabetisierungsbedarf), etwa durch zusätzliche Unterstützung bzw. Teilung der Klassen soll dem jeweiligen Bedarf entsprechend von den Schulen vorgenommen werden. Diejenigen Schüler*innen, die bereits eine SPRINT-Klasse, eine BVJ-A oder eine vergleichbare außerschulische Integrationsmaßnahme (z.B. PerjuF) durchlaufen haben, können diesen Bildungsweg noch bis 31.07.2019 im Rahmen des an SPRINT zeitlich anschließenden Projektes „SPRINT-DUAL“ fortsetzen. Hierbei stehen eine Einstiegsqualifizierung und die Berufsausbildung im Vordergrund. Die Teilnahme ist für eine Dauer von 6 bis 9 Monaten vorgesehen und die Schüler*innen sind an 3,5 von 5 Tagen in einem Betrieb tätig. Der theoretische Unterricht findet begleitend an 1,5 Schultagen an den berufsbildenden Schulen statt und beinhaltet die Module Sprachvertiefung, Grundlagenwissen (mit Schwerpunkt Mathematik) und Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben.

4.2 Schulische Bildung und Berufsqualifikationen

Schulische Bildung und Berufsqualifikationen sind für eine gelungene Arbeitsmarktintegration auf diversen Ebenen relevant. Insbesondere beim Arbeitsmarkteinstieg können Probleme durch Bildungsdefizite auftreten. Deshalb ist es extrem wichtig, dass „unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft – Chancen für gute Schulabschlüsse und berufliche Qualifikationen geboten werden.“²⁹

Es kann von keinem einheitlichen Bildungsniveau der Flüchtlinge ausgegangen werden, denn dieses hänge stark von der individuellen Bildungsbiographie der Personen und ihrem Herkunftsland ab³⁰.

a) Ein*e Befragte*r führt hier das Beispiel anhand der Länder Syrien und dem Irak auf. Es wird angegeben, dass Personen, die das syrische Bildungssystem absolviert haben durchschnittlich ein deutlich höheres Bildungsniveau vorweisen können, als Personen aus dem Irak. In Syrien gibt es im Gegensatz zu vielen anderen Ländern eine Schulpflicht, so dass so-

²⁹ Bericht FWS Mitarbeiter*innen S.7, S. 1.

³⁰ Experte XII, I14, Z.50

wohl Männer als auch Frauen in der Regel eine Basisgrundbildung besäßen³¹. Auch Personen aus dem Iran (Männer wie Frauen) haben i.d.R. höhere Bildungsabschlüsse als Personen aus anderen Ländern, aus denen Flüchtlinge kommen.

b) Darüber hinaus gibt es in der Gruppe der Flüchtlinge eine hohe Analphabetisierungsrate, wobei einige Menschen überhaupt erst alphabetisiert werden und andere das lateinische Alphabet als Zweitschrift lernen müssen³².

c) Im Rahmen der qualitativen Erhebungen äußerte ein*e Interviewpartner*in, dass gerade in der Gruppe der Geflüchteten oft ein niedrigerer Bildungsstand vorliegt³³. Dies darf jedoch nicht mit geringen kognitiven Fähigkeiten der Menschen verwechselt werden³⁴. Der Bildungsstand lässt sich meist durch die Situation in den jeweiligen Heimatländern erklären. Zum einen sind die Anforderungsniveaus der Schulsysteme oft nicht mit den in Deutschland geforderten Anforderungen vergleichbar und zum anderen können bzw. konnten Geflüchtete ihre begonnene Ausbildung aufgrund von Krieg und Flucht oft nicht abschließen³⁵.

d) Dokumente, die die Qualifikationen belegen, konnten aufgrund der Flucht nicht mitgebracht werden oder gingen verloren. Dieses erschwert die Möglichkeiten der Anerkennung bzw. Bewertung der Qualifikationen bzw. Abschlüsse.

All diese Faktoren sollten bei der Bestandsaufnahme des jeweiligen Bildungsstandes beachtet werden.

4.3 Anerkennung von Abschlüssen und Anerkennungsberatung

Die Unterschiede in den Ausbildungssystemen verschiedener Länder bedeuten diverse Herausforderungen für die hiesigen Anerkennungs- bzw. Beratungsstellen zur Überprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüssen.

³¹ Experte XII, I14, Z.55 und Experte XII, I14, Z.110

³² Experte XII, I14, Z.752 und Experte XII, I14, Z.966

³³ Experte IV, I5, Z.35

³⁴ Experte IX, I10, Z.439

³⁵ Experte IX, I10, Z.64; Experte I, I1, Z.87

Viele Bildungsabschlüsse können aufgrund der unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungssysteme und anderer Inhalte nicht oder nur teilweise anerkannt werden³⁶. Im Falle eines Fehlens von Zeugnissen oder anderen relevanten Dokumenten, die eine Berufsausbildung oder einen Schulabschluss nachweisen, gibt es die Möglichkeit einer Gleichwertigkeitsprüfung. Hier wird in einem speziellen Verfahren geprüft, ob die Fähigkeiten der betroffenen Person gleichwertig zu den hiesigen Berufsanforderungen sind³⁷. Problemfelder können Anpassungsqualifizierungen, Externprüfungen, Profiling und nicht zuletzt die Finanzierung des Verfahrens sein. Ist dies der Fall, kann auch ohne Dokumente eine Berufserlaubnis ausgestellt werden³⁸. Grundsätzlich wird eine volle Anerkennung des Abschlusses häufig nicht ausgestellt und die Personen erhalten nur eine Teilanerkennung ihrer Qualifikationen.

Der nicht flächendeckende Bekanntheitsgrad der Anerkennungsberatungsstellen der BIGS und der IHK in der Region ³⁹und auch die recht hohen Kosten einer Anerkennungsprüfung von mehr als 300 Euro pro Person hindern noch immer viele zugewanderte Personen ihre Qualifikationen oder Abschlüsse überprüfen und bewerten zu lassen. Fehlende Nachweise wie Zeugnisse bzw. die oben genannten Unterschiede im Ausbildungssystem sind Gründe, warum häufig Ausbildungen aus den Heimatländern der Migrant*innen nicht anerkannt werden⁴⁰. Zudem dauert es oft lange, bis Zeugnisse übersetzt und auf Gleichwertigkeit geprüft werden⁴¹.

Ein*e Interviewpartner*in gab an, dass die Zahl der Anerkennungen im Landkreis Göttingen deutlich gestiegen sei und viele Menschen im Rahmen des Anerkennungsprozesses ein Anerkennungspraktikum absolvieren konnten und anschließend von den entsprechenden Betrieben übernommen wurden⁴². Viele der Befragten sehen die Überprüfung im Rahmen eines Anerkennungsprozesses von Berufsabschlüssen auch als einen der besten Wege der Arbeitsmarktintegration. Dabei wäre es wichtig auf den bereits bestehenden Kenntnissen aufzubauen und zum Beispiel Fortbildungen für neue Arbeitnehmer*innen anzubieten⁴³. Diese Ansicht wurde ebenfalls von den Teilnehmer*innen der partizipativen Fachworkshops ge-

³⁶ Experte V, I6, S.5 Z.35

³⁷ Experte IX, I10, Z.98; Experte XII, I14, Z.152

³⁸ Experte IV, I5, Z.258; Experte IV, I5, Z.266; Experte XII, I14, Z.240

³⁹ Experte V, I6, S.4 Z.11f.

⁴⁰ Experte VIII, I9, Z.571; Experte IX, I10, Z.110; Experte VII, I8, Z.57

⁴¹ Experte V, I6, S.4 Z.27f; Experte V, I6, S.4 Z.32f.

⁴² Experte XII, I14, Z.666; Experte XII, I14, Z.174

⁴³ Experte V, I6, S.4 Z.22

teilt⁴⁴. Die Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG (BIGS) unterstützt Migrant*innen, Geflüchtete sowie Deutsche u.a. im Landkreis Göttingen dabei, im Ausland erworbene Abschlüsse „offiziell bewerten zu lassen“. Diese Anerkennungsberatung beinhaltet zum einen die Unterstützung bei der Antragsstellung und zum anderen verschiedene Beratungsangebote. Im Jahr 2015 führte die BIGS insgesamt 28 Erstberatungen bei Migrant*innen sowie eine bei einem Flüchtling durch. Im Jahr 2016 stieg die Zahl der Erstberatungen bei Flüchtlingen auf fünf Personen an. In Folge dessen wurden im Jahr 2015 insgesamt neun und im Jahr 2016 sieben Anträge gestellt. Ein deutlicher Unterschied zwischen den Jahren zeigt sich bei den antragsstellenden Geflüchteten. Während 2015 noch keine Flüchtlinge Anträge gestellt haben, waren es 2016 drei Anträge.

Laut des Integrationsberichtes des Jobcenters waren im Jahr 2015 im Landkreis Göttingen unter den Arbeitslosengeld II Empfängern insgesamt 120 ausländische Personen mit einer Ausbildung und 84 Personen mit einem Hochschulabschluss, die jeweils in Deutschland nicht anerkannt wurden. Ebenso zeigte sich unter den deutschen ALG II Empfänger*innen mit Migrationshintergrund ein ähnliches Bild. Hier gaben 129 Personen an, eine Ausbildung im Ausland absolviert zu haben, die in Deutschland nicht anerkannt wurde. Zudem gaben 53 Personen an, einen Hochschulabschluss zu besitzen, welcher ebenfalls in Deutschland nicht anerkannt wird. Vergleicht man diese Zahlen im Hinblick auf das Jahr 2017 wird deutlich, dass sich an den Zahlen der deutschen Personengruppe keine Veränderungen geben. Allerdings stiegen die Zahlen für die ausländische Gruppe ohne Anerkennung deutlich. So waren im Jahr 2017 unter den ALG II Empfängern rund 10 Personen mehr, dessen Ausbildung aus dem Ausland in Deutschland nicht anerkannt wird. Dies ist ebenfalls für die Hochschulabschlüsse zu beobachten, hier zeigt sich ein Anstieg im Vergleich zum Jahr 2015 von 50,3 %⁴⁵.

4.4 Arbeitsmarkteinstieg

Der Arbeitsmarkteinstieg im deutschen Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund ist ein relevantes Thema, insbesondere unter dem Benachteiligungsaspekt feststellen

⁴⁴ Bericht FWS Mitarbeiter*innen S.8

⁴⁵ 2018-01-18 Auswertung Integrationsbericht Sept 2015.xlsx/ 2018-01-18 Auswertung Integrationsbericht Sept 2017.xlsx

lassen⁴⁶. Konsequenzen sind eine überdurchschnittlich höhere Arbeitslosigkeit oder häufigere atypische Beschäftigungsverhältnisse⁴⁷.

Grundlegend fielen im Rahmen der Befragungen Aussagen darüber, dass das Thema Arbeitsmarkteinstieg für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ein komplexes Thema ist. Besonders die Heterogenität der verschiedenen Gruppen von Migranten*innen erfordert eine detaillierte Auseinandersetzung⁴⁸. Darüber hinaus betont ein*e Interviewpartner*in, dass aus Erfahrung der Arbeitsmarktzugang „kein kulturelles, ethnisches, nationales Problem [hier gemeint: herkunftsbezogenes Problem]“ sei, sondern ein sozial bedingtes darstellt⁴⁹.

Speziell für junge Berufsanfänger*innen zeigen Untersuchungen, „dass sich der Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, selbst bei gleichwertigen Schulabschlüssen, schwieriger gestaltet als bei herkunftsdeutschen Jugendlichen.“⁵⁰ Potenziellen Arbeitgeber*innen sollten in diesem Fall die Vorteile von Interkulturalität und eventueller Mehrsprachigkeit innerhalb ihrer Mitarbeiter*innenschaft und Auszubildenden stärker verdeutlicht werden⁵¹.

Des Weiteren sind Beratungsangebote essentiell und gelten als „Schlüssel für den Arbeitsmarkteinstieg“⁵². Wichtig ist die Vermittlung von Wissen über das hiesige Sozial-, Aufenthalts- und Arbeitsrecht, um Neuzugewanderte vor prekären Beschäftigungen zu schützen⁵³. Im Landkreis Göttingen sind diesbezüglich einige Anlaufstellen, wie z.B. das vom Landkreis Göttingen mitfinanzierte Migrationszentrum in der Stadt Göttingen oder das Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz, vorhanden, welche Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung Möglichkeiten und Informationen bereitstellen, um eigene Kompetenzen und Interessen feststellen zu können.

⁴⁶ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2015): Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Gütersloh, S. 8

⁴⁷ Bertelsmann Stiftung (2015), S. 8

⁴⁸ Experte VII, I8, Z.45

⁴⁹ Experte IV, I5, Z.32

⁵⁰ Vgl. Polat/Schröder: Migrationshintergrund und Berufsorientierung (2014), S. 1.

⁵¹ Vgl. Polat/Schröder (2014), S. 3.

⁵² Vgl. Bertelsmann Stiftung (2015), S. 9.

⁵³ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (2017): Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

Die angesprochenen relevanten Aspekte Arbeitsmarkteinstieg für Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung werden im weiteren Verlauf des Textes aufgegriffen und näher betrachtet.

a. Berufsorientierung

Die Berufsorientierung ist bei vielen jungen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft ein wichtiges Thema⁵⁴. Häufig kann es vorkommen, dass das vielfältige Angebot des Arbeitsmarktes zu Überforderungen führt. Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland ist in den meisten Ländern der Welt unbekannt, so dass auch die Rahmenbedingungen für Facharbeit erst vermittelt werden müssen. Dies macht es schwieriger, eine Wahl für den weiteren Weg zu treffen⁵⁵. Daher fordern viele der von uns befragten Expert*innen eine stärkere Fokussierung auf das Thema Berufsorientierung. Es sollten mehr Möglichkeiten für junge Menschen geschaffen werden, um erste Eindrücke sowie ein realistisches Bild des Berufsalltages erhalten zu können⁵⁶, beispielsweise durch Hospitationen oder Praktika in Betrieben. Auch bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter sollte vermehrt darauf geachtet werden, deren Wünsche durch Orientierungsangebote zu berücksichtigen und diese an die aktuellen Gegebenheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt anzupassen⁵⁷. Zu diesem Zweck bietet unter anderem die Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG / BIGS seit 2009 eine Orientierungsberatung an. Diese ist für jede interessierte Person zugänglich. 70% der Kunden*innen besitzen einen MHG, was zeigt, wie zentral das Thema der Berufsorientierung vor allem für Personen mit MHG zu sein scheint⁵⁸.

Insgesamt wird erkenntlich, dass das Thema Berufsorientierung einen wichtigen Anteil für einen erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg ausmacht.

⁵⁴ Experte IX, I10, Z.187

⁵⁵ Experte V, I6, S.3 Z.4f.

⁵⁶ Experte V, I6, S.12 Z.35f. und S.13 Z.2

⁵⁷ Experte I, I1, Z.26

⁵⁸ Experte IV, I5, Z.354 und Z.369

b. Arbeitsmarkteinstieg für Flüchtlinge

Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt bietet eine große Chance, um die Fachkräftesicherung insbesondere in den ländlichen Gebieten zu unterstützen sowie Neuzugewanderte in die Gesellschaft zu integrieren. Soziale Kontakte, ein gestärktes Selbstbewusstsein, die Identifikation mit der neuen Lebenswelt und ein schnelleres Sprachlernen sind nur einige Aspekte, welche sich durch die Anstellung in einem Betrieb verbessern können.

Allerdings kann es sich bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt um einen langwierigen Prozess handeln⁵⁹. Insbesondere für den Einstieg können die Hürden für eine Anstellung relativ hoch laut der Ergebnisse der Interviews sein⁶⁰. Grundlegend dürfen Geflüchtete durch das Asylbewerberleistungsgesetz nur unter verschiedenen Auflagen arbeiten, sie haben i.d.R. nach 3 Monaten Aufenthalt in Deutschland einen sogenannten nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Aufgrund dieser rechtlichen Einschränkung, zumal ihnen i.d.R. auch die notwendigen deutschen Sprachkenntnisse fehlen, können nur vereinzelt Personen mit Fluchterfahrung direkt in die Arbeitswelt integriert werden⁶¹. Oft werden zunächst Praktika vermittelt, um den Menschen einen Einblick in das Berufsleben zu ermöglichen und ihnen gleichzeitig die Chance zu geben, die eigene Arbeitsfähigkeit trotz eventuellen sprachlichen Defiziten unter Beweis zu stellen⁶². Die Möglichkeit eines Berufseinstiegs über Praktika wird zudem als ein weiterer adäquater Weg gesehen⁶³.

Auch im Rahmen der durchgeführten Fachworkshops wurden einige Hürden beim Arbeitsmarkteinstieg von Teilnehmer*innen genannt. Diese wurden unter anderem im Übergang von der Sozialhilfe (hier gemeint: Asylbewerberleistungsgesetz) zur Beschäftigung gesehen, da plötzlich eine größere Verantwortung und eine Vielzahl neuer Themen auf die Menschen zukommen. Zusätzlich besteht die Gefahr der Ausnutzung im Rahmen von Beschäftigungen für geringqualifizierte Menschen, ggf. muss überprüft werden, ob der Mindestlohn gezahlt

⁵⁹ Experte I, I1, Z.83

⁶⁰ Experte VII, I8, Z.122

⁶¹ Experte I, I1, Z.50 und Z.54

⁶² Experte II, I3, Z.61

⁶³ Persönliches Gespräch mit einer Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit

wird. Es wurde angemerkt, dass die Möglichkeiten der Berufswahl in der Praxis durch eine Vielzahl an Faktoren eingeschränkt sind⁶⁴.

Wie in einem vorangegangenen Kapitel bereits angedeutet, kann ein ungeklärtes Aufenthaltsrecht bei Geflüchteten zu Unsicherheiten bei Arbeitgeber*innen führen und dadurch teilweise eine Anstellung verhindern⁶⁵. Arbeitgeber*innen wissen laut eines*r Interviewpartner*in in der Regel nicht, welche Arbeitsmöglichkeiten die unterschiedlichen Aufenthaltstitel erlauben und welche Einschränkungen es zu beachten gilt. Aufgrund dessen kann es passieren, dass Arbeitssuchenden ohne aufenthaltsrechtliche Hürden eher der Vortritt gewährt wird⁶⁶. Zum Abbau von Wissenslücken auf Seiten der Arbeitgeber*innen fördert das Land Niedersachsen seit 2017 das Projekt „Überbetriebliche Integrationsmoderatoren*nen“, Standorte in Südniedersachsen sind die IHK, die Beschäftigungsförderung Göttingen und die Johanniter-Unfall-Hilfe. Des Weiteren informiert das Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz (FBSH) potentielle Arbeitgeber*innen, auch im Rahmen von Schulungen zu den Themen Arbeits- und Aufenthaltsrecht und Flüchtlinge.

In Bezug auf das Aufenthaltsrecht und eine Arbeitserlaubnis können Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren eine Gestattung bekommen, mit welcher sie nach drei Monaten eine Arbeit aufnehmen dürfen, außer sie kommen aus einem sogenannten sicheren Herkunftsland. Für Personen aus diesen Ländern trifft diese Regelung nicht. Sobald der Asylantrag eines Flüchtlings durch das BAMF anerkannt wurde, findet ein Wechsel des Rechtskreises vom SGB III zum SGB II statt. Im SGB II erhalten sie eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis. Lediglich die Aufnahme einer selbständigen Arbeit richtet sich nach der Art der Anerkennung und muss ggf. individuell betrachtet werden⁶⁷.

Ein ungeklärter Aufenthaltsstatus kann die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erschweren oder verzögern. Viele Menschen, die um ihren Aufenthaltsstatus bangen, haben Angst zurück in ihre Heimatländer geschickt zu werden und können sich daher nicht vollkommen auf das Arbeitsleben in Deutschland einlassen oder anfangen, sich ein neues Leben aufzubauen⁶⁸. Ein*e Gesprächspartner*in gibt an, dass die Sicherung des Aufenthaltsstatus

⁶⁴ Bericht FWS Mitarbeiter*innen S.7

⁶⁵ Experte VIII, I9, Z.231

⁶⁶ Experte XII, I14, Z.123

⁶⁷ Experte XII, I14, Z.126

⁶⁸ Experte V, I6, S.3 Z.15

daher das vorrangige Ziel vieler Flüchtlinge sei. Dies bedeute vorrangig das Erlangen von Sprachkenntnissen, sowie eine Absicherung des eigenen Lebensunterhalts⁶⁹.

Es wird deutlich, dass besonders der Aufenthaltsstatus von Neuzugewanderten Auswirkungen auf ihre berufliche Situation haben kann. Die Möglichkeiten für eine möglichst frühe Anstellung können die Arbeitsmarktintegration beschleunigen und zu langfristiger Integration, sowie einer schnellen Niederlassungserlaubnis führen, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist (frühestens nach 3 Jahren bei C 1-Sprachkenntnissen).

c. Arbeitsmarkteinstieg von Menschen mit Migrationshintergrund

Der Arbeitsmarkteinstieg kann für Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls mit Hürden verbunden sein, in der Fachliteratur wird belegt: „[o]ftmals wird die Migration vor allem als ein Problem im beruflichen Übergang dargestellt.“⁷⁰ Daraus resultiert, dass noch Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund benötigt wird, um ihnen einen gleichberechtigten Berufseinstieg ermöglichen zu können.

Unternehmen müssen für die Vorteile eines internationalen Teams sensibilisiert werden, da Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund durch die Prägung zweier Kulturkreise vielfältige Fähigkeiten mitbringen⁷¹. Dies können konkret die Kenntnisse mehrerer Sprachen als auch interkulturelle Erfahrungen und Kompetenzen sein, welche sie in ihrer Tätigkeit einsetzen können. Die Fähigkeiten sollten ebenfalls möglichst auch schon im Fachunterricht bei einer Ausbildung thematisiert werden⁷².

d. Betreuung und Begleitung beim Berufseinstieg

Eine intensivere Begleitung beim Berufseinstieg wird von vielen der Interviewpartner*innen gefordert. Besonders interessante Themen für Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sind hier Informationen über die Anerkennung und Bewertung von Zeugnissen, Möglichkeiten für Praktika sowie die Eigenschaften der Berufsausbildung. Diese Beglei-

⁶⁹ Experte II, I3, Z.42

⁷⁰ Vgl. Polat/Schröder: Migrationshintergrund und Berufsorientierung (2014), S. 4.

⁷¹ Vgl. Polat/Schröder: Migrationshintergrund und Berufsorientierung (2014), S. 4.

⁷² Vgl. Polat/Schröder: Migrationshintergrund und Berufsorientierung (2014), S. 4f.

tung sollte zudem möglichst von einer Vertrauensperson übernommen werden sowie nachhaltig und langfristig verlaufen⁷³. Für Geflüchtete und im Besonderen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete ist diese Art der Betreuung nicht nur während des Arbeitsmarkteintritts sondern auch für die gesamtheitliche emotionale und soziale Integration wichtig. Kritisch haben die Befragten jedoch angemerkt, dass häufig während der ersten Phasen der Arbeitsmarktintegration eine Begleitung geschieht, diese aber zusammen mit einer Maßnahme endet und so nicht nachhaltig sein kann⁷⁴. Zudem sollte keine Bevormundung durch die Betreuer*innen entstehen und den Geflüchteten somit nicht die Selbstständigkeit abgesprochen werden⁷⁵. Ein*e Befragte*r gab dazu an: „Wer sich über tausende Kilometer zu-rechtfindet, dem darf ich nicht das Recht absprechen, hier das auch zu tun.“⁷⁶ Um diese Gefahr der Bevormundung zu minimieren und trotzdem eine qualifizierte Begleitung ermöglichen zu können, hat der Landkreis Göttingen das bereits erwähnte Qualifizierungsmanagement eingerichtet. Unterschiede in den Ausbildungssystemen. Einen ähnlichen Begleitungsansatz - allerdings mit weniger personellen Ressourcen – setzen auch die Mitarbeiter*innen des Projektes FairBleib schon seit 2010 im Landkreis Göttingen um.

e. Berufsausbildung

Ein Punkt, welcher im Rahmen der qualitativen Erhebungen oft als problematisch angeführt wurde, sind die bedeutsamen Unterschiede der Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern und in Deutschland. Das duale Ausbildungssystem in Deutschland ist für viele Zugewanderte unbekannt. Die Zugewanderten seien oft überfordert⁷⁷, da ihnen das Verständnis für das System fehle⁷⁸. Es wäre schwierig, Personen aus anderen Ausbildungssystemen verständlich zu machen, warum in Deutschland eine Ausbildung notwendig ist und recht lange dauere. Eine*r der Gesprächspartner*innen rechnet vor, dass man in Deutschland nach einem Hochschulabschluss und der Schulzeit insgesamt rund 17 Jahre in der Ausbildungsphase gewesen sei, was für viele Zugewanderte erstaunlich ist⁷⁹. Viele möchten laut der Aussage

⁷³ Experte VIII, I9, Z.90, Z.144 und Z.151; Experte IV, I5, Z.67, Z.665 und Z.636; Experte IX, I10, Z.398

⁷⁴ Experte IV, I5, Z.61; Experte VIII, I9, Z.197 und Z.495

⁷⁵ Experte XII, I14, Z.898; Experte IV, I5, Z.70

⁷⁶ Experte XII, I14, Z.902

⁷⁷ Experte IX, I10, Z.210

⁷⁸ Experte IV, I5, Z.264; Experte VII, I8, Z.80

⁷⁹ Experte VII, I8, Z.77

von Interviewpartner*innen lieber früher anfangen zu arbeiten oder dort anknüpfen, wo sie in ihrem Heimatland aufgehört haben⁸⁰.

Der Beginn einer Berufsausbildung wird von vielen der Interviewpartner*innen als die beste Möglichkeit der Arbeitsmarktintegration betrachtet. Insbesondere für die Zugewanderten und Geflüchteten mit geringen Qualifikationen bietet diese eine Chance sich langfristig abzusichern und gegebenenfalls eine niedrigschwellige bisherige Helfertätigkeit zu verlassen.

Laut der Bundesagentur für Arbeit bewarben sich im Berichtsjahr 2016/17 insgesamt 1.721 Menschen im Landkreis Göttingen um einen Ausbildungsplatz. Der prozentuale Anteil von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund liegt bei 9%, darunter befinden sich 22% mit türkischem Migrationshintergrund. Gleichzeitig wird im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang an Bewerbungen von 7% bei der deutschen Bevölkerung im Kreisgebiet beobachtet. Dahingegen steigt die Zahl der Bewerbungen bei ausländischen Bürger*innen um 13%.

Allerdings erhielten von den 1.721 Bewerber*innen 35% zum 30.09.2017 keinen Ausbildungsplatz. Im Hinblick auf die Herkunftsländer der nichtversorgten Bewerber*innen zeigt sich, dass von den 1553 deutschen Bewerbern 32,9 % keinen Ausbildungsplatz erhielten und über die Hälfte der ausländischen Bewerber*innen keinen Ausbildungsplatz erhielten. Von 163 ausländischen Bewerber*innen blieben 52,1 % unversorgt, davon besaßen 50 % einen türkischen Migrationshintergrund⁸¹.

Betrachtet man die Herkunftsländer der ausländischen Bewerber*innen differenzierter, zeigt sich, dass sich neben den türkisch-stämmigen Bewerber*innen (30,7%), vor allem Menschen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern aktiv bewerben, darunter primär afghanische und irakische Staatsbürger*innen. Diese machen einen prozentualen Anteil von insgesamt 29,6% aus. Weiterhin besteht mit 21,7% ein großer Anteil an Bewerber*innen aus dem Balkan, wie beispielsweise Serbien und dem Kosovo. Einen tendenziell eher geringeren Anteil machen diesbezüglich die Länder der EU-Osterweiterung (Polen, Kroatien) mit 8,6%, die GIPS-Staaten (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien) mit 6,6% und die osteuropäischen Drittstaaten wie die Russische Föderation und die Ukraine mit 3,2% aus. Zudem ist es vor dem Hintergrund der verstärkten Flüchtlingszuwanderung nicht verwunderlich, dass ein An-

⁸⁰ Experte VII, I8, Z.66

⁸¹ Ausbildungsstellenmarkt, Agentur für Arbeit, Göttingen, Stand: Juni 2017

stieg von 246,2% im Vergleich zum Vorjahr 2016 an Bewerber*innen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern zu beobachten ist. Allerdings zeigt sich deutlich, dass trotz eines tendenziell hohen Anteils an Bewerber*innen aus den nicht-europäischen Asylherkunftsländern, mit 69,0% ein hoher Anteil dieser Menschen keine Berufsausbildungsstelle erhalten hat⁸².

Experten*innen der qualitativen Interviews äußerten sich ausführlich zum Thema Berufsausbildung. Die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung sollte möglichst über eine Berufsausbildung führen. Dadurch könnte eine Beschäftigung auf Dauer im Mindestlohnsektor vermieden werden⁸³.

Um die Abbruchquote von Auszubildenden zu minieren, sollen vielfältigere und flexiblere Ausbildungsmodelle, eine intensivere Begleitung (zum Beispiel die Berufseinstiegsbegleitung) und weitere ausbildungsbegleitende Hilfen gefördert bzw. eingerichtet werden. In den Workshops wurden folgende Ideen und Ansätze formuliert: Auf Bundesebene wurde die Überprüfung der theoretischen Ausbildungsinhalte gefordert, diese sollten im Hinblick auf die Herausforderungen für Auszubildende mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung in der Berufsschule angepasst werden⁸⁴. Des Weiteren könnten Tests in „einfacher“ deutscher Sprache durchgeführt werden.

Vor allem für Flüchtlinge stellt die Berufsausbildung eine Herausforderung durch die Fachsprache der einzelnen Berufe und durch das bisher unbekanntes deutsche Schulbildungssystem dar. Ein*e Interviewpartner*in berichtet, dass sie/er im Gegensatz zu seinen Klassenkameraden*innen der Berufsschule vier statt einer Stunde für die Hausaufgaben bräuchte und dies obwohl seine Deutschkenntnisse in dem angeforderten Bereich liegen würden⁸⁵. Auch der Unterricht sei für ihn eher schwierig zu verfolgen und aufgrund seiner Deutschkenntnisse traue er sich noch nicht aktiv am Unterricht teilzunehmen⁸⁶. Dies zeigt einen Bedarf an zusätzlicher Förderung und Begleitung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung, um den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu be-

⁸² MigMo_Kr 03159 Göttingen_201705 Tabelle: 5_AusbM

⁸³ Experte IX, I10, Z.27

⁸⁴ Bericht FWS Politik S.7 und Bericht FWS Bürger*innen S.8

⁸⁵ Experte X, I11, Z.180

⁸⁶ Experte X, I11, Z.175

werkstelligen. Ein Handikap kann das Fehlen von Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sein.

4.5 Qualifizierungs- und Berufseinstiegsmaßnahmen im Landkreis Göttingen

Viele Zugewanderte Erwachsene steigen nicht direkt in den Arbeitsmarkt ein, sondern gehen den Weg über Sprachkurse und Maßnahmen des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit, oder falls sie noch jünger sind über den Besuch einer Berufsschule und einer Ausbildungsstelle⁸⁷. Im Rahmen des Konzepts können nicht alle im Landkreis bestehenden Maßnahmen vorgestellt werden, es sollen hier jedoch einige exemplarisch abgebildet werden.

- a) Im deutschen Arbeitssystem (Arbeitsverwaltung, Arbeitsmarktsystem, Regeldienste) sind berufliche Qualifikationen grundsätzlich von hoher Bedeutung. Daher sollte auch für Zugewanderte eine Qualifizierung für den anschließenden Arbeitseinstieg im Vordergrund stehen. Innerhalb der qualitativen Erhebung gab ein*e Interviewpartner*in an, dass bereits viele Schritte eingeleitet wurden, um möglichst viele Menschen zu qualifizieren. Ziel sei es, dass diese nicht weiter auf finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter angewiesen sind und in den Arbeitsmarkt integriert werden können⁸⁸.
- b) Der Projektverbund FairBleib Südniedersachsen Harz (FBSH) wird seit 2015 vom ESF, dem BMAS den Kreisverwaltungen Göttingen und Northeim, der Stadt Göttingen und mit Eigenmitteln gefördert bzw. finanziert. Arbeitsschwerpunkt ist die „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) in Arbeit und Ausbildung“. FBSH bietet MigrantInnen mit besonderem Aufenthaltsstatus Hilfestellung bei der Integration in den Arbeitsmarkt, verbessert den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung in Südniedersachsen, bündelt das Know-How von Trägern aus den Bereichen Flüchtlingsarbeit, Beratung, Arbeitsmarkt, betriebskontakte und kulturspezifisches Wissen in einem Projektverbund, vermittelt Kurzqualifikationen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeits- und Ausbildungssuche und in berufsbezogene Deutschkurse, schult Multiplikatoren zu den Themen Willkommenskultur, interkulturelle Kompetenz, rechtliche Rahmenbedingungen zur Integration von Flüchtlingen.

⁸⁷ Experte XI, I13, Z.34; Experte II, I3, Z.72

⁸⁸ Experte XII, I14, Z.375

- c) Das Qualifizierungsmanagement der Kreisverwaltung Göttingen ist seit 2016 für die sprachliche und berufsbezogene Qualifizierung der Geflüchteten im gesamten Landkreis Göttingen zuständig⁸⁹. Zu diesem Zweck führen die Qualifizierungsmanager*innen Beratungen durch, vermitteln Ausbildungsstellen oder Praktikumsplätze und arbeiten eng mit den Menschen zusammen. Wichtig ist ein Vertrauensverhältnis zu allen beteiligten Personen, welches die Arbeit positiv beeinflussen kann⁹⁰. Ähnlich dem Qualifizierungsmanagementprojekt versuchen andere Maßnahmen mit ihren Unterstützungen den Erwerb von Sprachkompetenzen direkt mit der Integration in das Berufsleben und den Arbeitsmarkt zu verbinden. So richten sich die Maßnahmen: Berufsorientierung für Flüchtlinge (BoF), Kompass Global, allesamt an die Zielgruppe der Flüchtlinge und/oder Asylbewerber*innen, wie auch FairBleib Südniedersachsen Harz schon seit 2008. Die Maßnahme BOF gibt Unterstützung bei der Berufsorientierung, u.a. absolvieren Daher die Teilnehmenden ein Praktikum im Betrieb. Gleichzeitig wird Sprachunterricht angeboten, um neben den Fachkenntnissen auch die fachsprachlichen Kenntnisse zu schulen⁹¹. Auch die Projekte „Integrationsprojekt handwerkliche Ausbildung für Flucht- und Asylbewerber“ (IHAFa) und die Anfang 2018 abgeschlossene Maßnahme „Fachfrau für interkulturelle soz. Arbeit“ (InsA) verfolgen diesen Ansatz. Während sich IHAFa auf die Integration in den handwerklichen Bereich spezialisiert hat⁹², verfolgt InsA das Ziel, Frauen den Bereich der sozialen Arbeit näher zu bringen⁹³.
- d) Im Kreisgebiet gibt es diesbezüglich bereits viele Maßnahmen. Die Einstiegsqualifizierung mit anschließender Ausbildung ist eine der wichtigsten Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von jungen Flüchtlingen⁹⁴. Im Rahmen dieser Einstiegsqualifizierung (EQ) haben Flüchtlinge die Möglichkeit ein 12-monatiges Praktikum in einem Betrieb zu absolvieren und nebenbei die Berufsschule zu besuchen. Auf diese Weise können die Geflüchteten einerseits beide grundlegenden Komponenten einer Ausbildung kennenlernen, andererseits können die Arbeitgeber*innen von der Qualifikati-

⁸⁹ Experte I, I1, Z.17; Experte XII, I14, Z.505

⁹⁰ Experte I, I1, Z.221

⁹¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Berufsorientierungsprogramm für Flüchtlinge*; Experte VIII, I9, Z.54; Experte VIII, I9, Z.33

⁹²Vgl. Integrationsprojekt „Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber“, 2018.

⁹³ Volkshochschule Göttingen, 2018.

⁹⁴ Experte IX, I10, Z.334

on der Teilnehmenden überzeugt werden. Im besten Fall können die Absolventen*innen im Anschluss an das Praktikum direkt von den jeweiligen Betrieben übernommen werden⁹⁵. Neben der praktischen Erfahrung werden die Teilnehmer*innen ebenfalls auf den Einstieg in die Berufsschule vorbereitet. Der Einstieg wird insbesondere vereinfacht, da erst nach der Einstiegsqualifizierung und mit dem Beginn der Ausbildung Leistungen erbracht und bewertet werden müssen. So haben die Geflüchteten 12 Monate Zeit, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und sich an Arbeit und Berufsschule zu gewöhnen⁹⁶. Die Einstiegsqualifizierung würde nach Angaben der Interviewpartner*innen mittlerweile von Flüchtlingen in Anspruch genommen⁹⁷, obwohl es noch ein großes Problem mit der Finanzierung gibt.

5. Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt

Im Jahr 2017 waren rund 70% aller Frauen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland erwerbstätig, allerdings liegt dieser Wert immer noch 8% unter dem der erwerbstätigen Männer. Auch arbeiten Frauen häufiger in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis als Männer. Grundsätzlich hat die angesprochene niedrigere Quote der Erwerbstätigkeit für Frauen vor allem finanzielle Risiken zur Folge (Geschlechtereinkommenslücke). Insbesondere kürzere Erwerbsbiografien, Unterbrechungen durch die Versorgung von Kindern und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten im weiteren Verlauf führen schließlich zu einer geringeren Rente als bei Männern.⁹⁸ Auf dem Weg zu einer Geschlechtergleichstellung ist es ebenfalls essentiell, die Herausforderungen für das männliche Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt zu reflektieren.

„Für das Bundesforum Männer ist klar, dass Erwerbsarbeit nach wie vor ein zentraler Punkt im Selbstbild von Jungen, Männern und Vätern ist. Mehr noch, sie gilt als die soziale Aufgabe des Mannes“⁹⁹.

⁹⁵ Experte IX, I10, Z.358

⁹⁶ Experte V, I6 S.9, Z.26

⁹⁷ Experte IX, I10, Z.337

⁹⁸ Vgl. Degler und Liebig, 2017

⁹⁹ Vgl. Bundesforum Männer, 2018

Dieses Rollenverständnis kann dazu führen, dass Männer sich verpflichtet fühlen ein höheres Einkommen zu erzielen als ihr*e Partner*in¹⁰⁰. Männer sollten z.B. ermutigt werden die Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Der Anteil an Männern, die in Elternzeit gehen, stieg zwar seit der Reform im Jahre 2007 um ein Drittel, es sind jedoch noch weitere Schritte bis zu einer gleichgestellten Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen notwendig¹⁰¹. Dieses macht klar, dass Geschlechterdifferenzen im Arbeitsmarkt in Deutschland allgemein bestehen.

a. Frauen mit Migrationshintergrund

Im folgenden Abschnitt soll die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt dargestellt werden. Aus den diversen Interviews stellte sich heraus, dass Frauen häufig vor geschlechtsspezifischen Herausforderungen und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration stehen. Vor allem unterschiedliche Rollenbilder und das Verständnis von Geschlechterbeziehungen wurden häufig angesprochen. Unter den Interviewten herrschen dabei unterschiedliche Einschätzungen darüber, inwiefern spezifische geschlechterspezifische Rollenbilder bei Migrant*innen vorherrschen und wie sich diese auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Viele der Befragten teilen die Ansicht, dass Frauen mit Migrationshintergrund oft emanzipiert seien und hohe Berufsqualifikationen besitzen¹⁰². Dabei versuchen sie sich selbstständig in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Deutlich würde dies beispielsweise bei der Eigeninitiative, die die weiblichen Geflüchteten beim Erwerb von Sprachkompetenz beweisen¹⁰³. Ein*e Interviewpartner*in äußerte, dass der Grad der Emanzipation und Beteiligung am gesellschaftlichen Leben jedoch abhängig vom Herkunftsland sein kann. So erwähnte sie/er, dass es eine hohe Bildungsbeteiligung und Akademisierungsrate hauptsächlich bei Frauen aus europäischen Herkunftsstaaten gibt. In diesem Zusammenhang merkte er an, dass dies besonders die Frauen aus den ehemaligen Ostblock-Staaten betrifft und dies für eine höhere Emanzipation dieser Bevölkerungsgruppe sprechen würde¹⁰⁴. Auch ein Bericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund bestätigte diese Aussage. Laut des Mikrozensus 2011 sind bundesweit 62% der polnischen Mütter erwerbstätig.

¹⁰⁰ Vgl. Bundesforum Männer, 2018

¹⁰¹ Vgl. Degler und Liebig, 2017

¹⁰² Experte IV, I5, Z.181

¹⁰³ Experte IV, I5, Z.176

¹⁰⁴ Experte XII, I14, Z.80

Deutlich geringer mit 40% ist die Erwerbstätigenquote der Mütter mit türkischem Migrationshintergrund¹⁰⁵. Aber auch Frauen aus anderen Ländern, z.B. aus dem Iran und Syrien, haben einen hohen Bildungsstand und eine akademische Ausbildung.

Im Mikrozensus wird hier ebenfalls angegeben, dass Differenzen im geschlechterspezifischen Rollenbild existieren. Die Zahlen aus dem Jahr 2011 machen deutlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt 2 Jahre früher mit der Familiengründung beginnen als Frauen ohne Migrationshintergrund. Dazu kommt, dass Frauen mit Migrationshintergrund, im Durchschnitt 3 oder mehr Kinder haben¹⁰⁶. Rollenvorstellungen werden nach Angabe der Interviewpartner*innen besonders anhand der größeren Verantwortung von Frauen für die Kinder und den Haushalt sichtbar¹⁰⁷. Diese Rollenverteilung kann dazu führen, dass Frauen mit Kindern eine geringere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aufweisen¹⁰⁸. Besonders gefördert wird dies durch unzureichende Krippen- und Kitaplätze, auch für Kinder unter drei Jahren. Auch innerhalb der Fachworkshops im Kreishaus Göttingen wurde deutlich, dass ein vorherrschendes Problem bei der Erwerbstätigkeit von Frauen eine fehlende Kinderbetreuung sein kann. Das Rollenverständnis, nach dem Frauen für die Kindererziehung und den Haushalt verantwortlich sind und daher nicht erwerbstätig sind, wird durch den deutschen Arbeitsmarkt in Frage gestellt. Hier gibt es die klare Tendenz, dass nicht nur Männer für die finanzielle Absicherung der Familien sorgen¹⁰⁹. Dennoch besteht vermehrt das Problem, dass Frauen häufiger in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind als Männer. Diese Hypothese bestätigt sich anhand der Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahre 2017. Aus ihr geht hervor, dass sowohl bei Deutschen als auch bei Ausländer*innen eine stärkere Tendenz zu einer geringfügigen Beschäftigung bei weiblichen Arbeitnehmer*innen besteht. So zeigt sich, dass von 14.674 geringfügig Beschäftigten Deutschen im Kreisgebiet 64% Frauen sind. Auch auf Seiten der Ausländerinnen zeigt sich ein erhöhter Wert, hier sind von 828 geringfügig Beschäftigten Ausländer*innen, 60% Frauen¹¹⁰.

¹⁰⁵ Vgl. Integration mit Zukunft, Erwerbsperspektiven für Mütter mit MHG

¹⁰⁶ Vgl. Integration mit Zukunft, Erwerbsperspektiven für Mütter mit MHG

¹⁰⁷ Experte VII, I8, Z.98; Experte VII, I8, Z.106; Experte VII, I8, Z.93; Experte IX, I10, Z.477; Experte XII, I14, Z.39

¹⁰⁸ Experte VIII, I9, Z.357

¹⁰⁹ Experte XII, I14, Z.46

¹¹⁰ Vgl. 258293_Sonderauswertung

„Problematisch sind Minijobs vor allem, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. [...] Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen.“¹¹¹

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Schul- und Berufsabschlüsse von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich bundesweit, dass 28 % der Frauen mit Migrationshintergrund über ein (Fach-)Abitur verfügen. Dieser Wert liegt unter dem Durchschnitt der deutschen Frauen (33%). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Realschulabschlüssen. In diesem Bereich haben 26% der Frauen mit Migrationshintergrund einen Abschluss erreicht, dieser Wert liegt jedoch unter dem der deutschen Frauen mit 45 %. Frauen mit Migrationshintergrund verfügen im Vergleich häufiger über einen Hauptschulabschluss, . 30% der Frauen mit Migrationshintergrund und 21% der deutschen Frauen haben einen Hauptschulabschluss. Ein extremeres Bild zeigt sich allerdings im Bereich der Frauen ohne Schulabschluss. Rund 16% der Frauen mit Migrationshintergrund haben keinen Schulabschluss, wobei dieser Wert bei Frauen ohne Migrationshintergrund nur bei 1% liegt.

Ebenfalls bezüglich der Berufsabschlüsse zeigt sich, dass die Quote der Frauen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss mit 46 % hoch ist. Dahingegen besitzen 11% der Frauen ohne Migrationshintergrund keinen Berufsabschluss. Ein Großteil der Frauen mit Migrationshintergrund, die über einen Berufsabschluss verfügen, hat eine Ausbildung o.Ä. absolviert (35%). Frauen ohne Migrationshintergrund haben mit 63% deutlich öfter eine Lehre abgeschlossen. Berufsabschlüsse in den Bereichen der (Fach-)Hochschule sowie Meister, Techniker und Fachschule sind sowohl bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund prozentual deutlich geringer. 13% der Frauen mit Migrationshintergrund haben einen (Fach-)Hochschulabschluss. Bei Frauen ohne Migrationshintergrund liegt dieser Wert bei 16%. Auch Meister-, Techniker- und Fachschulabschlüsse sind bei Frauen mit Migrationshintergrund (5%) und Frauen ohne Migrationshintergrund (10%) geringer vertreten¹¹².

¹¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf, S. 142. Vgl. dort auch die Seiten 32, 42, 111f., 126, 132 f., 141f.

¹¹² Vgl. Integration mit Zukunft, Erwerbsperspektiven für Mütter mit MHG

b. Maßnahmen zur Steigerung der Integration und gesellschaftlichen Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund

Maßnahmen zur Integration und zur gesellschaftlichen Beteiligung stehen selbstverständlich allen Geschlechtern offen¹¹³, allerdings beteiligen sich jedoch nach Angabe eines*r Interviewpartner*in seltener Frauen an diesen als Männer¹¹⁴. Dies kann nicht darauf zurückgeführt werden, dass bei den Frauen weniger Interesse an diesen Maßnahmen besteht, sondern sie öfter für die Kinderbetreuung verantwortlich sind und es ihnen daher zeitlich nicht möglich ist an den Maßnahmen teilzunehmen¹¹⁵. Nach Angabe eines*r weiteren Gesprächspartner*in wird es manchen Frauen auch von ihren Männern nicht gestattet, sich an einem Angebot zu beteiligen¹¹⁶. Um Frauen mit Migrationshintergrund vermehrt zu ermöglichen an Maßnahmen zur Integration teilzunehmen und sie gesellschaftlich verstärkt mit einzubeziehen, werden oft Maßnahmen angeboten, die sich spezifisch an Frauen richten und für ihre Bedürfnisse entwickelt wurden¹¹⁷. Dazu gehört die Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt insgesamt¹¹⁸, Förderung von Frauen in männerdominierten Bereich und von weiblichen Führungspersonen in diesen Bereichen¹¹⁹, sowie eine Unterstützung der Frauen durch eine Kinderbetreuung während dieser Maßnahmen¹²⁰ (Sprachkurse und Maßnahmen mit Kinderbetreuung).

6. Mobilität im Kreisgebiet Göttingen

Ein alltägliches Thema, welches die Integration in allen Bereiche beeinflussen kann, ist die Gewährung von Mobilität. Diese ist insbesondere in kleineren Orten und ländlichen Gebieten im Landkreis Göttingen eingeschränkt.

Generell hat der Wohnort eines Menschen mit und ohne Migrationshintergrund daher einen starken Einfluss auf seinen Arbeitsmarktzugang. Die im ländlichen Raum untergebrachten Geflüchteten stehen in diesem Zusammenhang vor besonderen Hürden. Viele Menschen mit

¹¹³ Experte IX, I10, Z.495

¹¹⁴ Experte VII, I8, Z.242

¹¹⁵ Experte VII, I8, Z.104

¹¹⁶ Experte XII, I14, Z.72

¹¹⁷ Experte XII, I14, Z.1109

¹¹⁸ Experte II, I3, Z.204

¹¹⁹ Experte IX, I10, Z.499)

¹²⁰ Experte I, I1, Z.65

Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrung sind auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, da sie oft keinen Führerschein oder PKW besitzen¹²¹. Oft gibt es allerdings keine öffentlichen Verkehrsmittel oder diese sind nur seltenen oder zu unpassenden Zeiten aktiv¹²². Zudem belasten Fahrkarten die finanzielle Situation der Betroffenen. Deshalb ist es für viele Personen schwierig bzw. teilweise unmöglich ihre Arbeitsplätze, Bildungsträger oder Berufsschulen flexibel zu erreichen¹²³. Es gibt in Niedersachsen kein Sozialticket oder einen voll subventionierten Nahverkehr. Personen mit einem geringen monatlichem Einkommen können aufgrund dieser finanziellen Herausforderung (das Aufbringen der Fahrtkosten) nicht oder wesentlich seltener als notwendig und von ihnen selbst gewünscht an Bildung partizipieren.

Diese Einschränkungen wirken sich nicht nur auf die Integration auf den Arbeitsmarkt aus, sondern auch auf den Besuch der Ausbildungsstätten. Es ist insbesondere für junge Leute unattraktiv oder unmöglich zu diesen zu gelangen, was zu Ausbildungsabbrüchen führen kann¹²⁴. Um dem entgegen zu wirken, sollten Maßnahmen wohnortspezifischer angeboten werden¹²⁵. Generell werden ebenfalls eine erhöhte Mobilität und eine bessere Infrastruktur für den Landkreis Göttingen gefordert¹²⁶. Diese Forderungen decken sich mit den Ergebnissen der Fachworkshops, bei denen viele Teilnehmer*innen das Thema Mobilität und Infrastruktur diskutierten und angaben, dass eine Vielzahl ländlicher Orte besser angebunden werden müssen¹²⁷.

7. Situationen der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und interkulturelle Öffnung der Betriebe

a. Situation der Arbeitgeber*innen und Zugewanderten

Jegliche Situationen, in der Menschen aufeinandertreffen, sind durch bestimmte Erwartungshaltungen auf beiden Seiten geprägt. Diese Erwartungshaltungen haben wiederum

¹²¹ Experte V, I6, S.3 Z.35f.

¹²² Experte V, I6, S.14 Z.14; Experte IX, I10, Z.231

¹²³ Experte V, I6, S.3 Z.40

¹²⁴ Experte IX, I10, Z.235; Experte VIII, I9, Z.433

¹²⁵ Experte IX, I10, Z.322

¹²⁶ Experte V, I6, S.14 Z.11; Experte IX, I10, Z.245

¹²⁷ Bericht FWS Bürger*innen S.7

Einfluss auf das Verhalten der betroffenen Personen und den Umgang mit der Situation¹²⁸. Neben den „hard facts“ Sprache, Bildung und Qualifikationen, die für eine erfolgreiche Integration grundlegend sind, spielt auch die Erwartungshaltung der Zugewanderten als potentielle Arbeitnehmer*innen eine herausragende Rolle.

Einige Interviewpartner meinten, dass „viele Zugewanderte“ überhöhte Erwartungshaltungen und abwegige Berufswünsche besitzen, welche mit den gegebenen Qualifikationen nicht zu erreichen sind¹²⁹. Ein Großteil der Betroffenen möchte an die im Ausland erworbene Berufsausbildung oder bisher gesammelte Berufserfahrung anknüpfen, was auf Grund der Unterschiedlichkeit der Arbeitsmarktsysteme problematisch sein kann. Auch wird als Wunsch häufig ein Beruf mit akademischem Hintergrund angegeben¹³⁰. Daher sei es nach Angabe einiger Interviewpartner*innen wichtig die Zugewanderten ehrlich zu beraten, ihnen aufzuzeigen was im Rahmen des Möglichen liegt und was nicht, Wege und Chancen darzustellen und keine falschen Hoffnungen zu schüren¹³¹. Viele Menschen wissen nicht um die erwähnten Unterschiede der Arbeitsmarktsysteme und sind nicht über Erwartungen und Anforderungen in verschiedenen Berufen informiert¹³². Sie können es daher vielleicht nicht begreifen, dass ihre Ausbildung, die im Heimatland angesehen war, in Deutschland eine andere Wertigkeit im Arbeitsmarktsystem besitzt¹³³. Gründe für unrealistische Erwartungen könnten außerdem Berufsvorstellungen in Kombination mit einer fehlenden Berufsorientierung sein.

Auf der anderen Seite ist auch die Erwartungshaltung vieler Arbeitgeber*innen und des deutschen Arbeitsmarktes generell vor allem gegenüber den Geflüchteten überhöht¹³⁴. Viele der Gesprächspartner*innen geben an, dass die Erwartungen an die Qualifikation der Flüchtlinge sehr hoch waren, da Prognosen aus dem Jahr 2015 angegeben hätten, man könne mit gut ausgebildeten Menschen vor allem aus Syrien und Afghanistan rechnen. Es hat sich dann aber herausgestellt, dass ein Teil der Neuzugewanderten wenig Schulerfahrung hat und keinen Schulabschluss besitzt¹³⁵. Auch wurden gute englische und zum Teil sogar deutsche

¹²⁸ Höppner, 2000

¹²⁹ Experte VIII, I9, Z.40; Experte VII, I8, Z.122

¹³⁰ Experte V, I6, S.12 Z.25, Experte VIII, I9, Z.213; Experte I, I1, Z.28

¹³¹ Experte IX, I10, Z.264; Experte V, I6, S.13 Z.6; Experte VIII, I9, Z.489

¹³² Experte XI, I13, Z.16

¹³³ Experte V, I6, S.5 Z.40

¹³⁴ Experte IX, I10, Z.256

¹³⁵ Experte IX, I10, Z.434

Sprachkenntnisse erwartet, die in der Realität nicht vorhanden sind¹³⁶. Aber auch die Erwartungen an die Sprach- und Integrationskurse sowie andere Maßnahmen seien hoch. So würden viele Arbeitgeber*innen früh gute Sprachkenntnisse erwarten und daher oft enttäuscht werden¹³⁷. Es wird häufig vergessen, dass eine umfassende Integration Zeit benötigt und viele Menschen nicht direkt nach ihrer Flucht arbeitsfähig sind.

Hier sind also Maßnahmen erforderlich, die auf beiden Seiten Hürden und Vorbehalte minimieren und Erwartungen annähern können, so dass ein effektiver Austausch stattfinden kann. Eine gute Begleitung der Teilnehmer*innen und die Sensibilisierung der potentiellen Arbeitgeber*innen, u.a. durch Infoveranstaltungen und Schulungen auch zu Themen wie Rahmenbedingungen und Gesetze zur Beschäftigung von Flüchtlingen, wie dieses z.B. durch die Qualifizierungsmanager*innen oder die Mitarbeiter*innen des Projektes FairBleib Südniedersachsen-Harz umgesetzt wird, sind Ansätze, die ausbaufähig sind.

b. Interkulturelle Öffnung der Betriebe

Das folgende Kapitel soll die Sicht der Arbeitgeber*innen im Landkreis Göttingen bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit MHG wiedergeben und auf die interkulturelle Öffnung von Betrieben eingehen.

Viele Betriebe im Landkreis Göttingen nehmen Anstrengungen auf sich, um Zugewanderte zu integrieren. Für die Gruppe der Geflüchteten bestünde eine generelle Akzeptanz und Offenheit¹³⁸. Denn die meisten Betriebe wüssten um die Wichtigkeit der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt und würden aktiv daran mitarbeiten¹³⁹. Vor allem im Bereich des Handwerks habe man schon seit Jahren Probleme, die Ausbildungsplätze zu besetzen, so dass viele Handwerksbetriebe froh über motivierte neue Mitarbeiter*innen auch mit Migrationshintergrund wären und diese oft stark unterstützen würden¹⁴⁰.

¹³⁶ Experte IV, I5, Z.128

¹³⁷ Experte VIII, I9, Z.266; Experte II, I3, Z.26

¹³⁸ Experte II, I3, Z.29

¹³⁹ Experte IX, I10, Z.567

¹⁴⁰ Experte IX, I10, Z.174 und Z.404

Es wurde jedoch auch geäußert, dass viele Betriebe sich langsamer als erhofft interkulturell öffnen¹⁴¹. Dies kann mit den Unsicherheiten, mit den Arbeitgeber*innen konfrontiert sind, wenn sie Geflüchtete einstellen, in Zusammenhang stehen. Die Unsicherheiten kommen durch Vorbehalte wegen fehlender Sprachkenntnisse, unterschiedliche Vorstellungen zur „Arbeitsmoral“ und einer unsicheren Bleibeperspektive zustande¹⁴². So vermissen vor allem kleine bis mittelständische Unternehmen die Rechtssicherheit bzgl. der Bleibemöglichkeit ihres/r Mitarbeiter*in, da sie finanzielle und zeitliche Ressourcen in die potentiellen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden investieren. Diese sind für sie fehlinvestiert, wenn die Mitarbeiter*innen und Auszubildenden nicht in Deutschland bleiben dürfen. Viele Unternehmen seien mit interner Integrationsarbeit überfordert, sie wünschen sich mehr Input, Ressourcen¹⁴³ und Begleitung bzw. Ansprechmöglichkeiten.

Deshalb ist die weitere Unterstützung und Sensibilisierung der Arbeitgeber*innen besonders wichtig. Durch Informierung können Vorurteile abgebaut werden. Darüber hinaus kann eine vermehrte Kooperation zwischen Arbeitsstellen und Sprachkursanbietern sinnvoll sein, sowie eine Unterstützung der Unternehmen bei Antragsstellung, Behördengängen etc. und eine weitere Verbreitung von Informationen über die „3+2 Regelung“. Diese regelt das Aufenthaltsrecht Geflüchteter, die sich in einer Ausbildung befinden oder diese bereits abgeschlossen haben¹⁴⁴, bisher bundesweit allerdings nicht unbedingt einheitlich.

Auch in diesem Arbeitsfeld sind die Integrationsmoderator*innen der IHK, Beschäftigungsförderung Göttingen und der Johanniter-Unfall-Hilfe und die Mitarbeiter*innen vom Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz gefordert, welche als Vermittler*innen zwischen Flüchtlingen und Arbeitgeber*innen fungieren und den Arbeitgeber*innen erklären, wie die Einstellung von Flüchtlingen abläuft und was es zu beachten gibt¹⁴⁵.

¹⁴¹ Experte IV, I5, Z.244

¹⁴² Experte III, S.4 Z.8; Experte XI, I13, Z.37

¹⁴³ Experte VIII, I9, S.126, Z.148, Z.166 und Z.384; Experte III,, S.4 Z.17

¹⁴⁴ Bericht FWS Bürger*innen S.6f.

¹⁴⁵ Experte XII, I14, Z.190

8. Literaturverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung (2015). *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*, Gütersloh.
- Bundesagentur für Arbeit (2010). *Online verfügbar unter* https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html (zuletzt geprüft am 7.12. 17:14 Uhr).
- Bundesagentur für Arbeit (2016). *Fachkräftebedarf und Berufseinmündung von „Flüchtlingen“*.
- Bundesamt für Justiz und Verbraucherschutz (1997). *Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, Online verfügbar unter* https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_18.html (zuletzt geprüft am 24.08.2018, 15:35 Uhr).
- Bundesforum Männer (2018). *Online verfügbar unter* <https://bundesforum-maenner.de/maenner-und-arbeit/> (zuletzt geprüft am 23.09.2018, 11:23 Uhr).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Berufsorientierungsprogramm für Flüchtlinge, Online verfügbar unter* <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-bof-1955.html> (zuletzt geprüft am 27.12.2018; 12:00 Uhr).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). *Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf*. Drucksache des Bundes 17/6240, München.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018). *Online verfügbar unter* https://www.bmz.de/de/themen/Sonderinitiative-Fluchtursachen-bekaempfen-Fluechtlinge-reintegrieren/hintergrund/definition_fluechtling/index.jsp (zuletzt geprüft am 05.12.2018, 11:38 Uhr).
- Degler, E., & Liebig, T. (2017). *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit–Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. OECD. Online verfügbar unter* <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf>, (zuletzt geprüft am 23.09.2018, 11:23 Uhr).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2017): *Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter* <http://www.dgb.de/themen/++co++5c8ce51e-7762-11e7-a774-525400e5a74a> (zuletzt geprüft am 23.08.2018; 12:00 Uhr).
- Höppner, Y. (2000). *Entwicklung eines Modells zur Beobachtung der unterrichtlichen nonverbalen Lehrerkommunikation von Erwartungshaltungen gegenüber Schülern*. E-book-Verlag: diplom. de.

- Integrationsprojekt „*Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber*“ (2018). *Online verfügbar unter* <http://ihafa.de/index.php/8-ihafa-projektpartner/6-handwerkskammer-hildesheim-suedniedersachsen> (zuletzt geprüft am 27.12.2018; 11:06 Uhr).
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (pp. 601-613). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Polat, A., Schröder, R: Migrationshintergrund und Berufsorientierung (2014), In: Schröder, R., Lundqvist, E., Büschgens, V., Warns, I., Termath, A., & Kähler, W. *Berufs- und Studienorientierung in Niedersachsen* (2014).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018). *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, November 2018 – Fluchtmigration*. *Online verfügbar unter* <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf> (zuletzt geprüft am 30.08.2018, 11:30 Uhr).
- Statistisches Bundesamt. (2013). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. *Bevölkerung mit Migrationshintergrund–Ergebnisse des Mikrozensus 2012*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Volkshochschule Göttingen (2018). *Online verfügbar unter* <https://vhs-goettingen.de/programm/arbeitsmarkt-projekte/> (zuletzt geprüft am 23.09.2018, 11:23 Uhr).

9. Anhang

9.1 Sprachniveaustufen nach Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen

In der nachfolgenden Globalskala sind für verschiedene Kompetenzstufen einfach Aussagen hinterlegt, die bei der Einschätzung des eigenen Sprachniveaus hilfreich sind. Das Sprachniveau gliedert sich entsprechend des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen in sechs Stufen von A1 (Anfänger) bis C2 (Experten)¹⁴⁶.

Elementare Sprachanwendung

A1	Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.
A2	Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

Selbstständige Sprachanwendung

B1	Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.
B2	Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne grössere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

Kompetente Sprachverwendung

C1	Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.
-----------	---

¹⁴⁶ Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) ist auf Anregung des Europarates entwickelt worden. Die deutsche Übersetzung wurde gleichzeitig mit dem englischen Original auf dem Europäischen Tag der Sprachen 2001 in Lund (Schweden) vorgestellt (Online verfügbar unter <http://www.europaischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>, Datum: 22.12.2018, 12:34 Uhr).

C2

Kann praktisch alles, was er / sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

9.2 Anforderungsniveau nach den Kriterien der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahre 2010 verschiedenen Anforderungsniveaus für berufliche Tätigkeiten festgelegt¹⁴⁷. Das Anforderungsniveau wird in vier Ausprägungsstufen erfasst. Im Einzelnen folgt die Einteilung folgenden Grundsätzen:

Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten: Berufe, denen das Anforderungsniveau 1 zugeordnet wird, umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt. Denn diese Tätigkeiten weisen eine geringere Komplexität vor als Tätigkeiten, die typischerweise von einer Fachkraft ausgeübt werden. Dem Anforderungsniveau 1 werden daher alle Helfer- und Anlerntätigkeiten sowie einjährige (geregelt) Berufsausbildungen zugeordnet.

Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlerntätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen. Bei Anforderungsniveau 2 werden alle Berufe verortet, die hinsichtlich ihres Komplexitätsgrades der Tätigkeit einer Fachkraft entsprechen.

Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten: Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten, wie z. B. Arbeitsvorbereitung, Betriebsmitteleinsatzplanung sowie Qualitätsprüfung und -sicherung. Häufig werden die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Dem Anforderungsniveau 3 werden daher die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vo-

¹⁴⁷ https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html

rausgegangen ist. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend für die Ausübung des Berufes sein.

Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten: Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern. Kennzeichnend für die Berufe des Anforderungsniveaus 4 sind hoch komplexe Tätigkeiten. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

10. Maßnahmenkatalog „Arbeit und Beschäftigung“

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
10.1	<p>Informations- und Austauschveranstaltungen mit regionalen Arbeitgebern,</p> <p>z.B. Austausch und Vorstellung von Angeboten des Landkreis Göttingen, der Handwerkskammer (u.a. „Teilqualifizierung“) und Landesprojekte „SPRINT“ und „SPRINT- Dual“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Integrationskursträger • Integrationsbeauftragter • Regionale Arbeitgeber • Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsveranstaltungen und Schulungen für Arbeitgeber • Verbreitung der vielfältigen Berufseinstiegsmöglichkeiten durch ein Register aller Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Zahl der Informationsveranstaltungen • Zahlen über die Wahrnehmung der betrieblichen Einstiegs- und Teilqualifizierung, sowie weiterer regionaler und überregionaler Angebote
10.2	<p>Verbesserte Transparenz für die oben genannten Berufseinstiegsmöglichkeiten bei möglichen Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz schaffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Integrationskursträger • Integrationsbeauftragter • Regionale Arbeitgeber(-verbände) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsuchende Infoveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Informationsveranstaltungen • Vermehrter Anstieg von Berufseinstiegen
10.3	<p>Geflüchtete auf die Möglichkeit des Bundesfreiwilligendienstes hinweisen (Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Bundesfreiwilligenagentur • Flüchtlingssozialarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Infoveranstaltungen • Persönliche Gespräche • Hospitation in potentiellen Arbeitsbereichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl an Menschen mit MHG im Bundesfreiwilligendienst im Kreisgebiet Göttingen
10.4	<p>Gezielte Verbreitung von Projekten für arbeitssuchende Migrant*innen, mit dem Ziel der Verringerung des Fachkräftemangels in Handwerks-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VHS (Kompass Global, IHAFa) • Integrationsbeauftragter 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Fördergeldern zur Unterstützung von VHS und HWK bei der Bereitstellung und Entwicklung neuer Angebote, spezi- 	<ul style="list-style-type: none"> • Zahl der Auszubildenden Migrant*innen in Handwerks und Pflegeberufen im Kreisgebiet Göttingen

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	und Pflegeberufen, z.B. Angebote wie „Kompass Global“; „PerjuF-H“ („Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“)		ell für arbeitssuchende Migrantinnen	
10.5	Verbreitung und Ausbau von verschiedenen Beratungsangeboten speziell für ausländische Bewerberinnen, z.B. Qualifizierungsmaßnahme „Fachfrau InsA“ (Fachfrau für Interkulturelle soziale Arbeit) zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Ausbildungsplatzbewerbungen und des Anteils von Frauen bei den erwerbstätigen ausländischen Fachkräften	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationskursträger • BIGS • Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen • Volkshochschulen im Landkreis 	Informationsbroschüren undveranstaltungen die sich speziell an Migrantinnen und weibliche Geflüchtete richten, insbesondere Information über Berufszweige, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Beratungsgespräche • Zahl weiblicher Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz • Anteil von Frauen bei den erwerbstätigen ausländischen Arbeitskräften
10.6	Unterstützung bei der Kinderbetreuung, damit diese als eventuelles Hemmnis bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt wegfällt	<ul style="list-style-type: none"> • Kitas, Familienzentren • Andere Betreuungsformen (z.B. Tagesmutter) • Welcome-Centren • Integrationslots*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Übersicht über Möglichkeiten der Kinderbetreuung • Entwicklung neuer Betreuungsformen insbesondere in den ländlichen Regionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil an Frauen, die in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden • Anteil von Kindern mit MHG in den Kinderbetreuungseinrichtungen
10.7	Erleichterung eines direkten, niedrigschwelligen Zugang	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter/Agentur für Arbeit • Handwerkskammer 	<ul style="list-style-type: none"> • Zurückgreifen auf bereits vorhandene Angebote und 	<ul style="list-style-type: none"> • Direkter Zugang zu Arbeits- und Praktikums-

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	zum Arbeitsmarkt um Geflüchteten und Migrant*innen ohne Ausbildung und/oder mit schlechten Sprachkenntnissen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und heranzuführen.		<p>Maßnahmen von Jobcentern, z.B. für sozialstrukturell benachteiligte Jugendliche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Best-Practice-Beispiele, wie das der Gemeinde Geestland¹⁴⁸, um Geflüchteten schon während des andauernden Asylverfahrens eine Beschäftigung und somit gleichzeitig erste Einblicke in den Arbeitsmarkt geben zu können 	<p>plätzen im niedrigschwelligen Sektor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Maßnahmen die sich speziell an Geflüchtete während des Asylverfahrens richten.
10.8	<p>Verbreitung und Austausch des Hilfsangebots „Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit MHG“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer „virtuellen, interaktiven Landkarte“ auf der Webpräsenz des Landkreises, die über die vielfältigen Angebote und Anlaufstellen im Kreisgebiet für Migrant*innen und Geflüchtete informiert. • Verbreitung einer (mehrsprachige) Informations- 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Dolmetscherdienst (BFGoe) • BIGS 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer mehrsprachigen Webpräsenz mit einem Register aller Anlaufstellen die Migrant*innen bei der Arbeitsmarktintegration und Praktikums-/ Arbeitssuche unterstützen. • Entwicklung einer Broschüre, welche die Anlaufstellen für den Arbeitsmarkeinstieg im Landkreis vorstellt und zusammenfasst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung einer interaktiven Landkarte zum Beratungsangebot für Migrant*innen und Geflüchtete auf der Webpräsenz des im Landkreis • Verändertes Nutzerverhalten auf der Webpräsenz des Landkreis Göttingen • Anzahl und Verbreitung von niedrigschwelligen, mehrsprachigen Websites und Flyern

¹⁴⁸ „Flüchtlingsfirma Anpacken“ <https://nord24.de/landkreis-cuxhaven/geestland-fluechtlingsfirma-anpacken-ist-am-start>

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	broschüren, die über die vielfältigen Angebote zum Arbeitsmarkteinstieg aufklärt und ein Register aller Anlauf- und Beratungsstellen umfasst			
10.9	Entwicklung weiterführender Maßnahmen um der Unterrepräsentierung von Migrant*innen beim Landkreis als Arbeitgeber entgegen zu wirken	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • FD Personal und Organisation • Deutsche Gesellschaft für Personalwesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis darauf, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind, z.B. in Stellenausschreibungen • Auswertung der bisherigen Ausbildungsplatzbewerbungen in der Kreisverwaltung Göttingen von Personen mit MHG der vergangenen Jahre um evtl. Hürden für einen Berufseinstieg ausfindig zu machen • Anonymisierte Bewerbungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Ausbildungsplätze bei Landkreis/ Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund
10.10	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymisierte Evaluation der Bewerbungen von Migrant*innen aus vergangenen Jahrgänge um eventuelle Probleme und Hindernisse beim Bewerbungsprozess aufzudecken 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachbereich Innere Dienste • Integrationsbeauftragter • Personalrat • Externer Kooperationspartner 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des Ablaufs vergangener Bewerbungsverfahren, mit dem Fokus auf Hürden und Barrieren für Bewerber mit MHG 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung bisheriger Kriterien und Standards von Auswahlverfahren in Bewerbungen
10.11	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau und Werbung für 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter 	<ul style="list-style-type: none"> • Zurückgreifen auf vorhandene 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Mentoring

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	berufsbegleitende Maßnahmen von Migrant*innen zur Erleichterung des Arbeitsmarkteinstiegs und zur Unterstützung bei Behördengängen wie z.B. Patensysteme, Begleitung und Besuche in Betrieben durch Ehrenamtliche etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Ehrenamtliche • Integrationsmoderator*innen IHK 	Strukturen und Ehrenamtliche im Landkreis Göttingen, z.B. „Jobshadowing“	und Buddy-Projekte, bzw. der Anzahl von Migrant*innen die beim Berufseinstieg begleitet werden
10.12	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung der interkulturellen Schulungen in Betrieben um bestehendes Personal und Arbeitgeber über die Hindernisse beim Berufseinstieg von Geflüchteten und Migrant*innen aufzuklären und dadurch die Zusammenarbeit und den Berufseinstieg zu erleichtern, sowie die interkulturelle Öffnung von Betrieben zu fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit den Jobcentern • IMAP 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen bei denen über die Schwierigkeiten beim Berufseinstieg von Migrant*innen aufgeklärt wird, sowie über Maßnahmen die Betriebe zur interkulturellen Öffnung ergreifen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten interkulturellen Schulungen in Firmen in der Region
10.13	<ul style="list-style-type: none"> • Verbreitung und Aufklärung der Angebote für Geflüchtete mit posttraumatischen Belastungsstörungen. Eine 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN) • Integrationskursträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichst flächendeckende Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen aller Einrichtungen die mit Geflüchteten in Kontakt kom- 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Beratungsgespräche und Therapiemaßnahmen

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	psychische Stabilisierung ist einer verfrühten Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorzuziehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Sonstige ehrenamtlich geführte Unterstützungssysteme, z.B. PAFGG 	<p>men um Opfern frühzeitig Hilfestellung ermöglichen zu können. → Interkulturelle Schulung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende Hinweise über in allen 	
10.14	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Berufsschulen im Landkreis bei Angeboten zum Spracherwerb, insbesondere der erforderlichen Fachsprache der Auszubildenden mit MHG um einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf ermöglichen zu können. • Bereitstellung fachsprachlicher Qualifizierungsmaßnahmen, wie z.B. Sprachförderkursen um Auszubildende beim Bestehen von Abschluss- und Zwischenprüfungen zu unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationskursträger • Berufsbildende Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Listen elementarer fachsprachlicher Begriffe, um diese gezielt üben zu können • Bereitstellung von zusätzlichen kostenlosen Sprachförderkursen vor theoretischen Zwischen- und Abschlussprüfungen für Auszubildende deren Sprachkenntnisse voraussichtlich nicht ausreichen um die Prüfung/en zu bestehen (In Anlehnung an kurzfristig angesetzten 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Verfügbarkeit von kurzfristigen Spracherwerbsmaßnahmen
10.15	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnortsspezifische Maßnahmen um bestehenden Mobilitätshürden von arbeitssuchenden und 	<ul style="list-style-type: none"> • VSN • Landkreis Göttingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Sozialtickets für arbeitssuchende und Auszubildende, damit Mobilitätseinschränkungen langfris- 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Beschäftigungsverhältnisse im ländlichen Raum von Men-

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
	Auszubildenden Migrant*innen entgegenzuwirken		tig keine Rolle mehr spielen	schen mit MHG <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung des Fachkräftemangel in spezifisch ländlichen Bereichen (Hotel/Gastronomie; Pflege)

Integrations- und Diversitätskonzept

für den Landkreis Göttingen

Unter besonderer Berücksichtigung des
Handlungsfeldes:

**„Interkulturelle Öffnung der
Kreisverwaltung & Willkommenskultur“**

Aktualisierte
AUSGABE
2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in das Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung“	5
1.1 Theoretischer Hintergrund	6
1.2 Fragestellung des Themenfelds „Interkulturelle Öffnung“	7
1.3 Interkulturelle Öffnung durch Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität bei Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung und den Bürger*innen des Landkreises Göttingen (<i>Mikro-Ebene</i>).....	9
Warum sollte die Verwaltung die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen im Landkreis erhöhen?	9
Definition „Interkulturelle Kompetenz“	10
1.4 Interne Interkulturelle Öffnung auf institutioneller Ebene der Kreisverwaltung durch diversitätsorientiertes Personalmanagement (<i>Meso-Ebene</i>)	12
Warum sollte die Verwaltung den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöhen?.....	12
Geeignete Auswahlverfahren als Voraussetzung eines diversitätsorientierten Personalmanagements.....	20
1.6 Interkulturelle Öffnung auf Gesellschaftsebene: Teilhabe, Partizipation und Integration für eine Einwanderungsgesellschaft (<i>Makro-Ebene</i>)	22
Familienseminare	22
Hausaufgabenhilfe.....	22
Integrationsarbeit mit älteren Menschen	23
Interkulturelle Trainings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz.....	23
Schulungen zur Integrationslotsin/ zum Integrationslotsen	24
Fördermittel für Integrationsprojekte im Landkreis Göttingen	25
2. Datenerhebung.....	27
Definition „Menschen mit Migrationshintergrund“	27
2.1 Methodisches Vorgehen	28
Die Stichprobe	28
Die Erhebungsinstrumente.....	28
Beispielhafte Operationalisierung des Konstrukts „Interkulturelle Kompetenz“	31
3. Ergebnisse der Erhebung.....	32
3.1 Ergebnisse auf Meso-Ebene: Diversitätsorientiertes Personalmanagement.....	32
Anteil an Personen mit Migrationshintergrund	33
Regionalprofil der Herkunftsländer von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund: ..	34
Altersverteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund:.....	34

Verteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund auf die Fachbereiche der Kreisverwaltung:.....	35
<i>Fazit „Diversitätsorientiertes Personalmanagement“</i>	36
3.2 Ergebnisse auf Mikro-Ebene: Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen (mit und ohne Migrationshintergrund).....	37
Einschätzung der Häufigkeit des Kontakts zu Kund*innen mit Migrationshintergrund (Angestellte)	38
Einschätzung der Häufigkeit des Kontakts zu Kund*innen mit Migrationshintergrund (Führungskräfte).....	38
Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die eigene Tätigkeit	40
Ausprägung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen (Selbstbeurteilung Mitarbeiter*innen).....	40
Ausprägung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen (Fremdbeurteilung Führungskräfte)	43
Evaluation bereits durchgeführter Schulungen zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz	44
<i>Subjektive Wahrnehmung des Angebots der internen Schulungen:</i>	45
<i>Einschätzung der Relevanz eines internen Angebots an Schulungen für Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Fachgebieten</i>	46
Praxisnähe und thematische Passung des bestehenden Angebots an Schulungen	46
<i>Fazit „Interkulturelle Kompetenz“</i>	48
3.3 Ergebnisse auf Makro-Ebene: Interkulturelle Öffnung auf Gesellschaftsebene (Etablierung einer Willkommenskultur).....	49
Häufige Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kund*innen mit Migrationshintergrund	49
Sprache und Verständlichkeit.....	50
Kulturell bedingte Missverständnisse im Verwaltungsablauf	50
Umgang mit Trauma und persönlichen Schicksalen	51
Hürden im Verwaltungsalltag.....	52
Netzwerkarbeit integrationsfördernder Initiativen	52
Mangelnde Infrastruktur und Mobilität	53
<i>Fazit „Willkommenskultur“</i>	53
4. Maßnahmen und Schlussfolgerungen der Erhebungen im Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung.....	54
Von der eigenen Erhebung abgeleitete Maßnahmen	54
4.1 Diversitätsorientiertes Personalmanagement: Steigerung der Anzahl an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund	55

1. <i>Maßnahme: Den Landkreis Göttingen im schulischen und außerschulischen Bereich als Arbeitgeber präsentieren</i>	55
Erste Schritte des Landkreis Göttingen	59
2. <i>Maßnahme: Einführen anonymisierter Bewerbungsverfahren</i>	60
4.2 Interkulturelle Kompetenz: Steigerung der interkulturellen Kompetenz und Sensibilität bei den Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung und den Bürger*innen des Landkreises Göttingen.....	62
1. <i>Maßnahme: a) Ausbau der interkulturellen Kompetenzschulungen innerhalb der Kreisverwaltung</i>	62
2. <i>Maßnahme: b) Ausbau der interkulturellen Kompetenz in außerbehördlichen Strukturen</i>	64
3. <i>Maßnahme: c) Supervision für Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung</i>	64
4.3 Willkommenskultur: Maßnahmen für eine teilhabeorientierte Einwanderungsgesellschaft	65
1. <i>Maßnahme: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt</i>	65
2. <i>Maßnahme: Informationsmaterial mehrsprachig bzw. in einfacherer deutscher Sprache herausgeben</i>	67
5. Quellenverzeichnis	68
6. Anhang: Maßnahmenkatalog „Interkulturelle Öffnung“	71
6.1.....	71
Etablierung einer Willkommenskultur im Landkreis Göttingen.....	71
6.2.....	74
Etablierung eines Diversitätsorientierten Personalmanagements	74
6.3.....	76
Stärkung der Interkulturellen Kompetenz durch Fort- und Weiterbildungen	76

1. Einführung in das Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung“

Integration ist nicht erst seit 2015 eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe von nationaler Bedeutung. Vielmehr ist diese Aufgabe schon länger Bestandteil des gemeinsamen Alltags, welche sich vorwiegend in einem lokal und regional verantwortlichen Handeln der unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteure ausdrückt und dadurch neue Wege und Perspektiven für Menschen mit Migrationshintergrund eröffnet.

Bereits in den 1950/60er Jahren begann die Zuwanderungsbewegung von Gastarbeitern in das Kreisgebiet. Seit Ende der 1980er Jahre kann zudem ein vermehrter Anstieg von Spätaussiedlern aus den Ländern des ehemaligen Ostblocks verzeichnet werden. Im Landkreis Göttingen haben aktuell etwa 16%¹ der Einwohner*innen einen Migrationshintergrund, was unter dem Bundesdurchschnitt von 22,5%² liegt. Durch das Zusammenleben von Bürger*innen mit ganz unterschiedlichen kulturellen und konfessionellen Hintergründen in den Kommunen und Städten des Kreisgebiets, wird die hiesige Gesellschaft immer vielfältiger. Der Landkreis Göttingen sieht genau diese Vielfalt als Chance für ein von Diversität geprägtes Zusammenleben und will dieser anhaltenden gesellschaftlichen Entwicklung durch eine teilhabeorientierte Integrationsarbeit weiter gestalten.

Mit der frühzeitigen Einrichtung der Stelle des Integrationsbeauftragten im Jahr 2009, dem bisher entwickelten Integrationsbericht 2011 und dem umfassenden Integrationskonzept 2014 zeigt sich, dass im Landkreis Göttingen eine interkulturelle Öffnung eine hohe Bedeutung zugemessen wird.

Aus diesem Grund hat sich die Kreisverwaltung in der Fortschreibung des Integrationskonzepts von 2014 zum Ziel gesetzt, die gesellschaftliche Interkulturalität durch eine Öffnung der internen Strukturen der Kreisverwaltung, der Etablierung einer Willkommenskultur in der breiten Zivilgesellschaft und die interkulturellen Kompetenzen auf individueller Ebene zu fördern. Das Konzept der interkulturellen Öffnung soll sowohl Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte des Landkreises Göttingen in ihren Kompetenzen stärken, allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft einen gleichberechtigten Zugang zu den Dienstleistungen und

¹Vgl. Eigene Berechnung, angelehnt an Bundes-, Landes-, und Kommunalstatistiken, 2018

² Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2018

Beschäftigungsmöglichkeiten der öffentlichen Einrichtungen des Landkreises Göttingen zu ermöglichen.

1.1 Theoretischer Hintergrund

Interkulturelle Öffnung kann verstanden werden als ein

*„[...] bewusst gestalteter Prozess, der selbstreflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht. Dadurch können in der Folge Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut und eine Anerkennung sichergestellt werden“.*³

Innerhalb dieser Perspektive stehen die gesellschaftliche und wirtschaftliche Anerkennung sowie vor allem die Wertschätzung der Potenziale der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Vordergrund. So können die vielfältigen Ressourcen aller Mitarbeiter*innen einer Institution genutzt und die Qualität der Leistungen und Angebote an gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Dabei rücken auch Faktoren wie der strukturelle Verwaltungsaufbau die organisatorischen Abläufe innerhalb der Verwaltung und die individuellen Arbeitsprozesse der Mitarbeiter*innen in den Fokus. Bei der Umsetzung des Konzeptes finden Mechanismen der Personalentwicklung, der Qualitätsentwicklung und der Organisationsentwicklung Anwendung.

Um eine einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten herzustellen und zu verdeutlichen, in welchen Bereichen die Kreisverwaltung ansetzen kann, um Teilhabechancen zu erhöhen und das Konzept der Interkulturellen Öffnung im Landkreis Göttingen umzusetzen, bietet sich die Betrachtung des Begriffs der Interkulturellen Öffnung aus soziologischer Perspektive an. Das DGB Bildungswerk unterscheidet den Begriff der Interkulturellen Öffnung kontextuell auf der *Makro-, Meso- und Mikroebene*⁴. Basierend auf dieser theoretischen Grundlage, wurde auch das in der vorliegenden Ausführung verwendete theoretische Konstrukt der interkulturellen Öffnung, abgeleitet.

³ vgl. Schröder, 2018

⁴ Vgl. DGB Bildungswerk Bund e.V., 2013

Ebenen der Interkulturellen Öffnung

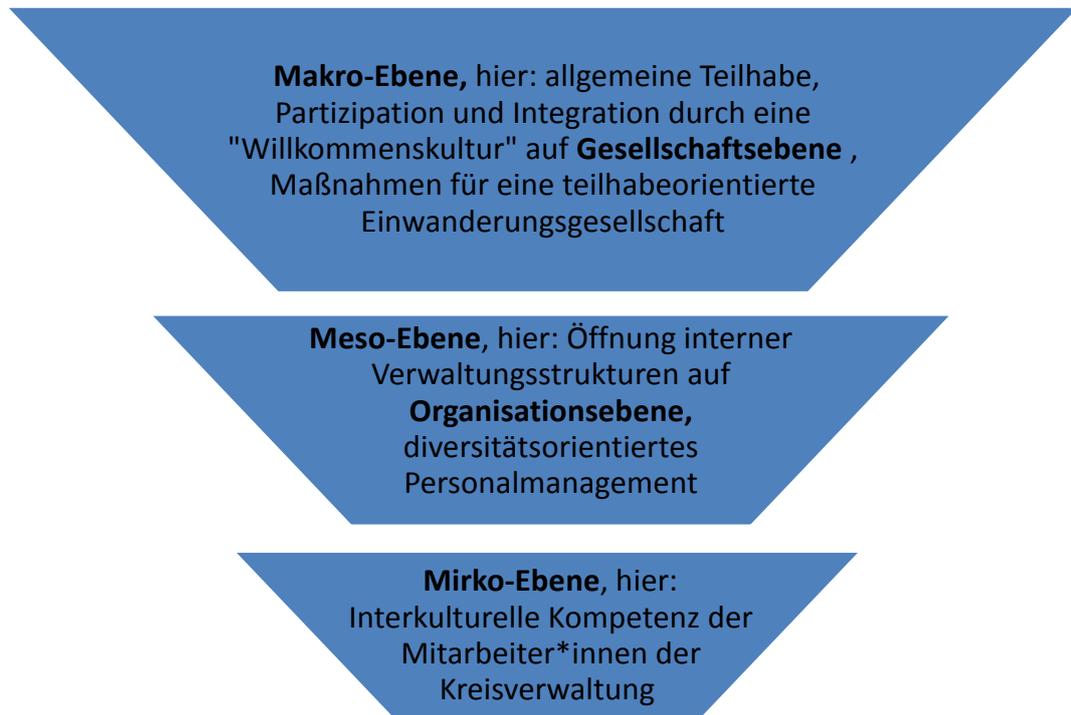


Abbildung 1: Abgeleitete Skalen des Handlungsfelds „Interkulturelle Öffnung“, basierend auf der soziologischen Perspektive

1.2 Fragestellung des Themenfelds „Interkulturelle Öffnung“

Das Handlungsfeld der Interkulturellen Öffnung gliedert sich in drei Bereiche auf. Aus diesen ergaben sich die **grundlegenden Fragestellungen** aus drei Faktoren:

Diversitätsorientiertes Personalmanagement

- Wie hoch ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten des Landkreises Göttingen?
- Wie verteilen sich die Anteile über die verschiedenen Fachbereiche und welche demografischen Merkmale (Verteilung nach Alter, Geschlecht und Migrationsstatus etc.) weisen diese Personen auf?
- Wie kann der Landkreis Göttingen die personelle Vielfalt bewusst gestalten und fördern?

Interkulturelle Kompetenz

- In wieweit ist die Interkulturelle Kompetenz im Landkreis Göttingen ausgeprägt?
- In wieweit schätzen sich die Beschäftigten des Landkreises Göttingen selbst hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenz selbst ein?
- In welchem Umfang werden Schulungen in diesem Bereich angeboten und in welchem Maße profitieren die Beschäftigten des Landkreises Göttingen davon?
- Wie können Mitarbeiter*innen in einer Weise fortgebildet werden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann?

Willkommenskultur

- Was kann der Landkreis Göttingen leisten, um zu einer offeneren Willkommenskultur beizutragen?
- In welchem Maße haben Beschäftigte mit Kund*innen mit Migrationshintergrund im Rahmen ihrer Tätigkeit zu tun und in welchen Fachbereichen lassen sich diese zuordnen?
- Gibt es spezifisch auftretende Probleme mit Kund*innen mit Migrationshintergrund?
- Lassen sich diesbezüglich besondere Situationen im Arbeitsalltag der Beschäftigten feststellen?

Abbildung 2: Drei Faktoren für die Grundlage der Fragestellungen der Erhebung

Folglich liegen der Fortschreibung des Integrationskonzeptes im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung“ Daten der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zu den drei Schwerpunkten vor:

1. Interkulturelle Kompetenz
2. Diversitätsorientiertes Personalmanagement
3. Willkommenskultur

Eigene Erhebungen liefern die nötige statistische Datenbasis für Aussagen über den derzeitigen Zustand im Bezug auf das Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung, da diese Informationen nicht aus bereits vorliegenden Personalunterlagen gewonnen werden konnten. Die Datenba-

sis wird durch Evidenzen der Bevölkerungsstatistik, die durch den Zensus 2011 gewonnen wurden, ergänzt. Da eine Fortschreibung der Zensus-Datenerhebung erst 2021 erfolgt, sind die Daten in ihrer Aktualität limitiert und können nur Tendenzen abbilden.

Im Folgenden soll zunächst der theoretische Hintergrund der untersuchten Konstrukte zu erläutert werden. Die verwendeten Erhebungsverfahren werden in dem nachfolgenden Kapitel näher erläutert. Die gewonnenen Erkenntnisse der Erhebung bilden eine wichtige planerische Grundlage künftiger integrationspolitischer Maßnahmen und werden im Anschluss dieser Einführung veranschaulicht. Zunächst soll jedoch der Begriff der Interkulturellen Öffnung näher beschrieben und veranschaulicht werden, welche potentiellen Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund bestehen.

1.3 Interkulturelle Öffnung durch Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität bei Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung und den Bürger*innen des Landkreises Göttingen (Mikro-Ebene)

Warum sollte die Verwaltung die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen im Landkreis erhöhen?

Öffentliche Stellen, Behörden, Ämter und Institutionen bieten vielfältige Dienste an, die unter anderem auch von Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen werden. Wenn ihre Arbeit und Angebote im Hinblick auf die Bedürfnisse und Problemlagen der Migrant*innenbevölkerung ausgerichtet werden und Hindernisse und Kommunikationsbarrieren abgebaut werden können, dann leisten diese einen enormen Beitrag zur Integration und zu einer gelebten Willkommenskultur. Gerade in den kommunalen Fachverwaltungen und insbesondere in den Bereichen, die unmittelbaren Kontakt mit der Bevölkerung haben sollte daher die interkulturelle Kompetenz gefördert werden.

Die Arbeitsplatzumgebung sowie die täglichen Anforderungen an die Mitarbeiter*innen in der Verwaltung werden zunehmend vielfältiger. Dies ist nicht nur auf sich schneller wandelnde Arbeitsprozesse zurückzuführen, sondern auch auf eine zunehmende Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft. Die Beschäftigten sind sowohl untereinander, als auch im Rahmen ihrer Kund*innenkontakte gefordert, unterschiedliche Lebenswirklichkeiten bei der täglichen Arbeit zu berücksichtigen. Vor allem im Kontext der Arbeit mit Menschen

mit Migrationshintergrund spielt die Bereitschaft, die jeweilige andere Kultur wahrzunehmen, sich mit ihr auseinanderzusetzen und sie ernst zu nehmen, eine wichtige Rolle für den Berufs- und Arbeitsalltag. Um dieser wachsenden Vielfalt in angemessener Form begegnen zu können, benötigen die Mitarbeiter*innen interkulturelle Kompetenzen.

Definition „Interkulturelle Kompetenz“

„Interkulturelle Kompetenz bezeichnet die Befähigung zum positiven und situationsgerechten Umgang zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen, Milieus und Lebensweisen. Interkulturelle Kompetenz ist also die soziale Kompetenz des Einzelnen im Kontakt zu Menschen mit einer anderen Weltsicht (,Kultur'), die Ziele des eigenen Handelns gegenüber dem Anderen zur wechselseitigen Zufriedenheit verfolgen zu können.“⁵

Diese Kurzdefinition vernachlässigt die Vielschichtigkeit des Begriffs, daher verweist Fischer bei der interkulturellen Kompetenz beziehungsweise Handlungskompetenz auf eine ganze Reihe verschiedener Eigenschaften und Kenntnisse auf der „Ich-, Wir-, Sach- und Organisations-Ebene“:⁶

⁵ Roska, 2012, S.7

⁶ Roska, 2012, S.9

- Globales Denken (Verständnis von Systemzusammenhängen, in deren Rahmen Migrationsprozesse stattfinden)
- selbstreflektive Haltung
- Wertschätzung oder bedingungsloses Akzeptieren von Individuen mit andersartigen Regel- und Wertekonzepten bei gleichzeitiger Beibehaltung eigener Werte und Meinungen
- Empathie (Einfühlungsvermögen und -bereitschaft)
- Ambiguitätstoleranz (Fähigkeit, Gegensätzliches und Widersprüchliches beziehungsweise Andersartiges oder Unverstandenes zu tolerieren)
- Wahrnehmung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ausgrenzungsmechanismen
- Wahrnehmung von Machtsymmetrien zwischen Mitarbeiter*innen und Kund*innen und Analyse ihrer Wirkungen auf den Kommunikationsverlauf
- Rollendistanz (Fähigkeiten zur Einnahme der anderen Perspektive und Relativierung der eigenen Sichtweise)
- Kenntnisse über den rechtlichen, politischen und sozialen Status verschiedener Migrant*innen
- Kenntnisse über Zugangsbarrieren, also über Gründe, warum viele Migrant*innen vorhandene Angebote nicht nutzen
- Bewusstmachung von Zugangsbarrieren durch Verwaltungsmitarbeiter*innen gegenüber Kund*innen mit Migrationshintergrund, die durch bestimmte Haltungen oder Handlungen der Mitarbeiter*innen verursacht werden
- Aktives Zuhören
- Konfliktfähigkeit
- Demokratiefähigkeit

Diese Liste stellt nur einen Auszug dar, der verdeutlicht wie komplex und vielschichtig interkulturelle Kompetenz ist. Die interkulturelle Kompetenzforschung beschäftigt sich bereits seit geraumer Zeit mit dem Anwendungsfeld der interkulturellen Interaktion in Gesellschaft und Wirtschaft.⁷ Es ist davon auszugehen, dass interkulturelle Kompetenzen für die zukünftige Arbeit in der Kreisverwaltung immer relevanter werden. Die regelmäßige Schulung und Umsetzung der Schulungsinhalte kann langfristig zu einer interkulturellen Öffnung der gesamten Institution führen⁸. Diese Öffnung trägt dazu bei, bestehende Barrieren seitens Menschen mit Migrationshintergrund und den Fachkräften abzubauen. Beispiele für diese Barrieren, die durch interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen und einer interkulturellen Öffnung abgebaut werden können sind zum Beispiel:

Zugangsbarrieren seitens Kund*innen mit Migrationshintergrund

- Sprachbedingte Barrieren zwischen

Zugangsbarrieren seitens deutscher Fachkräfte (Beschäftigte)

- ethnozentrische Missverständnisse

⁷ Vgl. Rathje, 2006

⁸ Vgl. Roska, 2012

- | | |
|--|---|
| <p>Mitarbeiter*innen und Kund*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine muttersprachlichen Fachkräfte • fehlende Informationen bei den Klienten über vorhandene Angebote • kulturell geprägte Interpretationsmuster der Klientel • Stolz, Zurückhaltung, Skepsis, Leidenschaftsbereitschaft • Ängste, vor ausländerrechtlichen Konsequenzen • spezialisierte und parzellierte Zuständigkeiten • Unverständnis über die Organisationsweise der kommunalen Struktur und bürokratische Arbeitsweise | <p>und Vorurteile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stereotypisierung und Kulturalisierungen • Fremdheitsängste und Verunsicherung • fehlende interkulturelle Kommunikationskompetenz • Gleichbehandlung von Ungleichen • Überforderungsgefühl und Kompetenzverlustängste • „sich-nicht-zuständig“-Fühlen • Beharren auf eingespielte Wissens- und Handlungsrouinen |
|--|---|

1.4 Interne Interkulturelle Öffnung auf institutioneller Ebene der Kreisverwaltung durch diversitätsorientiertes Personalmanagement (Meso-Ebene)

Warum sollte die Verwaltung den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöhen?

Migrantinnen und Migranten haben einen hohen Anteil an der Gesamtbevölkerung. In Niedersachsen liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei 17,4 % der Gesamtbevölkerung⁹. Statistiken des Zensus 2011 gaben an das im Kreisgebiet Göttingen 15,2 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund besitzen. Die Integration dieser großen Bevölkerungsgruppe ist für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die wirtschaftliche Entwicklung und den sozialen Frieden in Deutschland von entscheidender Bedeutung. Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Bereichen Bildung und Beschäftigung zu. Derzeit sind Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Berufsbranchen noch bei weitem nicht so stark vertre-

⁹ Vgl. Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern

ten, wie es ihrem Anteil an den Erwerbstätigen entspräche. Diese gilt auch und gerade für den öffentlichen Dienst (wenngleich die genaue Datenlage unsicher ist.)

Die Gründe dafür sind vielschichtig. Migrantinnen und Migranten haben nicht die gleichen beruflichen Perspektiven, aufgrund grundlegender ungleicher Bildungschancen. Die Wahrnehmung der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber kaum vorhanden, da Vorbilder im sozialen Umfeld fehlen. Bewerber*innen mit Migrationshintergrund scheitern an im öffentlichen Dienst üblichen Auswahlverfahren (hängt zusammen mit a) ungleich verteilten Bildungschancen oder b) einseitig kulturell geprägten Personalmanagement in Unternehmen. So besteht die Annahme, dass der Öffentliche Dienst zu einer relativ homogenen Personalstruktur tendiert. Daher stellt sich die Frage, ob die Personalstruktur des Landkreises Göttingen die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt. Diese Frage wurde auch innerhalb der Erhebung formuliert und soll im weiteren Verlauf diskutiert werden. Es liegt im allgemeinen Interesse, den Anteil von Migrantinnen und Migranten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich zu erhöhen. Das spiegelt sich auch in den Stellenausschreibungen des Landkreises Göttingen wieder und wird im Stellenangebot wie folgt formuliert: „Die Kreisverwaltung begrüßt es, wenn sich auch Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen fühlen.“

Weitere Gründe für die Erhöhung des Mitarbeiteranteils von Menschen mit Migrationshintergrund können wie folgt aussehen:

- Repräsentation: In einer öffentlichen Verwaltung, deren Beschäftigte aus verschiedenen Kulturkreisen stammen, kann eine Gesellschaft, in der kulturelle Heterogenität herrscht, besser repräsentiert werden. Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Kulturen können die divergierenden Interessen in einer kulturell heterogenen Gesellschaft besser verstehen und berücksichtigen und so zu einer höheren Akzeptanz des Verwaltungshandelns bei allen Bevölkerungsgruppen beitragen.

- Demografischer Wandel: Es ist von einer sinkenden Zahl von Erwerbsfähigen in Deutschland auszugehen. Allein aus wirtschaftlichen Gründen ist der Landkreis darauf angewiesen, die Potenziale aller hier lebenden Menschen zu nutzen. Durch eine aufgeschlossene Haltung zur kulturellen Vielfalt kann sich der Landkreis als attraktive*r Arbeitgeber*in im Hinblick auf

den künftigen Konkurrenzkampf bei der Gewinnung von Nachwuchskräften etablieren, auch für Menschen anderer kultureller Prägung.

- Vorbildfunktion: Es gebietet den sozialen Frieden, dass sich alle hier lebenden Menschen unabhängig von ihrer Herkunft gegenseitig akzeptieren und respektieren. Der Landkreis steht hierbei für alle Bevölkerungsgruppen offen.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat im Jahr 2016 einen Leitfaden zur Interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltung¹⁰ herausgegeben. Dieser wurde als Orientierungsgrundlage für Kommunen und öffentliche Einrichtungen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung genutzt. Als weitere Orientierungshilfe können (bereits erprobte) Integrationskonzepte von anderen Landkreisen und Städten in Niedersachsen, welche das Handlungsfeld der Interkulturellen Öffnung thematisiert, dienen.

So hat das Integrationsbüro des Landes Brandenburg eine umfangreiche Auflistung von möglichen Vorteilen der interkulturellen Öffnung für Unternehmer*innen und die öffentlichen Verwaltungen herausgegeben. Viele der aufgeführten Punkte können auch auf die Verwaltung des Landkreises Göttingen übertragen werden. Der Ausbau von heterogenen Arbeitsgruppen kann für die Kreisverwaltung die Vorteile kreativer Aufgabenbewältigung begünstigen. Da heterogene Teams die vielfältige Gesellschaft im Kreisgebiet widerspielen und somit ggf. verschiedene Zielgruppen erreicht und berücksichtigt werden können. Da Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Herkunft oder Alters insgesamt vielfältiger kommunizieren, können Aufgaben und Herausforderungen im Verwaltungsalltag schneller und kreativer gelöst und bewältigt werden. Ebenfalls kann die interkulturelle Öffnung Vorteile für die Kreisverwaltung bedeuten, insbesondere in Bezug auf die Bürgernähe und die Kundenorientierung. Dies könnte bestehende Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund abbauen und Integrationsprozesse sowie -vorhaben zielgruppenspezifischer umgesetzt werden. Auch die Chancengleichheit, die ein diversitätsorientiertes Personalmanagement mit sich bringt, wirkt sich positiv auf die Gesamtgesellschaft aus. Einstellungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmaßnahmen nehmen speziell Bezug auf Vielfalt, was ein verbessertes Betriebsklima mit sich bringen kann. So kann sich eine vielfältige Zusammensetzung des Personals positiv auf das soziale Miteinander im Verwaltungsalltag auswir-

¹⁰Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

ken, da bestimmte Zuwander*innengruppen nunmehr nicht mehr als Minderheiten wahrgenommen werden, sondern sich alle Mitarbeiter*innen auf Augenhöhe begegnen können. Als weiterer Vorteil kann sich die Kreisverwaltung Göttingen bei der Rekrutierung von Fachkräften als attraktivere Arbeitgeber positionieren. Eine moderne, der Vielfalt gegenüber aufgeschlossene, Verwaltung, kann sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte gegenüber der Konkurrenz der freien Wirtschaft besser behaupten. Gesamtgesellschaftlich betrachtet stärkt das Konzept der Interkulturellen Öffnung den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft des Kreisgebietes und bietet unter der Stärkung und Nutzung möglichst vieler gesellschaftlicher Ressourcen die Möglichkeit regionaler Teilhabechancen¹¹.

In vielen Integrationskonzepten wird anstelle des Konzepts der Interkulturellen Öffnung von dem äquivalenten Ansatz des „Diversity Managements“ gesprochen. Dieser Ansatz konzentriert sich auf die Nutzung der Vielfalt des Personals eines Unternehmens zur Steigerung der Produktivität im betriebswirtschaftlichen Sinn. Dabei spielt nicht nur die materielle Wertschöpfung eine Rolle, sondern vor allem die Zufriedenheit der Angestellten. Eben dieser Aspekt macht „Diversity Management“ auch für öffentliche Träger und Verwaltungen attraktiv.

Der Diversity Begriff beschränkt sich jedoch nicht nur auf die interkulturelle Vielfalt im Sinne der multiethnischen Zusammensetzung der Gesellschaft bzw. der Angestellten. Vielmehr umfasst der Ansatz die Vielfalt aller Individuen und berücksichtigt dabei auch die Merkmale: Altern, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität.¹²

Auf dem höchsten Abstraktionslevel steht Diversity für

- ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt und dabei die Vielfalt und Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt
- ein Perspektivwechsel vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen
- ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen, besserer Kundenorientierung und mehr sozialer Gerechtigkeit führt.

¹¹ Vgl. Land Brandenburg, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

¹² Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon

Der erste Punkt der Aufzählung verweist auf die Vielfältigkeit und Gleichwertigkeit eines jeden Menschen. So ist jeder Mensch von seiner höchst individuellen Lebenswirklichkeit betroffen, welche von Merkmalen wie Alter, Gesundheit, Glaube, Weltanschauung (Primärdimension) und z.B. dem Bildungsstand, Berufswahl, Familienstand etc. (Sekundärdimension) bestimmt wird. Die Zusammensetzung aus unterschiedlichen Merkmalen und Faktoren steht nicht konträr zueinander, sondern ist miteinander verbunden und dadurch sowohl für das Individuum als auch für die umgebende Gesellschaft von hoher Relevanz. Mit dem Bewusstsein dieses Menschenbildes kann die Verwaltung einer womöglich vorherrschenden Vorstellung von Normalität entgegentreten und vermeintliche Unterschiede gleichwertig wahrnehmen.

Der zweite Punkt setzt sich mit einem Perspektivwechsel auseinander, welcher die vermeintlich falsche Herangehensweise von verwaltungspolitischen Maßnahmen betont. Diese werden zumeist aufgrund eines problemorientierten Blickwinkels auf Zielgruppen entwickelt. Diese jeweiligen Zielgruppen wurden und werden dabei oftmals auf Defizite reduziert. Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang lautet: Was können die Verwaltungen für diese oder jene Zielgruppe tun, damit sie sich besser in unserer Gesellschaft eingliedert? Gemäß der Annahme einer vorherrschenden Normalität besteht die Gefahr, dass Menschen in eine solche (Normalitäts-)Kultur eingeordnet, beziehungsweise dieser untergeordnet werden. An diesem Punkt setzt der Ansatz des Diversity-Managements an und geht weg von einer problemzentrierten Sicht auf Zielgruppen und betont dadurch ein ressourcenorientiertes Verständnis von Vielfalt mit einer neuen Fragestellung: Welche Potenziale ergeben sich durch die Vielfalt von Menschen für unsere Gesellschaft?

Der dritte Punkt begreift Diversity als Organisations- und Personalentwicklungsinstrument. Im Fokus dieses Instrumentes steht das frühzeitige berücksichtigen von gesellschaftlicher Vielfalt bei der Personalbeschaffung, der Personalarbeit und der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Organisationsentwicklung. Die Implementierung des Diversity-Ansatzes kann bei richtiger Umsetzung zu einem in der Verwaltung verankerten Diversity-Mainstreaming führen, welches mittel- und langfristig das eigenständige Wachsen einer multi-kulturellen Organisation, welche die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt, för-

dert.¹³ Unterschiede zwischen Menschen führen so nicht zu Ungleichbehandlung oder Hierarchisierungen, sondern zu einer Wertschätzung der Vielfalt.

Im Kern meint Diversity mehr, als nur tolerant gegenüber vermeintlich „anderen“ Menschen zu sein. Vielmehr bedeutet es, eigene Vorstellungen von „Normalität“ kritisch zu hinterfragen, etwaige Verhaltensmuster zu revidieren und die Vielfältigkeit der Gesellschaft als Chance für Entwicklung, Kompetenz und soziale Gerechtigkeit zu nutzen.¹⁴

Die Grundsatzfrage des Diversity-Managements lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Was müssen wir tun, um allen Menschen tatsächlich gleiche Teilhabechancen und -möglichkeiten zu eröffnen?

Beide Konzepte, also sowohl die Interkulturelle Öffnung als auch das Diversity Management sind von ihren Grundgedanken und -strukturen ähnlich. Einen ersten Anhaltspunkt auf Indikatoren und Gütekriterien einer gelungenen Interkulturellen Öffnung liefert Filsinger¹⁵, in dem er diese definiert und gruppiert:

¹³ vgl. Stuber, 2002

¹⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015

¹⁵ Vgl. Reichwein, Rashid

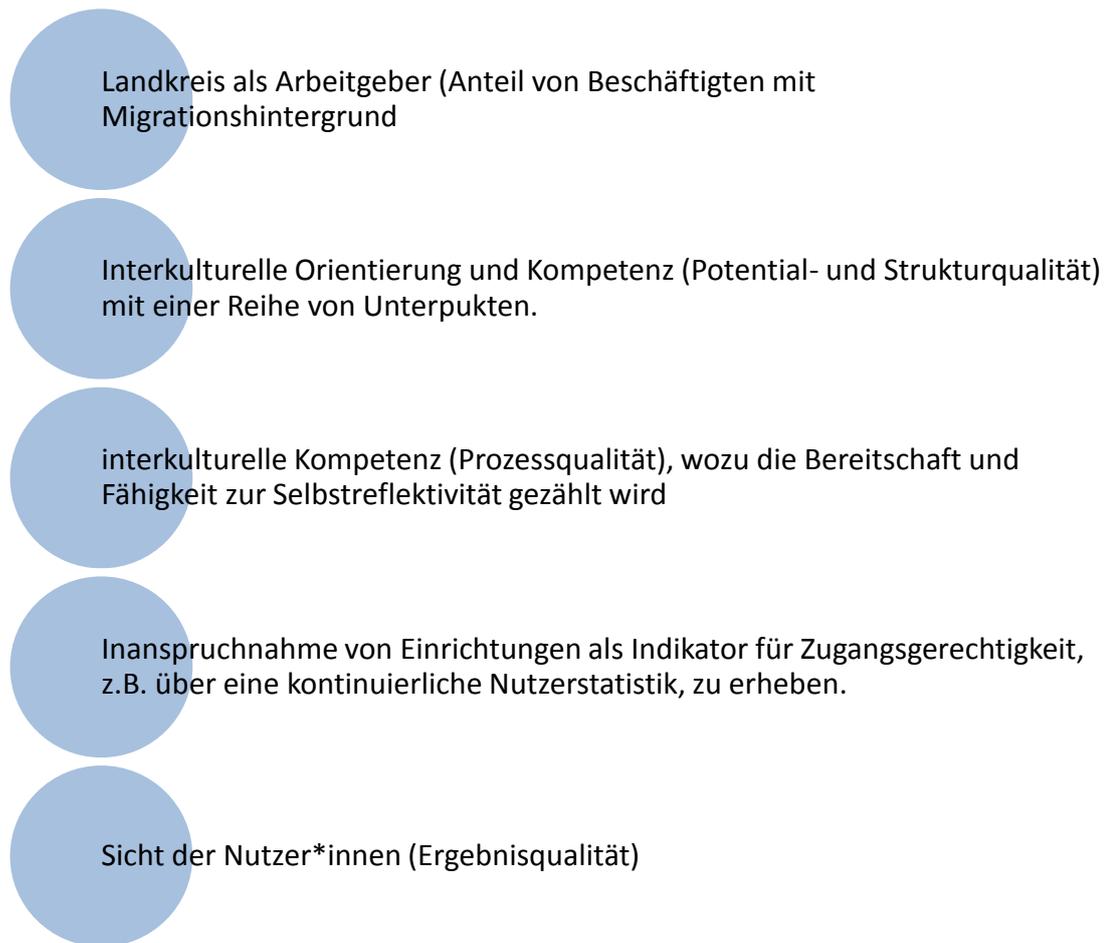


Abbildung 1: Indikatoren und Gütekriterien nach Filsinger

Diese Auflistung von Indikatoren und Gütekriterien (Abb. 3) sind auch in die Erhebung des Landkreises Göttingen eingeflossen und wurden um weitere amerikanische Studien und Integrationskonzepte anderer Städte und Landkreise ergänzt.

Die Interkulturelle Öffnung steht auf dieser Ebene vor allem für die strategische Entscheidung des Landkreises Göttingen, Integrationsansätze zu entwickeln, die den Anforderungen der modernen und von Vielfalt geprägten Gesellschaft entsprechen. Diese strategische Entscheidung für einen gesteuerten und transparenten gesellschaftlichen Veränderungsprozess schafft die Rahmenbedingungen, um beispielsweise interne Organisationsstrukturen, Öffentlichkeitsarbeit, Kund*innen Betreuung und die bestehende Personalstruktur zu hinterfragen und im Sinne einer interkulturellen Öffnung anzupassen.

Migrationspezifische Dienstleistungen und Beratungsangebote auf differenzierte Themenfelder auszuweiten, bedeutet zunächst einen hohen personellen und finanziellen Aufwand.

Durch die Interkulturelle Öffnung spezifischer Regelangebote werden neue Klient*innen mit Migrationshintergrund gewonnen und ihren Bedürfnissen entsprechend beraten. Somit stellt die Interkulturelle Öffnung ein Qualitätsmerkmal dar, das darauf abzielt, neue und effiziente Konzepte und Angebote bereitzustellen, die an eine durch sozio-demografisch veränderte Kundenstruktur angepasst sind und sich gleichermaßen an Einheimische und Zugewanderte richtet. Bei erfolgreicher Umsetzung der interkulturellen Öffnung, kann die Kreisverwaltung Göttingen eine höhere Flexibilität und Sensibilität für kulturelle Prägungen und migrations-spezifische Besonderheiten erlangen. Indem Zugangsbarrieren, Versorgungslücken und strukturelle Differenzen identifiziert und abgebaut werden, wird nicht nur die Zufriedenheit der Kund*innen- und Mitarbeiter*innen gesteigert, sondern auch die Inklusion von Minderheiten an gesellschaftliche Institutionen auf Mitarbeiter*innen- wie Kund*innenebene realisiert. Hierdurch werden Integrationsprozesse langfristig gefördert. Wird ein interkultureller Öffnungsprozess als eine Querschnittsaufgabe erstanden, muss er sich auf allen institutionellen Ebenen einer Organisation vollziehen. Hier gilt sowohl das „Top-Down“ als auch das „Bottom-Up-Prinzip“. Interkulturelle Öffnung richtet sich dabei nach innen und außen: Organisationsinterne Veränderungen sind also genauso wichtig, wie die organisationsexternen Faktoren der Zielgruppenorientierung, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkbildung.

Intern ist es vor allem wichtig, derzeitige strukturelle Gegebenheiten zu hinterfragen und zu modifizieren. Hierzu gehören Arbeitsroutinen, Personalplanung und -auswahl sowie die Formulierung eines modernen Unternehmensleitbildes. Hierbei können sich kulturell bedingte Wahrnehmungen sowie migrations-spezifische Erfahrungen bemerkbar machen. Um auf diese eingehen zu können, müssen diese zunächst erkannt und gedeutet werden. In diesem Zusammenhang spielt die personelle und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen eine wichtige Rolle. Das Personal gilt es interkulturell zu schulen um dadurch die Mitarbeiter*innen zu befähigen, Situationen kultursensibel zu reflektieren. So können Missverständnisse und Konflikte, die sich aus unterschiedlichen kulturellen Prägungen ergeben, analysiert und dienstleistungsorientiert gelöst werden. Unterstützt wird der Öffnungsprozess dabei durch einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch und die Kooperationen mit weiteren, auch externen Akteuren.¹⁶ Denn dadurch hat der Landkreis Göttingen die Möglichkeit, den Pro-

¹⁶ Vgl. IKUD Seminare, 2011

zess der interkulturellen Öffnung im Rahmen einer Willkommenskultur intern und extern zu fördern.

Geeignete Auswahlverfahren als Voraussetzung eines diversitätsorientierten Personalmanagements

In der Sozialpsychologie lassen sich diverse Theorien feststellen, die Einfluss auf das Verhalten von Personalverantwortlichen haben können. Diese werden im Weiteren vorgestellt und es wird beschrieben wie diesen durch die Anpassung einiger Handgriffe entgegengewirkt werden kann:

Erster Eindruck Effekt: Die meisten Menschen verschaffen sich, wenn sie einen anderen zum ersten Mal begegnen, innerhalb der ersten sieben Sekunden einen ersten Eindruck von dieser Person. Der Eindruck beruht im Wesentlichen auf dem Aussehen und der Art des Auftretens des anderen und bestimmt, wenn er nicht für eine Korrektur offengehalten wird, das gesamte Verhältnis zu ihm. Sein späteres Verhalten wird oft durchgehend im Sinne des ersten Eindrucks interpretiert. Für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund heißt dies, dass sie schon allein durch ein „fremdländisches“ Aussehen und ein ungewohntes Auftreten in den Hintergrund bei der Auswahl geraten können.

Halo-Effekt: Bisweilen kann eine einzige Aussage oder ein einziges Verhalten einer Person für eine andere einen Schlüsselreiz aussprechen und aus dessen Sicht alle übrigen Aussagen und Verhaltensweisen überstrahlen. Gerade bei Bewerberinnen und Bewerbern anderer kultureller Herkunft besteht die Gefahr, dass sie durch ungewohnte Aussagen oder Verhaltensweisen einen solche Halo Effekt bei den Beobachtern, der alle anderen Eindrücke in den Hintergrund drängt.

Ähnlichkeitseffekt: Bei den meisten Menschen besteht die Tendenz, andere Menschen, die ihnen selbstähnlich sind (z.B. hinsichtlich Herkunft, Ausbildung, Aussehen und Verhalten) positiver einzuschätzen als Menschen, die sich stark von ihnen unterscheiden. Auch dieser Effekt kann sich für Bewerberinnen und Bewerber, die kulturell anders geprägt sind als die Beobachter, nachteilig auswirken.

Kulturspezifische Wahrnehmungsmuster: Niemand kann sich davon freisprechen, dass er in seinen Wahrnehmungen und Wertungen vielfach von den Standards geprägt ist, die in seiner Kultur vorherrschen. Es besteht daher immer die Gefahr, dass man die Denk- und Verhal-

tensmuster der eigenen Kultur, bewusst oder unbewusst, bei der Bewertung des Verhaltens anderer zugrunde legt, auch wenn diese aus einer anderen Kultur stammen. Daraus können sich Missverständnisse, Fehltritte und ungerechtfertigte Schlechtbeurteilungen ergeben.

Diese „Wahrnehmungsfehler“ können vermieden, wenn die interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten gestärkt werden. Das kann vor allem über zwei Ansätze gelingen:

- 1) Die Einstellung von Menschen, insbesondere Nachwuchskräften, mit Migrationshintergrund. Dieser wurde in diesem Kapitel bereits näher beschrieben.
- 2) Interkulturelle Kompetenz einbinden (Aus- und Fortbildungen).

1.6 Interkulturelle Öffnung auf Gesellschaftsebene: Teilhabe, Partizipation und Integration für eine Einwanderungsgesellschaft (Makro-Ebene)

Mit einer zunehmenden Diversität im Kreisgebiet verändern sich nicht nur die Anforderungen an die Kreisverwaltung, sondern auch an das zivile Sozialleben in den Kommunen und Städten. Gegebenheiten wie eine wachsende ethnisch-kulturelle und religiöse Vielfalt müssen vor allem auch im alltäglichen Zusammenleben vor Ort berücksichtigt werden. Der Landkreis Göttingen hat unter der Federführung des Integrationsbeauftragten bereits zahlreiche erfolgreiche Projekte angestoßen, welche die Teilhabe, Partizipation und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund fördern. Es folgt eine exemplarische Darstellung von Unterstützungs- und Informationsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund.

Familienseminare

Diese Seminare sensibilisieren Migrant*innen Familien, sowie Kinder und Jugendliche für verschiedene Themen der Gesellschaft. Sie stärken die Familienkompetenz und vermitteln niederschwellig Informationen über lokale Hilfsangebote und –strukturen, wie z.B. therapeutische Angebote, wie Suchtberatung oder öffentliche Einrichtungen, wie die Jugendhilfe. Die Familienseminare erfüllen eine Interkulturelle Öffnung im Sinne einer doppelten Funktion. Zum einen bietet die Kreisverwaltung Göttingen für die Migrantengruppen angepasste Veranstaltungen an und nimmt bei der Gestaltung auf die speziellen interkulturellen Bedürfnisse Rücksicht. Die Zielsetzung, im Zuge einer Fortschreitung der Integration diese Angebote abzubauen besteht seitens der Kreisverwaltung. Zum anderen öffnen sich die Adressaten der Seminare durch die Teilnahme an einer von der Kreisverwaltung bereitgestellten Maßnahme, ebenfalls, sodass es zu Integrationsleistungen auf beiden Seiten kommt.

Hausaufgabenhilfe

Angebot der kostenlosen Hausaufgabenhilfe und bei Bedarf auch der individuellen Deutschförderung für Kinder und Jugendliche sowohl für Migrant*innen als auch für Einheimische. Im Fokus steht bei diesem Angebot die Unterstützung vor Ort und eine Ermöglichung der Partizipation am Bildungssystem. Durchgeführt wurde diese Maßnahme, in Schulen und Kin-

dertageseinrichtungen, im Bürgertreff Hann. Münden sowie im Moscheeverein Hann. Münden. Nach der Fertigstellung des „Haus der Nationen“ in Hann. Münden wird auch hier eine Hausaufgabenhilfe angeboten.

Integrationsarbeit mit älteren Menschen

Angebote für Seniorinnen und Senioren im Rahmen des Programms „Älter werden in der neuen Heimat“ mit Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Altern in Deutschland“, sowie Aufklärung über spezifische Themen, wie z.B. Hilfsmittel für Seniorinnen und Senioren und alterssensibles Essen. Die Veranstaltungsreihe wurde durch eine Tagesfahrt nach Duisburg in ein Interkulturelles Altenheim abgerundet. Das Programm richtet sich an zwei Adressaten zugleich: Zum einen ehemalige Zuwander*innen, vor allem Gastarbeiter*innen, die ursprünglich nicht geplant haben, langfristig ihr Herkunftsland zu verlassen. Teilweise halten diese die oftmals idealisierte Hoffnung im pflegebedürftigen Alter in ihr Herkunftsland zurückzukehren, aufrecht. Aus diesem Grund fehlt die Beschäftigung mit den hiesigen Hilfsstrukturen und -institutionen. Im Sinne einer nachholenden Integration müssen Informationen über Angebote für pflegebedürftige Menschen etabliert werden. Gleichzeitig sind weitere Adressaten des Programms die Anbieter von Hilfsstrukturen. Diese sollen geschult werden, sodass Menschen mit Migrationshintergrund sich auch auf hierzuländische Hilfsstrukturen einlassen können.

Interkulturelle Trainings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz

Desweiterhin wurden Interkulturelle Trainings und Schulungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und des ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements durchgeführt.

Diese sind modular aufgebaut und richten sich an

- Mitarbeiter*innen in Schulen und Kitas: In den Jahren 2010-2018 wurden bislang über 100 Schulungen für Mitarbeiter*innen von Bildungseinrichtungen in deren Sozialräumen angeboten. Insgesamt erreichten diese Schulungen um die 800 Personen. Ziel ist eine interkulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und Erzieher*innen in den Bildungseinrichtungen. Der Integrationsbeauftragte hat diese Empfänger bereits erneut über das weiterführende Angebot der Interkulturellen Schulungen informiert.

Von Seiten der Bildungseinrichtungen gibt es bereits Interessenbekundungen an einer erneuten Teilnahme.

- Schülerinnen und Schüler: In den Jahren 2012-2018 gab es mehrfach Interkulturelle Schulungen für die Schüler*innen von weiterführenden Schulen, insbesondere Berufsbildenden Schulen, Gesamtschulen und Hauptschulen haben das Angebot in Anspruch genommen. Die Inhalte sind auf die Bedürfnisse der jeweiligen Schule zugeschnitten, und werden sowohl durch den Integrationsbeauftragten als auch den jeweiligen Referenten umgesetzt.
- Mitarbeiter*innen und Auszubildende der Kreisverwaltung Göttingen: Bislang mehr als 30 Schulungen, die verwaltungsintern im Rahmen einer Fortbildungsreihe in Kooperation mit dem Anbieter IMAP in Düsseldorf angeboten wurden. Im Jahr 2017 haben ca. 150 Personen an der Mitarbeiter*innen-Schulung teilgenommen.

Die Vorteile einer eigens von der Kreisverwaltung bereitgeschulten Schulung in Zusammenarbeit mit regional ansässigen Referenten sind eine flexible Nachbetreuung und die hohe Vertrauensbasis auf beiden Seiten. So können Weiter- und Fortbildungen auch zukünftig sichergestellt werden.

Schulungen zur Integrationslotsin/ zum Integrationslotsen vermittelt den Teilnehmer*innen niedrigschwelliges Wissen aus den Bereichen Migration, Integration und interkultureller Kompetenz und trägt somit zu einer gezielten Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund bei. Die Lotsinnen und Lotsen sind vor Ort sowohl Vermittler*innen als auch Multiplikator*innen welche ihr Wissen teilen und für ein gegenseitiges Verständnis werben. Der Integrationsbeauftragte hat in den Jahren 2014-2017 insgesamt sieben eigens konzipierte Schulungen mit insgesamt 200 erfolgreichen Absolventen ermöglicht. Die Koordination der Lotsen erfolgt zentral von der Kreisverwaltung Göttingen. Im Zuge der Flüchtlingsbewegung in den Jahren 2015 und 2016 konnte ein hohes Engagement bei den Integrationslots*innen beobachtet werden. Zuletzt gewann der Eindruck einer leichten Motivationsabnahme und generellen Abnahme des Interesses an der Flüchtlingsthematik. Daher wäre eine Fort- und Weiterbildung der derzeit bestehenden Integrationslotsen und eine Erweiterung der thematischen Inhalte um die Themen „Integration“ im engeren Sinne, sinnvoll. Dies käme auch einer Wertschätzung der bisherigen Arbeit der Lots*innen zuteil. Da die

Schulungen dezentral durchgeführt wurden und viele Integrationslots*innen auf dem ländlichen Gebiet agieren, sollten Nachschulungen ebenfalls dezentral angeboten werden.

Fördermittel für Integrationsprojekte im Landkreis Göttingen

Der Landkreis Göttingen fördert externe Stellen bei der Durchführung von Integrationsprojekten mittels Fördermittel für Integrationsprojekte im Landkreis Göttingen. Karitative Organisationen oder Vereine haben die Möglichkeit einen Projektförderantrag einzureichen und Fördermittel des Landkreises Göttingen zu erhalten. Die geförderten Projekte unterstützen die Integrationsmaßnahmen des Landkreises Göttingen und tragen maßgeblich zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben beitragen. Die geförderten Projekte können alle Altersgruppen ansprechen und sollten sich u.a. an bestimmten Schwerpunkten orientieren (siehe Abbildung 4).

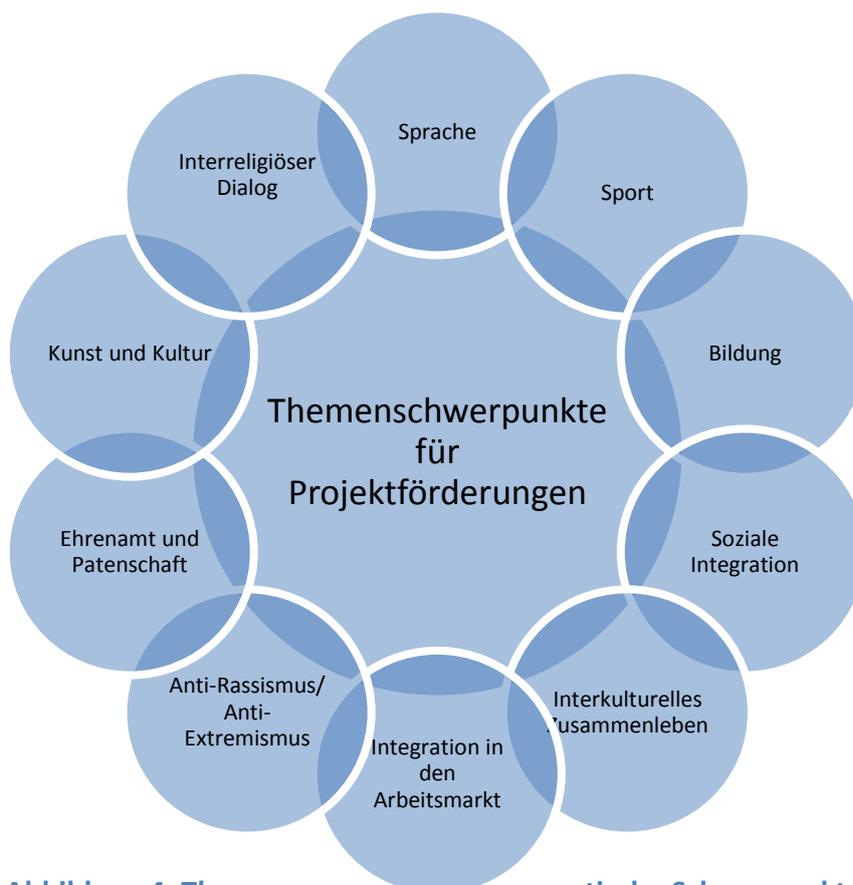


Abbildung 4: Thematische Schwerpunkte für geförderte, externe Integrationsprojekte im Landkreis Göttingen

Im Folgenden werden zwei Projektförderungen beispielhaft beschrieben.

Beispiel 1: Projekt „Grenzenloses Schwimmen“

Das Projekt „Grenzenloses Schwimmen“ für Mädchen und Frauen ab 14 Jahren wurde im April 2018 durchgeführt. Ziel des Projekts war es, die gesellschaftliche Teilhabe von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund durch den Schwimmsport zu unterstützen und das deren Selbstbewusstsein durch die sportliche Aktivität zu stärken. Zudem förderte die Maßnahme den Abbau von Sprachbarrieren und bot einen niedrighschwelligigen Zugang zu der vor Ort vorhandenen Sportinfrastruktur.

Beispiel 2: Projekt „Zauberflöte Inkognito“

Im Jahr 2017 wurde das Projekt „Zauberflöte Inkognito“ von der Kreismusikschule Göttingen durchgeführt. Ziel des Projekts war es, ein Musiktheater zu organisieren, bei dem Kinder und Jugendliche mit und ohne Fluchterfahrung zusammenarbeiten. Hierzu wurden verschiedene Workshops und musikalische Proben angeboten. Durch den gemeinsamen Umgang mit Musik und Theater wurden Barrieren abgebaut und Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Toleranz, Offenheit, Anpassungsfähigkeit vermittelt und gefördert.

2. Datenerhebung

Definition „Menschen mit Migrationshintergrund“

Um zu ermitteln, ob Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Landkreis Göttingen die gleichen Teilhabenchancen haben, gilt es, verschiedene Zielparameter und Indikatoren zu messen. Danach entscheidet sich, ob aus integrationspolitischer Sicht Handlungsbedarf besteht. Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird fachlich auf diverse Weisen definiert. Innerhalb des Handlungsfeldes der Interkulturelle Öffnung wird deswegen folgende Definition des Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung zu Grunde gelegt:

„Seit 2005 werden im Mikrozensus Personen nach ihrem Migrationshintergrund befragt. Dabei zählen nach der Definition des Statistischen Bundesamtes zu den Menschen mit Migrationshintergrund:

- *alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten*
- *alle in Deutschland geborenen Ausländer*
- *alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“*

In dieser Definition wird nicht berücksichtigt, dass die damit gemeinten Menschen aus unterschiedlichen Ländern, ökonomische Verhältnisse sowie familiären und kulturellen Bezügen kommen. Ihre Lebensentwürfe und Kompetenzen sind so unterschiedlich, wie ihre kulturellen, politischen, persönlichen und religiösen Überzeugungen. Daneben besteht die Möglichkeit, dass Menschen mit Migrationshintergrund diesen „Hintergrund“ nicht mehr empfinden oder diesen nicht als etwas wahrnehmen, dass sie von der „restlichen“ Gesellschaft unterscheidet. Aus methodischer Sicht ist die Erhebung des Migrationshintergrundes als statistisches Instrument unerlässlich, solange Messungen zur strukturellen Diskriminierung notwendig sind. Ebenfalls sind solche Messungen unabdingbar, wenn auf Umwelteinflüsse und externe Umstände, wie etwa die Flüchtlingszuwanderung in Deutschland angemessen reagiert werden soll. Innerhalb der durchgeführten Erhebung wurde der Migrationsstatus über folgende, in der Befragung ermittelten, Daten gebildet:

- Das Geburtsland der Eltern, die nach 1949 zugewandert sind
- Das Geburtsland des Befragten nach 1949
- Welche andere Muttersprache sprechen die Befragten (außer Deutsch)

2.1 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen einer Dezernaten Konferenz wurde vorab entschieden, das Handlungsfeld der Interkulturellen Öffnung anhand einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung detaillierter zu untersuchen. Dazu führte der Fachbereich Soziales des Landkreises Göttingen im Jahr 2017 unter fachlicher Anleitung des Integrationsbeauftragten Isa Sandiraz eine empirische Untersuchung durch. Diese wurde durch Herrn Dr. Jürgen Leibold des Methodenzentrums der Georg-August-Universität Göttingen wissenschaftlich begleitet.

Die Stichprobe

Der Landkreis Göttingen beschäftigt über 1800 Mitarbeiter*innen und untergliedert seine Organisation in 11 Fachbereiche, 7 Stabstellen und Referate und 23 Fachdienste. Die einzelnen Fachbereiche unterscheiden sich teilweise erheblich in ihren Aufgaben- und Anforderungsprofilen. Zudem ist auch der Zugang zum Themenkomplex Migration und Integration für die Fachbereiche und ihre spezifischen Verwaltungstätigkeiten unterschiedlich groß ausgeprägt. Im Rahmen der internen Erhebung sollte demnach einerseits ermittelt werden, wie groß die Schnittmenge mit der Thematik an sich ist (z.B.: Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund). Andererseits sollte eine Aussage über den Anteil an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund innerhalb der einzelnen Fachbereiche getroffen werden können, da nur so die Ressourcen für Schulungen, Trainings und Fördervorhaben möglichst genau an den Stellen angewendet werden können, wo sie den größten Nutzen haben. Zusätzlich dient diese Erhebung als Ausgangspunkt für eine zukünftige Evaluation der Anzahl von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund und kann dann ggf. als Anhaltspunkt für den Erfolg oder Misserfolg von durchgeführten Maßnahmen dienen (vgl. Kapitel 4 Maßnahmen). Weiter wurden Teilnehmer*innen an Interkulturellen Schulungen und Fachworkshops nach ihrer Meinung zum derzeitigen Integrationsthemen befragt.

Die Erhebungsinstrumente

Instrument 1: Online-Befragung

In wissenschaftlicher Begleitung von Herrn Dr. Jürgen Leibold wurde eine Online-Erhebung als strategisch sinnvolles Erhebungsinstrument festgelegt. Die Erhebung ist an Studien aus den USA und Kanada angelehnt. Ein Vorteil in dieser Methode liegt in der Möglichkeit der Filterführungen, die die Komplexität des Fragebogens, für die Befragten reduziert. Weitere Vorteile sind, dass Online-Befragungen kostengünstig in der Abwicklung einer großen

Grundgesamtheit an Befragten sowie zuverlässig in der medienbruchfreien Verarbeitung der Daten sind. Das Online-Befragungstool wurde von der Plattform „Questback-unipark“ zur Verfügung gestellt. Dadurch konnten die Verantwortlichen eigenständig statistische Auswertungen vornehmen. Die komplexen Auswertungen wurden mittels der freien Programmiersprache „R“ durch Herrn Dr. Leibold vorgelegt.

Der größte Nachteil einer freiwilligen Online-Befragung ist die Verzerrung durch Selbstselektivität. Bestimmte Personengruppen weisen eine höhere Teilnehmerbereitschaft auf als andere. Zum Beispiel zeichnet sich im Allgemeinen bei jüngeren und computeraffinen Personen eine höhere Teilnehmerbereitschaft als bei älteren Menschen ab. Im vorliegenden Fall vermuten wir beispielsweise eine Verzerrungsquelle dadurch, dass Beschäftigte, die entweder selbst einen Migrationshintergrund besitzen oder in einem Arbeitsumfeld tätig sind, in dem sie häufiger mit Menschen mit Migrationshintergrund in Kontakt treten eher an dem Fragebogen teilgenommen haben, als Personen, auf die das nicht zutrifft. Dieser Zustand lässt sich nicht überprüfen, sondern verweist lediglich auf mögliche Probleme hinsichtlich der Repräsentativität.¹⁷

Der zu befragende Personenkreis umfasst alle ca. 1600 Beschäftigten des Landkreises Göttingen. Diesem Personenkreis ging elektronisch über den internen E-Mail Verteiler, eine Einladung zur Teilnahme zu. Die Erhebung erfolgte ausschließlich freiwillig und anonym über das Fragebogentool „Questback-unipark“ im Internet. Da aufgrund der Freiwilligkeit nicht alle Personen an der Umfrage teilgenommen haben, ergab sich eine Rücklaufquote der von ca. 31%, was einer Grundgesamtheit von 475 Teilnehmern entspricht. Die Daten konnten nicht mit Hilfe eines dezidierten Verfahrens auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten hochgerechnet werden, jedoch reicht die Datenbasis aus, um methodisch gesicherte Aussagen treffen zu können.

Hinsichtlich der Erstellung des Online-Fragebogens wurde eine Filterführung verwendet. So erfolgt die Zuteilung der einzelnen Fragebogen-Items beispielsweise je nachdem, in welcher Funktion der Befragte in dem jeweiligen Fachbereich arbeitet (Position mit Leitungsfunktion

¹⁷ Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen

oder Beschäftigte/r) oder ob im Vorfeld bereits Schulungen zur Interkulturellen Kompetenz durchgeführt worden sind oder nicht. Im Zuge der Fragebogenerstellung wurden Konzepte, konkrete Fragestellungen und Ideen recherchiert. Mit Hilfe einer Computersoftware wurde der Fragebogen technisch umgesetzt und dann an die entsprechende Zielgruppe verteilt. Durch eine anonymisierte Speicherung der Erhebungsdaten waren in der weiteren Analyse keine Rückschlüsse auf die Personen möglich. Während der gesamten Erhebungsphase sowie in der Vorbereitungsphase des Fragebogens wurde das Projekt wissenschaftlich begleitet.

Instrument 2: Aussagen von Bürger*innen im Landkreis Göttingen aus Fachworkshops zum Thema Interkulturelle Kompetenz

Für eine vollständige Erweiterung des Integrationskonzeptes ist vor allem auch die Perspektive der Bürger*innen des Landkreises Göttingen von hoher Relevanz. Da eine Befragung der Bürger*innen durch einen Onlinefragebogen methodische und insbesondere auch datenschutzrechtliche Schwierigkeiten aufwerfen würde, entschied sich die Kreisverwaltung für die Auswertung der Evaluation einer Reihe von zielgruppenorientierten Angeboten. Hierzu gehörten auch Fachworkshops für Bürger*innen und Bürgerinitiativen, bei dem die konkreten Meinungen und Perspektiven zur interkulturellen Öffnung im Landkreis Göttingen diskutiert werden konnten und Maßnahmenvorschläge für eine weitere Verbesserung der Situation vor Ort eingebracht werden sollten. Insbesondere der offene Dialog mit Bürger*innen, die sich in der Integrationsarbeit engagieren, stand bei diesem Workshop im Mittelpunkt. So ergaben sich auch kritische Anmerkungen, die sowohl interne Abläufe der Kreisverwaltung als auch die externe Zusammenarbeit und die vorhandene Infrastruktur betrafen. Ein Teil dieser kritischen Anmerkungen deckt sich dabei auch mit Aussagen, die von Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung geäußert wurden.

Beispielhafte Operationalisierung des Konstrukts „Interkulturelle Kompetenz“

Für diesen Teil der Erhebung wurde das Konstrukt der Interkulturellen Kompetenz in vier Unterkategorien zusammengefasst, die in der Auswertung und der weiteren Interpretation der Ergebnisse Anwendung finden (vgl.: Abb. 5).



Abbildung 5: Unterkategorien Interkulturelle Kompetenz

Die jeweiligen Erhebungswerte innerhalb der vier Unterkategorien beschreiben, in welchem Maße die interkulturelle Kompetenz der befragten Mitarbeiter*innen ausgeprägt ist. Anschließend wurden aus einer Vielzahl von Items Subkategorien gebildet. So stehen beispielsweise hohe Erhebungswerte in der Subkategorie „*Unsicherheit im Kontakt*“ für eine niedrige interkulturelle Kompetenz. Im Vergleich dazu, bedeuten hohe Erhebungswerte bei den drei anderen Unterkategorien auch eine hohe Ausprägung der interkulturellen Kompetenz. Aus den Erhebungswerten wurden Mittelwerte gebildet und diese anhand unterschiedlichster Variablen verglichen. Beispiele für zu beantwortende Items sind „*Mir fällt es leicht, mit Menschen aus fremden Kulturen umzugehen.*“ oder „*Ich neige dazu in Gesprächen die fremde Kultur mit meiner eigenen Kultur zu vergleichen und zu bewerten.*“ oder „*In Konfliktsituation, welche aus kulturellen Unterschieden resultieren, reagiere ich stets sensibel.*“ Diese Items wurden auf einer 5-stufigen Likert Skala (1: Trifft überhaupt nicht zu – 5: Trifft in vollem Maße zu) beantwortet.

Für die Erhebung und die daraus folgende Auswertung ist allerdings zu beachten, dass eine subjektive Erhebung von persönlichen Kompetenzen nicht immer die beste Möglichkeit ist, die reale Ausprägung dieser persönlichen Kompetenz akkurat zu erfassen. Denn die realistische Bewertung der eigenen Kompetenzen setzt ein hohes Maß an Selbstreflexion voraus, welche selbst bei anonymen Erhebungen wie dieser, zu Gunsten der sogenannten *sozialen Erwünschtheit*¹⁸ ausfallen kann. So hängt die inhaltliche Genauigkeit eines Erhebungsergebnisses von der Qualität des Fragebogens einerseits und der ehrlichen und gründlichen Beantwortung seitens der Teilnehmer*innen andererseits ab. Da nicht sicher zu stellen ist, dass die Befragung aufgrund der o.g. Einschränkungen die Ausprägung interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen vollständig akkurat erfasst hat, handelt es sich bei dieser internen Erhebung um eine Annäherung an den in der Realität vorliegenden Wert. Trotz der genannten Wahrscheinlichkeit einer systemischen Zerrung bei dieser Erhebungsmethode, scheint die Selbstevaluation die praktikabelste Möglichkeit zu sein, um die interkulturellen Kompetenzen der Angestellten zu erfassen. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte die entstandene Verzerrung immer berücksichtigt werden.

3. Ergebnisse der Erhebung

3.1 Ergebnisse auf Meso-Ebene: Diversitätsorientiertes Personalmanagement

Anhand der Ergebnisse der Online-Befragung ist eine deskriptive Beschreibung der aktuell beschäftigten Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in der Kreisverwaltung anhand verschiedener Kriterien möglich.

¹⁸ vgl.: Taddicken, M., 2009

Anteil an Personen mit Migrationshintergrund Es zeigt sich, dass ca. 13% der Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung Göttingen einen Migrationshintergrund besitzen. Um einen Vergleich ziehen zu können, wurde der Anteil an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund dem der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Kreisgebiet gegenübergestellt. Als Datengrundlage wurde hierfür die Volkszählung der Zensus-Erhebung aus dem Jahr 2011¹⁹ genutzt. Es zeigt sich, dass der Anteil der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund der Kreisverwaltung (13%) knapp unter dem der Gesamtbevölkerung des Landkreises Göttingen (16 %) liegt (Siehe Abb. 6). Dies weist darauf hin, dass die Kreisverwaltung Göttingen bereits

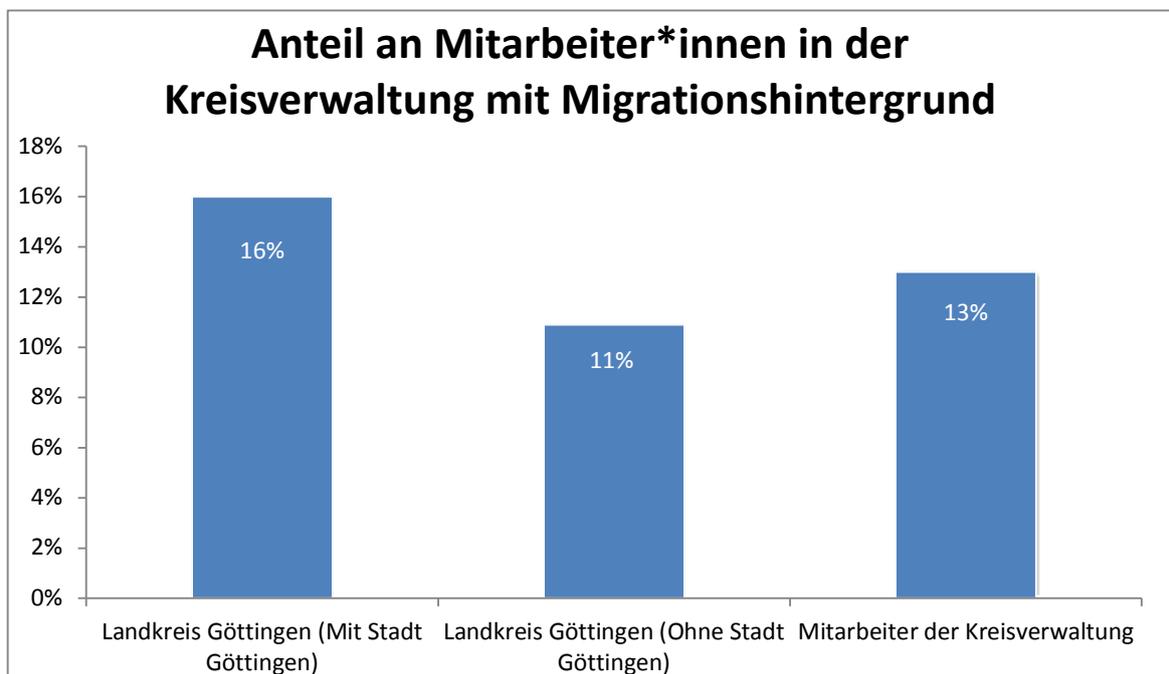


Abbildung 6: Anteil an Mitarbeiter*innen in der Kreisverwaltung mit Migrationshintergrund, Vergleich Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung und Bürger*innen des Landkreises

eine gewisse innerbehördliche Interkulturalität aufweist.

¹⁹ Zensus, 2011

Regionalprofil der Herkunftsländer von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund: Bei einer näheren und differenzierteren Betrachtung der vorliegenden Untersuchungsergebnisse lässt sich jedoch feststellen, dass die Herkunftsländer der Mitarbeiter*innen einem einheitlich verteiltem Regionalprofil entsprechen. So wird deutlich, dass ein großer Teil der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund aus ehemaligen deutschen Gebieten (Schlesien/Ostpreußen) oder aus dem nahen osteuropäischen Raum stammen (insbesondere Polen). Bürger*innen mit Zuwanderungsgeschichte aus der Türkei, dem ehem. Jugoslawien oder Italien, welche das gesellschaftliche Bild im Kreisgebiet stark prägen, sind allerdings nur im geringen Maße unter den Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung vertreten (Siehe Abb.



Abbildung 7: Herkunftsländer der Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung
7).

Altersverteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund: Zusätzlich zeigt die Altersverteilung aller Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund (siehe Abb. 8), dass vor allem Personen der ersten Generation das interkulturelle Mitarbeiter*innenprofil prägen. Anzunehmen ist, dass dieses insbesondere aus der Gruppe der Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen (die große Zuwanderungswelle in die Bundesrepublik der frühen 1990er

Jahre²⁰) gebildet wird. Diese besteht hauptsächlich aus Zuwanderer*innen mit deutscher Abstammung, welche aus einem Staat des ehemaligen Ostblocks (insbesondere Polen und der ehem. Sowjetunion) in die Bundesrepublik zurückkehrten. Dieses wird nicht nur in dem eher einseitigen Länderprofil widerspiegelt. Ebenfalls zeigt sich, dass die größte Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund die der 50-59-jährigen darstellt. So ließe sich annehmen, dass sich vermehrt diejenigen Personen, welche im jungen Alter in den frühen 1990er Jahren in die BRD einwanderten, in der o.g. Altersgruppe wiederfinden. Dies könnte bedeuten, dass sich diese Personen gut in die hiesigen Strukturen der Verwaltung integriert haben. Grundsätzlich ist allerdings davon auszugehen, dass die Integration der Zugewanderten der frühen 1990er Jahre nicht gleichermaßen gelungen ist.

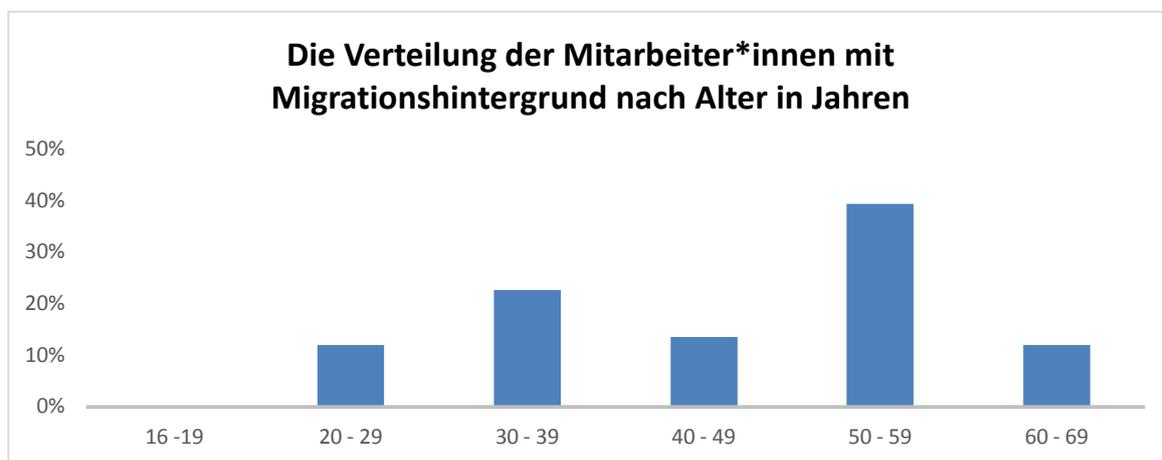


Abbildung 8: Verteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund nach Alter in Jahren

Verteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund auf die Fachbereiche der Kreisverwaltung: Laut den Ergebnissen der Online-Erhebung sind die meisten Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund im Fachbereich Soziales, Jugend und im Jobcenter beschäftigt. (siehe Abb.9). Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass in bestimmten Fachbereichen (wie z.B. FB Finanzen, Gebäudemanagement oder Veterinärwesen) wenige bis gar keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Mit Hilfe dieser Online-Erhebung konnten konkrete Ursachen hierfür nur bedingt ermittelt werden, da die Intention der Erhebung vielmehr die Abbildung eines aktuellen Ist-Zustands war. Jedoch könnte eine mögliche Erklärung für diese Erkenntnis die Personalpolitik des Arbeitgebers und eine niedrigere Quote von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund sein. Auch ein geringeres Interesse an be-

²⁰ Meier-Braun, K. H., 2013

stimmten Aufgaben- und Arbeitsfeldern der Kreisverwaltung wäre denkbar, lässt sich anhand der vorliegenden Untersuchungsergebnisse jedoch nicht belegen.

Im folgenden Kapitel soll daher aufgezeigt werden, welche Maßnahmen sich für die Personalpolitik der Kreisverwaltung ergeben können, um zukünftig eine gelungene diversitätsorientierte Personalstruktur aufzubauen, welche sich nicht alleine auf quantitative Faktoren begründet, sondern die Gesamtheit der Multikulturalität des Landkreises Göttingen in der

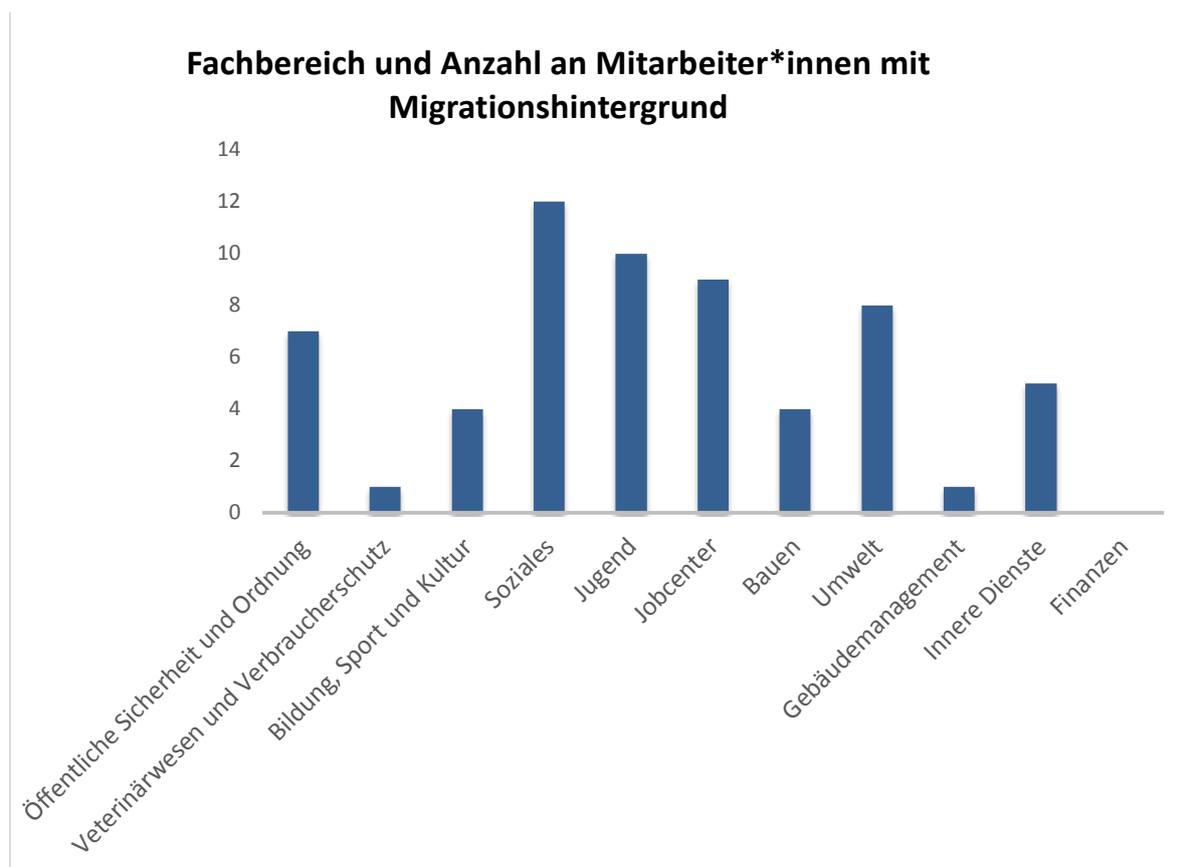


Abbildung 9: Verteilung der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund nach Fachbereichen
Kreisverwaltung repräsentiert.

Fazit „Diversitätsorientiertes Personalmanagement“

Obwohl die statistischen Befunde einen hohen Anteil an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund andeuten, stellt das Beschäftigungsprofil innerhalb der Kreisverwaltung keine Repräsentation der tatsächlichen migrantischen Gruppe in der Bevölkerung dar. Es besteht die Möglichkeit administrativ gegen diese Diskrepanz vorzugehen. Die geringe Bewerberanzahl von Menschen mit Migrationshintergrund als Grund für die mangelnde Repräsentativ-

tät anzunehmen wird der Komplexität des Themas nicht gerecht. Eine Erprobung einer „Migrantenquote“ als ein Akt positiver Diskriminierung oder eine gezieltere Akquise in migrantisches Bereichen sind denkbare Strategien.

3.2 Ergebnisse auf Mikro-Ebene: Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen (mit und ohne Migrationshintergrund)

Die komplexen Abläufe einer Verwaltung als ein Subsystem der Gesellschaft sind selbst für Einheimische nicht immer leicht zu verstehen. Neben der eher förmlichen Verwaltungssprache scheinen die bürokratischen Abläufe mit ihren zahlreichen normierten Anträgen und langen Formularen umständlich und überreguliert. Für Zugewanderte und Nicht-Muttersprachler*innen stellen diese tradierten Normen und Abläufe allerdings eine weitaus größere Herausforderung dar. Denn neben der Sprachbarriere kann die Verwaltungsstruktur an sich bereits ein völlig unbekanntes und kompliziertes System darstellen. Diese Hürden können durch interkulturell sensible Ansprechpartner*innen in der Kreisverwaltung reduziert werden. Aus diesem Grund setzt sich die Kreisverwaltung seit geraumer Zeit das Ziel, neben der allgemeinen sozialen Kompetenz, auch die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen zu fördern. Denn interkulturelle Sensibilität und ein angemessener Umgang mit unterschiedlichen Kulturen kann eines der Fundamente für einen moderneren Dialog zwischen der Verwaltung und den Kund*innen sein. Potentielle Konflikte können hierdurch präventiv verhindert und die kulturelle Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beschleunigt werden.²¹ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung bedeutet an dieser Stelle, den Kundenkontakt kultursensibel zu gestalten, ohne dass dies Auswirkungen auf die Sachebene der Verwaltungsarbeit hat. Vielmehr sollen kultursensible Kommunikationsstrategien dafür sorgen, den Zugang zu den bürokratischen Abläufen zu vereinfachen.

Im Rahmen der internen Erhebungen baten wir die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte um eine Einschätzung ihrer eigenen interkulturellen Kompetenz. Weiterhin identifizierten wir diejenigen Fachbereiche, für die das Thema Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz im besonderen Maß strategisch relevant ist. Abschließend sollte die Erhebung eine

²¹ Vgl. Haug, S., 2008

Möglichkeit der Mitarbeiter*innen sein, dem Arbeitgeber*in ein Feedback zu geben. Sie konnten im Rahmen der Erhebung kommunizieren, in welchem Ausmaß sie von der Kreisverwaltung bzgl. interkultureller Themen und Arbeitsbereiche unterstützt werden können.

Einschätzung der Häufigkeit des Kontakts zu Kund*innen mit Migrationshintergrund (Angestellte)

Um eine Einschätzung der Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die Verwaltungstätigkeit zu bekommen, wurden die Mitarbeiter*innen über den Umfang an Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund befragt. Beabsichtigt war es, diejenigen Fachbereiche zu identifizieren, die täglich in einem hohen Maße mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten und für die das Thema der interkulturellen Kompetenz einen hohen Stellenwert bei ihrer Tätigkeit einnimmt.

Einschätzung der Häufigkeit des Kontakts zu Kund*innen mit Migrationshintergrund (Führungskräfte)

Um ein noch differenzierteres Bild zu erhalten, wurden zusätzlich die Führungskräfte um ihre Einschätzung gebeten, wie groß aus ihrer Sicht der Kontakt der Mitarbeiter*innen zu Kund*innen mit Migrationshintergrund ist. Nicht selten kommt es vor, dass sich das Meinungsbild der Führungskräfte von dem der Mitarbeiter*innen, welche im täglichen Kundenkontakt stehen, erheblich unterscheiden.

So zeigt auch diese Erhebung, dass in einigen Fachbereichen die subjektiven Einschätzungen unterschiedlich groß ausfallen (siehe Abb. 10). So schätzten zum Beispiel die Führungskräfte

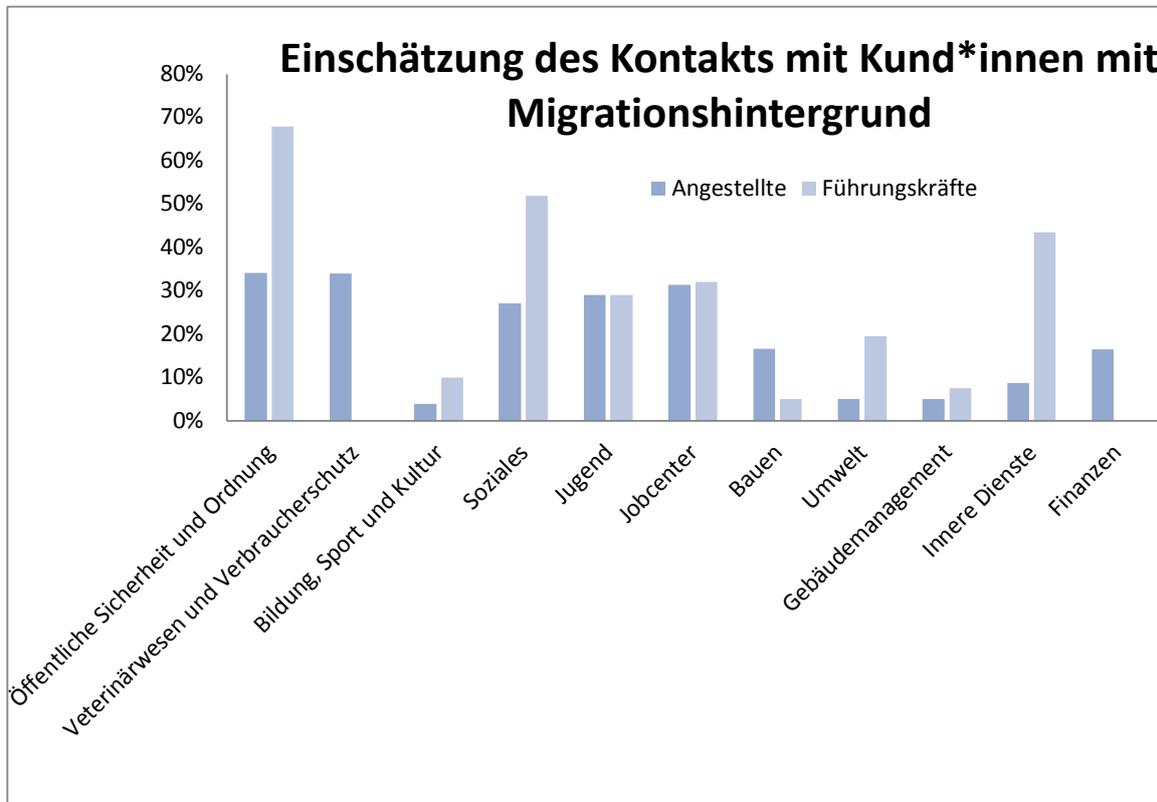


Abbildung 10: Einschätzung der Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte bezüglich des Kontakts mit Kund*innen mit Migrationshintergrund

im Fachbereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ den Kund*innenkontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so hoch ein (68%) wie ihre Mitarbeiter*innen (35%). Ein konkreter Kontrollwert, um diese Schätzungen zu verifizieren oder zu falsifizieren wurde nicht erhoben. Ähnliches gilt auch für die Fachbereiche Soziales und Innere Dienste. In anderen Organisationseinheiten wie z.B. im Fachbereich Veterinärwesen/Verbraucherschutz oder Finanzen ergibt sich ein entgegengesetztes Bild. Hier geben die Mitarbeiter*innen an, besonders häufigen Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund zu haben (Mitarbeiter*innen des Veterinärwesens und Verbraucherschutzes nannten insbesondere den regelmäßigen Kundenkontakt mit Gastronomiebetreiber*innen mit ausländischer Abstammung). Die Vorgesetzten hingegen geben an, dass gar kein bzw. kaum Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund bestehe.

Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die eigene Tätigkeit

Im Weiteren wurden die Mitarbeiter*innen um ihre Einschätzung bezüglich der Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die eigene Tätigkeit gebeten. Fast die Hälfte der Befragten stufte die interkulturelle Kompetenz als wichtige oder als eine sehr wichtige Fähigkeit in der eigenen Tätigkeit ein (siehe Abb. 11) Dieses scheint auch naheliegend, wenn man das Kund*innenprofil der einzelnen Fachbereiche näher betrachtet (siehe Abb. 10), da ein Großteil der Mitarbeiter*innen den Anteil an Kund*innen mit Migrationshintergrund auf über 30% schätzt.

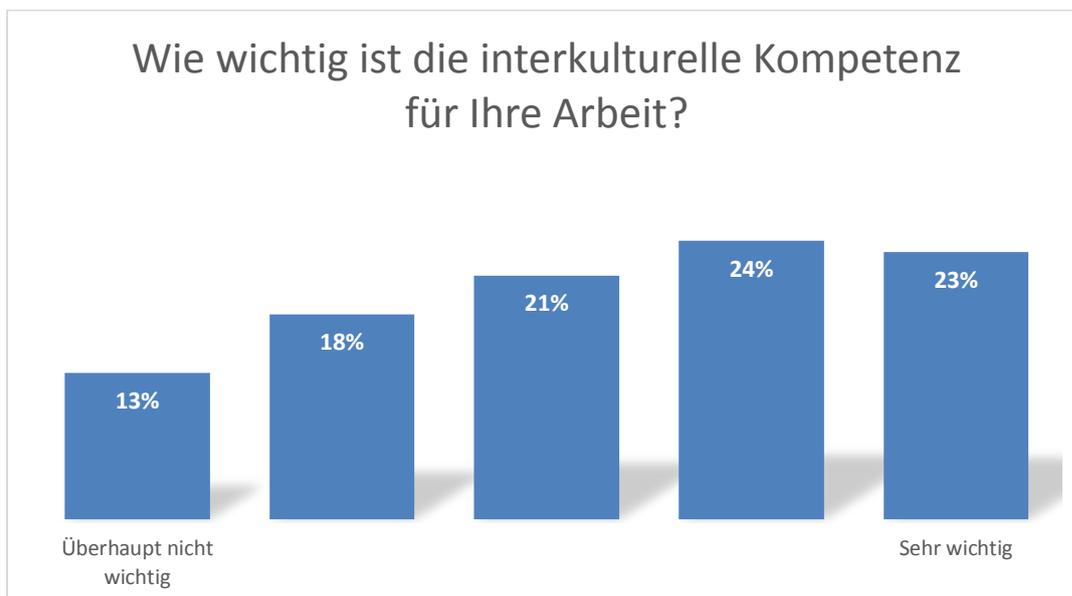


Abbildung 11: Einschätzung der Mitarbeiter*innen über die Relevanz interkultureller Kompetenzen

Ausprägung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen (Selbstbeurteilung Mitarbeiter*innen)

Um eine Einschätzung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zu erhalten, wurde in der internen Erhebung um eine Selbsteinschätzung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte gebeten. Zusätzlich sollten die Führungskräfte die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter*innen einschätzen. Im Folgenden sollen die Ergebnisse

der Selbsteinschätzung der Mitarbeiter*innen in Verbindung mit bestimmten persönlichen Merkmalen analysiert werden. Dadurch sollen z.B. mögliche Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der interkulturellen Kompetenz und dem Alter der Mitarbeiter*innen, dem Geschlecht oder auch des Beschäftigungsverhältnisses aufgezeigt werden.

Geschlecht: In einem ersten Vergleich der Ergebnisse zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung schätzen sich die weiblichen Mitarbeiterinnen in ihrer interkulturellen Kompetenz geringfügig besser ein als die Mitarbeiter. Jedoch ist diese Differenz nur minimal ausgeprägt und lässt darauf schließen, dass bei der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen keine geschlechtsabhängigen Unterschiede vorhanden sind. (siehe Abb. 12)

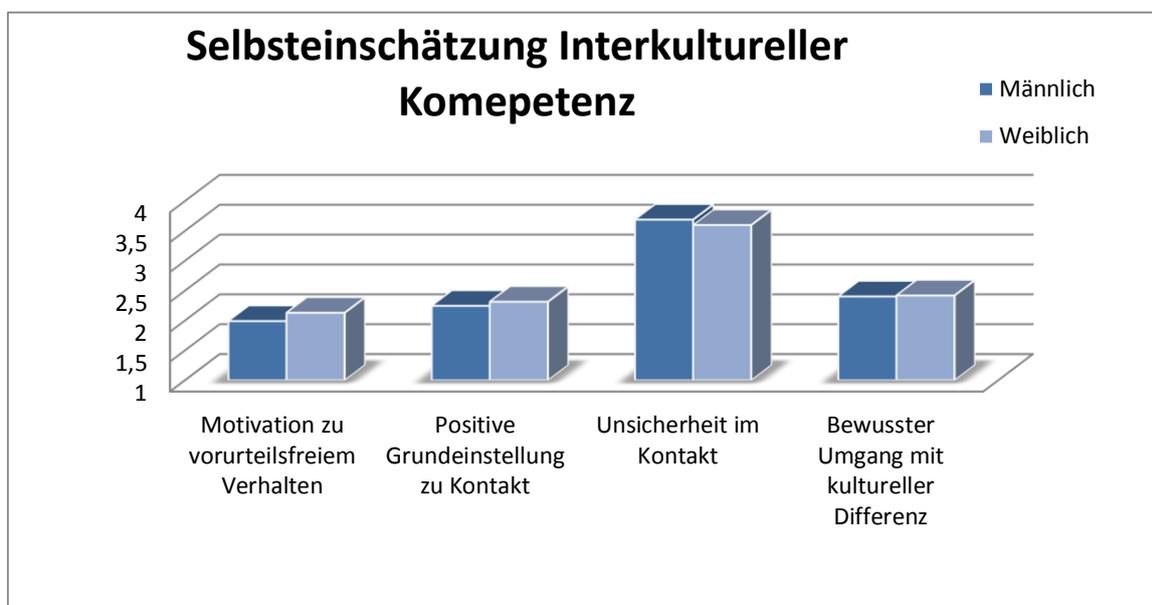


Abbildung 12: Einschätzung der Mitarbeiter*innen über die Relevanz interkultureller Kompetenzen

Alter: Ferner scheint auch kein eindeutiger Trend bei der Altersverteilung vorzuliegen. Mitarbeiter*innen verschiedener Generationen zeigen lediglich geringfügige Differenzen bei der Selbsteinschätzung ihrer interkulturellen Kompetenzen auf. So scheinen z.B. ältere Mitarbeiter*innen sicherer im Umgang mit Kund*innen zu sein als sehr junge Angestellte. Dieses scheint naheliegend, da Mitarbeiter*innen mit längerer Arbeitserfahrung eine evtl. vorliegende Unsicherheit über die Jahre abzubauen. Sie sind daher im Umgang mit den Kund*innen routinierter und sicherer. Dies bezieht sich sowohl auf einheimische als auch auf

zugewanderte Kund*innen. Im Vergleich ist die Unterkategorie *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* in der jüngsten Gruppe (16-19 Jahre) am stärksten ausgeprägt. So lässt sich annehmen, dass junge Menschen, welche in der modernen, pluralistischen und vernetzten Gesellschaft aufwachsen, besonders sensibel auf bestehende Ressentiments gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund reagieren (siehe Abb. 13).

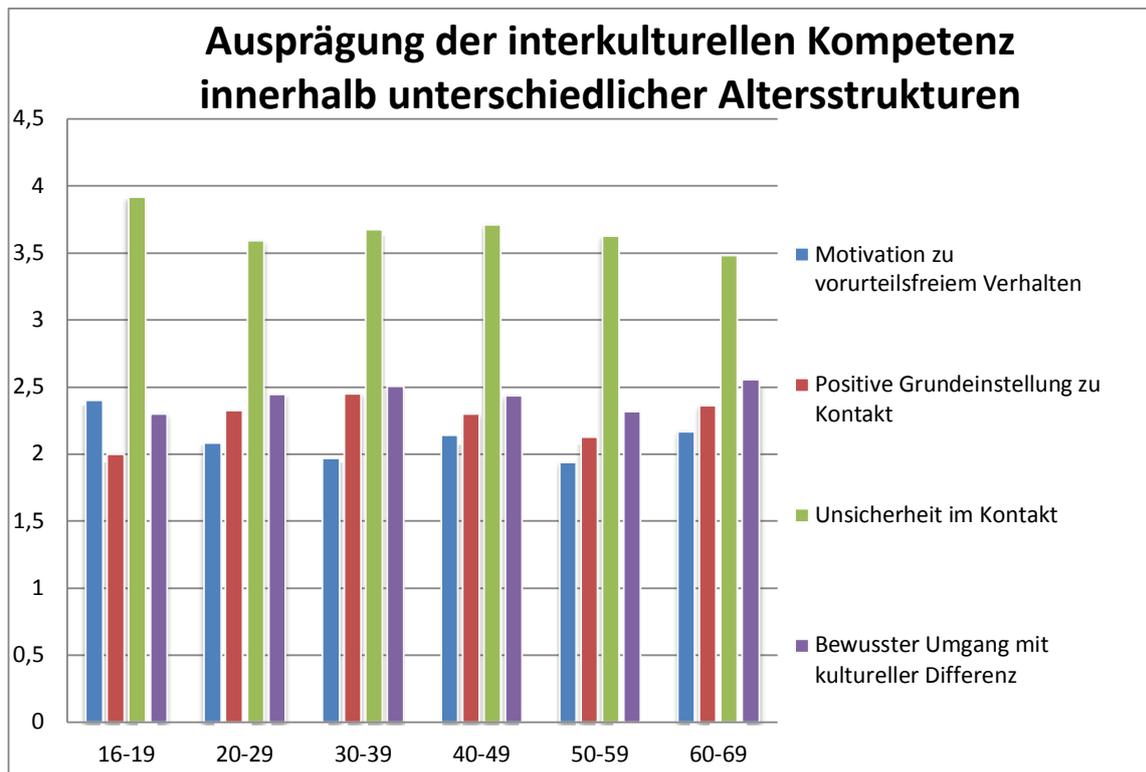


Abbildung 13: Ausprägung der interkulturellen Kompetenz nach Alter

Beschäftigungsverhältnis: Im nächsten Schritt wurden Unterschiede in der Ausprägung der interkulturellen Kompetenz innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses (Mitarbeiter*innen und Führungskräften) untersucht. Die Grundüberlegung besteht darin, dass Mitarbeiter*innen weitaus häufiger im direkten Kundenkontakt stehen als Personen in Führungspositionen. Zusätzlich könnte angenommen werden, dass diejenigen Mitarbeiter*innen die in den regelmäßigen Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund treten, in ihren Fähigkeiten im Umgang mit kultureller Vielfalt stärker ausgeprägt sind als diejenigen, die Tätigkeiten mit einem geringen Anteil an Kund*innenkontakt nachgehen. Diese Annahme beruht auf der von dem amerikanischen Psychologen Gordon W. Allport aufgestellten *Kontakthypothese*.

se. Sie besagt, dass allein der Kontakt mit Mitgliedern einer anderen Gruppe (z.B. einer anderen Nation, Ethnie oder religiöser Zugehörigkeit) ausreiche, um eventuell bestehende Vorurteile abzubauen. Durch einen regelmäßigen Kontakt werde ein größerer Informationsaustausch ermöglicht, dass bessere Kennenlernen fördere eine tieferes Verständnis und Akzeptanz für mögliche kulturelle Unterschiede und steigere die interkulturelle Sensibilität.²² Unsere Untersuchungen zeigen jedoch keine signifikanten Differenzen zwischen den Mitarbeiter*innen und den Führungskräften in der Kreisverwaltung (siehe Abb. 14).

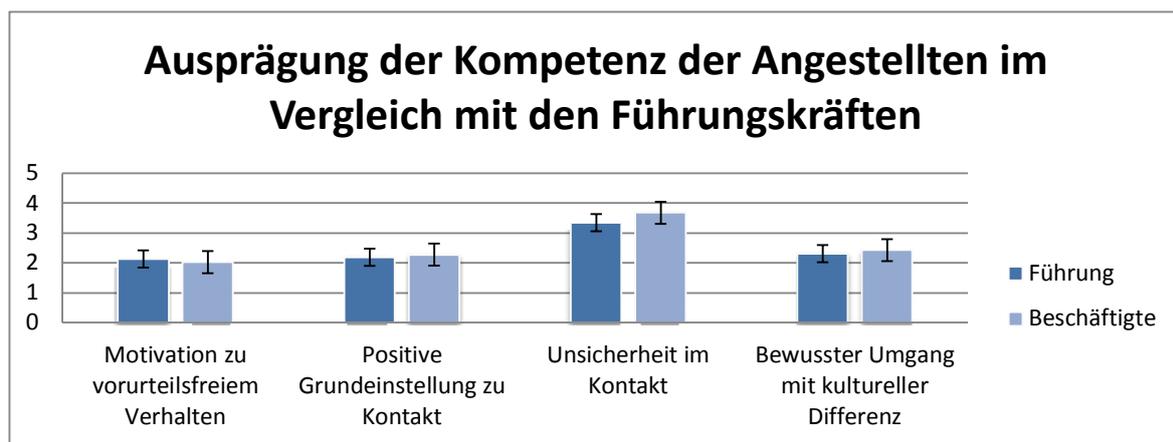


Abbildung 14: Ausprägung der interkulturellen Kompetenz der Angestellten im Vergleich zu den Führungskräften

Auch hier lassen sich Trends erkennen, z.B. dass Beschäftigte eine höhere Ausprägung in den Kategorien „Positive Grundeinstellung zu Kontakt“ oder „Bewusster Umgang mit kultureller Differenz“ zeigen, die quantitative Analyse zeigte jedoch, dass diese Mittelwertunterschiede nicht statistisch signifikant sind. Dieses lässt sich auch den Balken in Abb. 14 erkennen, welche den Standardfehler²³ der Erhebungsergebnisse darstellt.

Ausprägung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen (Fremdbeurteilung Führungskräfte)

Die Führungskräfte hatten dazu die Möglichkeit, die interkulturelle Kompetenz auf einer vierstufigen Skala (geringe Ausprägung – sehr hohe Ausprägung) zu beurteilen. Insgesamt

²² Torchetti, L., 2005

²³ Der Standardfehler des Mittelwerts gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert hat bzw. wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut. D.h. der tatsächliche Wert, kann innerhalb des angezeigten Balkens jeden Wert annehmen. Falls sich nun die Balken zweier Mittelwerte überschneiden, geht man davon aus, dass kein statistischer Unterschied zwischen den Werten besteht (obwohl sich die eigentlichen Mittelwerte unterscheiden) siehe Abb. 11))

sieht die Mehrheit der Führungskräfte (70%) die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter*innen in einem hohen Maße ausgeprägt (vgl. Abb. 15).

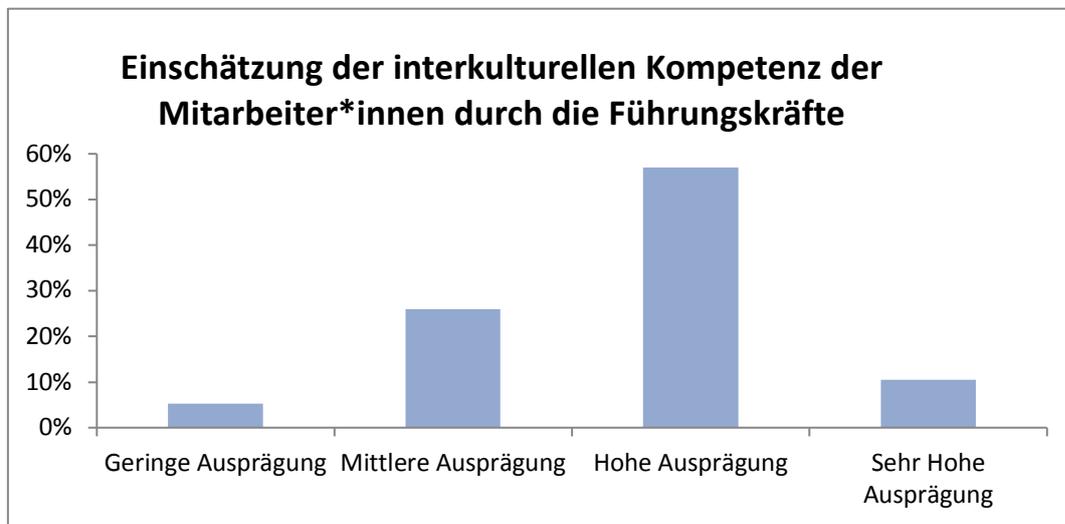


Abbildung 15: Einschätzung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen durch die Führungskräfte

Evaluation bereits durchgeführter Schulungen zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz

Die Relevanz der interkulturellen Kompetenz im Rahmen der täglichen Tätigkeit der Mitarbeiter*innen in der Kreisverwaltung wurde in den vorigen Kapiteln differenziert analysiert. Die Kreisverwaltung hat großes Interesse daran, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen zu erweitern. Als wichtige Intervention zur langfristigen Steigerung der interkulturellen Kompetenz haben sich interne Schulungen bewährt, welche bereits seit geraumer Zeit unter der fachlichen Anleitung des Integrationsbeauftragten, Herrn Isa Sandiraz, in zahlreichen Fachbereichen des Landkreises Göttingen durchgeführt wurden. Hierbei wurde als Kooperationspartner und Dienstleister die IMAP GmbH aus Düsseldorf ausgewählt. Im Anschluss an die interkulturellen Schulungen für die Mitarbeiter*innen wurde eine Evaluation durch Feedbackbögen durchgeführt. So konnte sowohl die praktische Relevanz der besuchten Schulung für die tägliche Arbeit evaluiert werden als auch der Bedarf nach künftigen Schulungen ermittelt werden. Durch die Abfrage können für die einzelnen Fachbereiche Aussagen gemacht werden. Die Ergebnisse der Evaluation durch die Teilnehmer*innen sollen im Folgenden kurz vorgestellt und inhaltlich diskutiert werden.

Subjektive Wahrnehmung des Angebots der internen Schulungen: Lediglich 15% der Mitarbeiter*innen gaben an, in der Vergangenheit an einer interkulturellen Schulung teilgenommen zu haben. Wird im Vergleich dazu das Angebot an Schulungen betrachtet, so wird deutlich, dass viele Mitarbeiter*innen das Angebot nicht erreicht oder die Schulungsmöglichkeit von ihnen nicht wahrgenommen wird.

Die Mitarbeiter*innen der Fachbereiche Veterinärwesen und Verbraucherschutz, Bildung und Kultur, Bauen und auch der des Fachbereichs Finanzen gaben an, dass Schulungsmöglichkeiten gar nicht bzw. kaum seitens des Arbeitgebers bereitgestellt werden (siehe Abb. 16). In den Fachbereichen Soziales, Jugend sowie dem Jobcenter scheint dagegen eine große Kenntnis über die Bereitstellung der Schulungen vorzuliegen. Obwohl in einigen Fachbereichen Schulungsmöglichkeiten nicht ausreichend bekannt gemacht werden, scheinen der Bedarf sowie der potentielle Nutzen für die Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen gegeben.

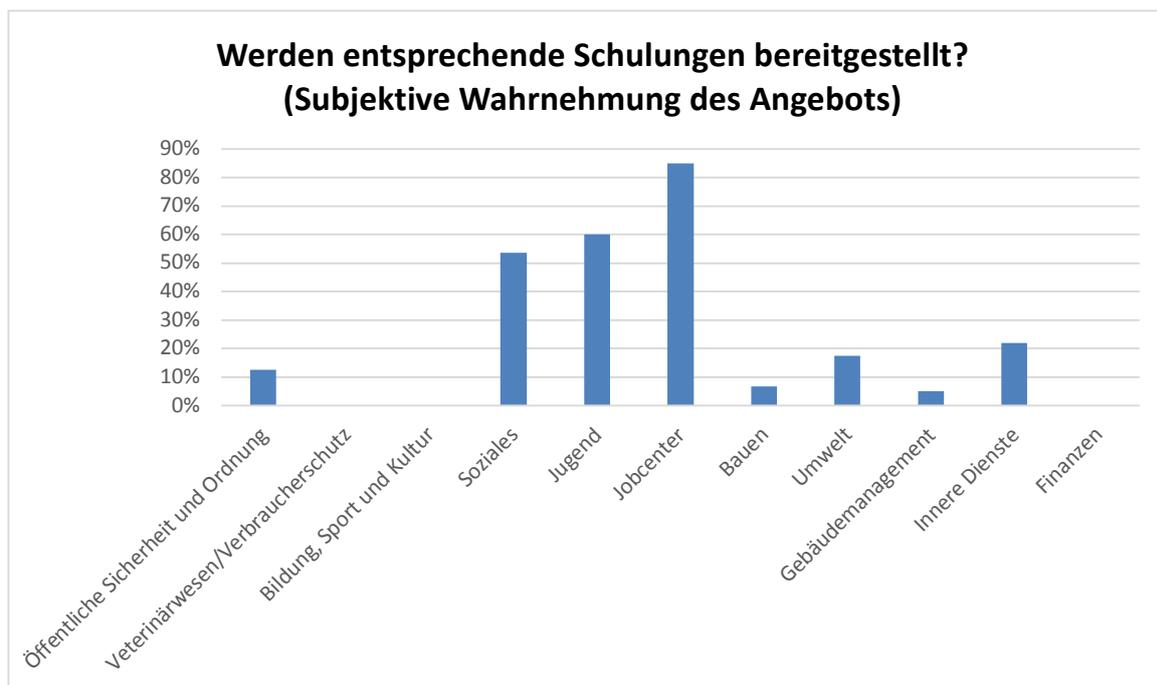


Abbildung 16: Subjektive Wahrnehmung über die Bereitstellung von Schulungen nach Fachbereichen

*Einschätzung der Relevanz eines internen Angebots an Schulungen für Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Fachgebieten*

Auf die Frage, wie wichtig eine Schulung zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz für die eigene Tätigkeit sei, gaben Mitarbeiter*innen der meisten Fachbereich an, dass diese eine hohe Relevanz für die Verwaltungsabläufe und den Kund*innenkontakt habe (siehe Abb. 17).

Gleichwohl geben Mitarbeiter*innen einiger Fachdienste (Bauen, Umwelt, Gebäudemanagement) an, dass eine Schulung zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz ihre Tätigkeit nur geringfügig unterstützen würde.

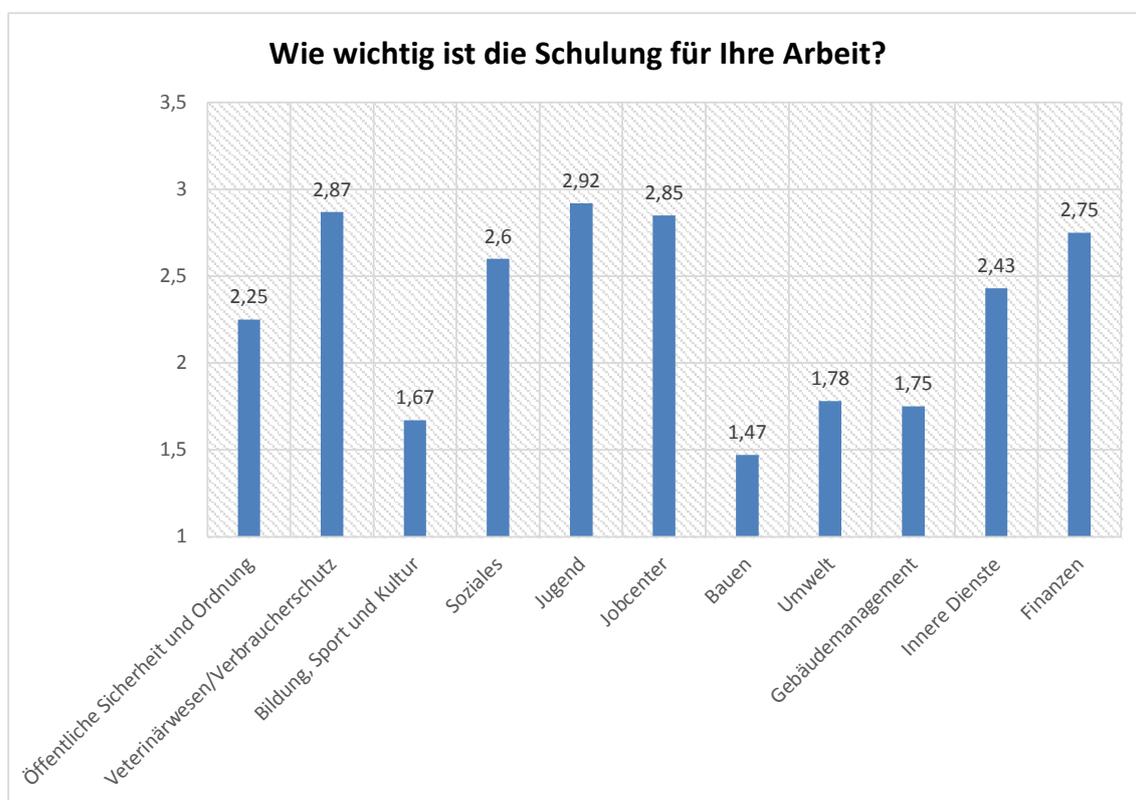


Abbildung 17: Relevanz der angebotenen Schulungen für Verwaltungstätigkeit nach Fachbereichen

Praxisnähe und thematische Passung des bestehenden Angebots an Schulungen Der Großteil der Mitarbeiter*innen sieht in den Schulungen einen positiven Nutzen für die praktische Tätigkeit. Im Jahr 2018 wurden bereits fünf Schulungen durchgeführt, welche bei der Mehrheit der Schulungsteilnehmer*innen eine sehr positive Bewertung erhielten (siehe Abb. 18 & Abb. 19).



Abbildung 18: Bewertung über die praxisnähe der angebotenen Schulungen

Die Feedbackbögen ergaben auch, dass die Schulungen konkrete Kernkompetenzen verwaltungsspezifischer Tätigkeiten vermitteln konnten. Über zwei Drittel der Teilnehmer*innen gaben an, sich nach der Schulung sicherer in der Kommunikation mit Geflüchteten und Migrant*innen zu fühlen (Abb. 18). Auch trage ein solches Training dazu bei, ein besseres Verständnis für das Verhalten von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Viele Mitarbeiter*innen merkten zudem an, dass die Seminare die Möglichkeiten geben, das eigene Verhalten zu verstehen und vorliegende Stereotypen sowie Vorurteile abzubauen. Gleichzeitig gab die Mehrheit der Teilnehmer*innen an, dass eine eintägige Schulung nicht ausreicht, um sich intensiv mit der gesamten Thematik zu befassen und langfristig in der eigenen interkulturellen Kompetenz gestärkt zu werden. Dieses zeigten auch die statistischen Erhebungen. Hierbei wurden diejenigen Mitarbeiter*innen die bereits eine Schulung besucht haben mit denjenigen verglichen, die noch an keiner teilnahmen. So

Die Feedbackbögen ergaben auch, dass die Schulungen konkrete Kernkompetenzen verwaltungsspezifischer Tätigkeiten vermitteln konnten. Über zwei Drittel der Teilnehmer*innen gaben an, sich nach der Schulung sicherer in der Kommunikation mit Geflüchteten und Migrant*innen zu fühlen (Abb. 18). Auch trage ein solches Training dazu bei, ein besseres Verständnis für das Verhalten von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Viele Mitarbeiter*innen merkten zudem an, dass die Seminare die Möglichkeiten geben, das eigene Verhalten zu verstehen und vorliegende Stereotypen sowie Vorurteile abzubauen. Gleichzeitig gab die Mehrheit der Teilnehmer*innen an, dass eine eintägige Schulung nicht ausreicht, um sich intensiv mit der gesamten Thematik zu befassen und langfristig in der eigenen interkulturellen Kompetenz gestärkt zu werden. Dieses zeigten auch die statistischen Erhebungen. Hierbei wurden diejenigen Mitarbeiter*innen die bereits eine Schulung besucht haben mit denjenigen verglichen, die noch an keiner teilnahmen. So

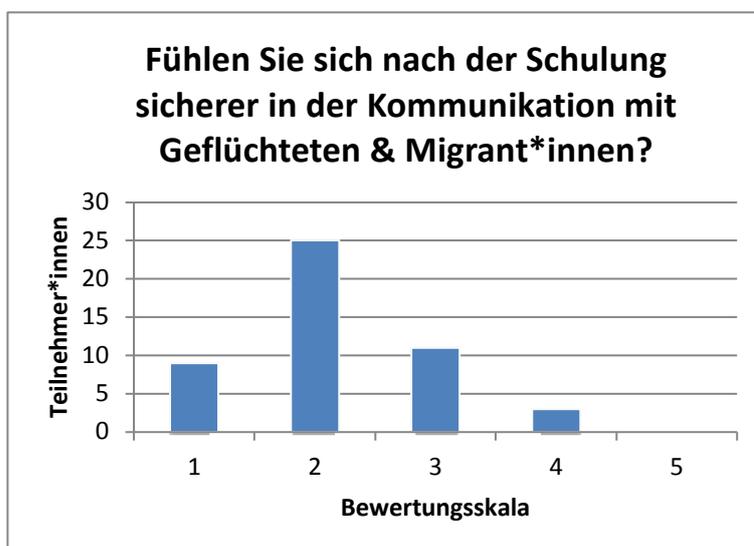


Abbildung 19 Feedback IKK-Schulung: Kommunikation mit Geflüchteten und Migrant*innen (1 höchster Wert)

Die Feedbackbögen ergaben auch, dass die Schulungen konkrete Kernkompetenzen verwaltungsspezifischer Tätigkeiten vermitteln konnten. Über zwei Drittel der Teilnehmer*innen gaben an, sich nach der Schulung sicherer in der Kommunikation mit Geflüchteten und Migrant*innen zu fühlen (Abb. 18). Auch trage ein solches Training dazu bei, ein besseres Verständnis für das Verhalten von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Viele Mitarbeiter*innen merkten zudem an, dass die Seminare die Möglichkeiten geben, das eigene Verhalten zu verstehen und vorliegende Stereotypen sowie Vorurteile abzubauen. Gleichzeitig gab die Mehrheit der Teilnehmer*innen an, dass eine eintägige Schulung nicht ausreicht, um sich intensiv mit der gesamten Thematik zu befassen und langfristig in der eigenen interkulturellen Kompetenz gestärkt zu werden. Dieses zeigten auch die statistischen Erhebungen. Hierbei wurden diejenigen Mitarbeiter*innen die bereits eine Schulung besucht haben mit denjenigen verglichen, die noch an keiner teilnahmen. So

deutete sich an, dass der Besuch einer Schulung noch nicht auszureichen scheint, um in der interkulturellen Kompetenz nachhaltige Fortschritte zu erzielen. So lassen sich derzeit noch keine signifikanten Unterschiede von Mitarbeiter*innen die eine Schulung besuchten haben und denjenigen, die noch keine Schulung besuchen konnten aufzeigen. Die hier erhobenen Werte können allerdings auch mit dem bereits geschilderten Phänomen der sozialen Erwünschtheit zusammenhängen.

Fazit „Interkulturelle Kompetenz“

Die durchgeführte Erhebung zeigt, dass interkulturelle Kompetenz für die Mehrheit der Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung eine wichtige Kompetenz für den täglichen Kund*innenkontakt darstellt. Gleichermäßen wurde deutlich, dass die Bemühungen des Integrationsbeauftragten, die sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen, in Form von interkulturellen Kompetenzschulungen auszubauen, durchweg positiv angenommen und bewertet werden (siehe Abb. 20). Es zeigt sich allerdings auch, dass der nachhaltige und langfristige Erfolg dieser Schulungen in einer regelmäßigen Durchführung und damit in einer wiederkehrenden professionell begleiteten Auseinandersetzung mit dem Themenbereich liegt. Die hieraus abzuleitenden Maßnahmen für die strategische Ausrichtung der Kreisverwaltung werden im Kapitel 4 aufgezeigt.

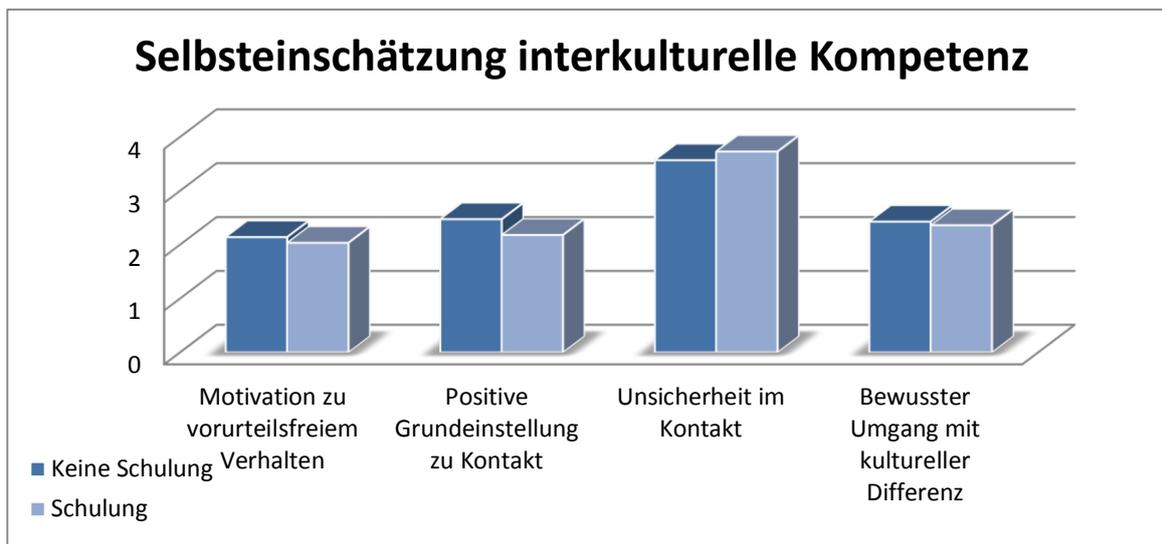


Abbildung 20: Selbsteinschätzung der interkulturellen Kompetenz, Vergleich mit Schulung und ohne

3.3 Ergebnisse auf Makro-Ebene: Interkulturelle Öffnung auf Gesellschaftsebene (Etablierung einer Willkommenskultur)

Die dritte Säule des Handlungsfeldes „Interkulturelle Öffnung“ bildet die Willkommenskultur. In Kapitel 1 wurde bereits darauf hingewiesen, welche theoretische Relevanz diese Säule für die interkulturelle Öffnung des Landkreises Göttingen hat. Eine erste Identifikation der Potentiale und möglicher Schwierigkeiten im Kontext der behördlichen Zusammenarbeit mit Bürger*innen mit Migrationshintergrund ist unumgänglich. Die qualitativen Anmerkungen aus der Evaluation der Fachworkshops und Interkulturellen Schulungen geben Hinweise auf diese offenen Fragen und eine Möglichkeit, hieraus integrationsfördernde Maßnahmen abzuleiten.

Häufige Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kund*innen mit Migrationshintergrund

Zunächst ist anzumerken, dass es bei der Mehrheit der Interaktionen von Mitarbeiter*innen mit Personen mit Migrationshintergrund zu keinerlei schwerwiegenden Missverständnissen kommt. Vielmehr schätzen die Mitarbeiter*innen den regen Austausch mit Bürger*innen aus ganz unterschiedlichen kulturellen Kontexten und nehmen diese Erfahrung häufig als Bereicherung für ihren Arbeitsalltag wahr. Trotzdem kommt es nicht selten zu ganz speziellen, für bestimmte Migrant*innengruppen spezifischen Differenzen, welche die Verwaltungstätigkeiten erschweren. Diese sollen an dieser Stelle näher erläutert werden.

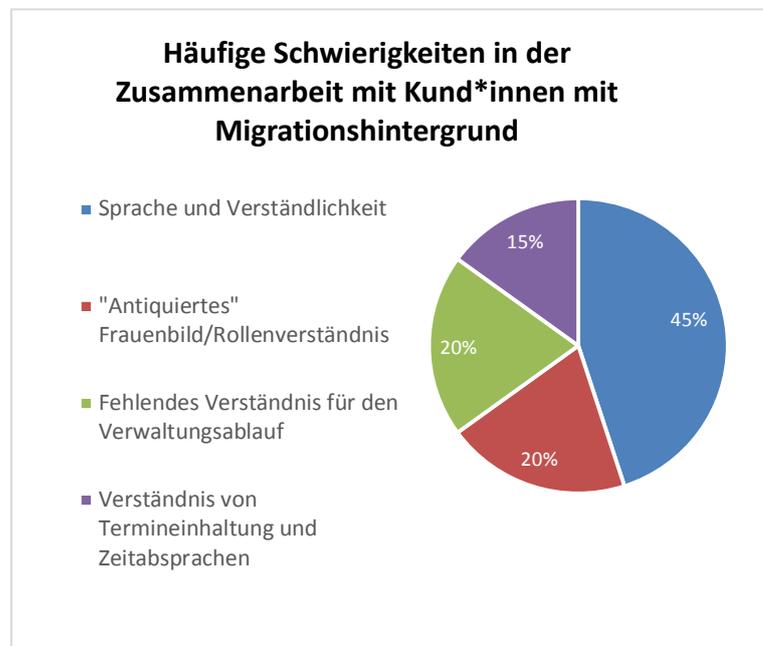


Abbildung 21: Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kund*innen mit Migrationshintergrund

Im Rahmen des Workshops wurden die Mitarbeiter*innen gebeten, häufig auftretende Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kund*innen mit

Migrationshintergrund zu nennen und in einem Folgeprozess mögliche Lösungsansätze vorzuschlagen. Daraus zeigt sich (Abb. 21), dass neben den Kommunikationsschwierigkeiten, welche die wohl größte Hürde in der Zusammenarbeit darstellt, auch kulturelle Unterschiede auswirken auf die Arbeit haben können. Viele Mitarbeiter*innen beziehen sich hier vor allem auf Erfahrungen, welche sie mit den seit 2015 neuzugewanderten Bürger*innen machen. Ein Teil dieser kritischen Anmerkungen deckt sich dabei auch mit Aussagen, die von Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung geäußert wurden. Im Folgenden sollen drei Schwerpunkte näher beleuchtet werden.

Sprache und Verständlichkeit

Viele Mitarbeiter*innen berichten, dass bei der Arbeit mit Kund*innen mit Migrationshintergrund vor allem sprachbasierte Verständnisprobleme die Arbeitsprozesse der Kreisverwaltung erschweren. Auszufüllende Formulare können oft nicht in ausreichendem Maße verstanden und erläutert werden, Fristen und Terminabsprachen nur schwer kommuniziert werden. Zwar bemüht sich die Kreisverwaltung diesem Problem durch einen eigenen Dolmetscherpool zu begegnen, doch können damit nicht alle Fachbereiche und Sprachen abgedeckt werden. Weiterhin merkten viele Fragebogenteilnehmer*innen an, dass es Mitarbeiter*innen an grundlegenden Englischkenntnissen fehle und sie sich diesbezüglich Sprachschulungen seitens des Arbeitgebers wünschen würden.

Kulturell bedingte Missverständnisse im Verwaltungsablauf

Deutschland ist auch für Zugewanderte aus ganz unterschiedlichen kulturellen, religiösen und sozioökonomischen Hintergründen zur Heimat geworden. Jedoch kann es neben dem positiven interkulturellen Zusammenleben auch zu Missverständnissen und potentiellen Konflikten kommen. So können vor allem Themen wie Homosexualität, Freizügigkeit in der Öffentlichkeit und das moderne, westlich geprägte Frauenbild teilweise stark polarisieren und auch innerhalb der Verwaltung zu Konflikten führen (siehe Abb. 22). Vor allem Mitarbeiterinnen berichten von potentiellen Konfliktsituationen mit Kunden mit Migrationshintergrund.

Abbildung 22: Beispiele aus dem Verwaltungsalltag

„(Der Kunde hat) nach wiederholtem Treffen die plötzliche Weigerung mir die Hand zur Verabschiedung zu geben.“

Ich lade eine Frau zum Gespräch ein, es erscheint der Ehemann ohne die Frau. Falls beide erscheinen spricht der Mann, die Frau schweigt.

„Gelegentlich werden Männer (insbesondere ältere) grundlos laut und unfreundlich mir und meiner Kollegin gegenüber und lassen uns nicht ausreden“

„Kulturelle Werte, z. B. wenn Frauen grundsätzlich keine Berufstätigkeit ausüben sollen oder Töchtern der Zugang zu höherer Bildung verwehrt wird oder wenn mir als weiblichem Berater die notwendige Gesprächsebene nicht zuteil wird“

„(Ein) Vater verweigert Unterschrift, weil Mutter an erster Stelle auf dem Vordruck steht“

Weiterhin komme es laut Angaben der Beschäftigten, bei einigen Kund*innen mit Migrationshintergrund auch häufiger zu einer geringeren Bereitwilligkeit sich den Verwaltungsabläufen anzupassen. Fristen und Terminvereinbarungen werden oft nicht eingehalten. „Pünktlichkeit, Distanzverhalten, Lautstärke, unangemessene Forderungshaltung und Kommunikation auf sachlicher Ebene“²⁴ sind Problemfelder, welche speziell bei Kund*innen mit Migrationshintergrund häufig auftreten. Diese Aussagen sind in erster Linie als anekdotische Aussagen zu werten – vor allem weil diese und ähnliche Aussagen von zahlreichen Mitarbeiter*innen gemacht wurden, werden die thematischen Schwerpunkte dennoch mit in die Maßnahmenplanung der Kreisverwaltung einfließen. Eine quantitative Analyse ist in solchen Fällen nur bedingt möglich und wurde im Rahmen der Erhebungen nicht durchgeführt.

Umgang mit Trauma und persönlichen Schicksalen

Viele der neuzugewanderten Menschen haben unter äußerst prekären Bedingungen die Flucht antreten müssen. Viele dieser Menschen erlebten auf ihrem Fluchtweg traumatische Ereignisse. Laut einer Einschätzung des deutschen Ärzteblattes machten *„circa 40 Prozent der Asylbewerber und Flüchtlinge in Deutschland (...) mehrfach traumatisierende Erfahrungen und durchlitten Folter“*²⁵. Hieraus folge, dass zwischen 50-70% der Geflüchteten an einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) leiden.²⁶ Häufig sehen sich die Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung mit genau diesen Schicksalen konfrontiert. Auch wenn sie keine psychosoziale Anlaufstelle darstellt oder eine derartige Betreuung gewährleisten kann, ist die Kreisverwaltung für viele Migrant*innen häufig die erste Institution mit der sie hierzulande in Kontakt kommen. So kommt es nicht selten vor, dass sich Mitarbeiter*innen in einer solchen Situation überfordert fühlen, da sie im Umgang mit traumatisierten Personen nicht geschult sind. Eine ausreichende psychische Versorgung von traumatisierten Schutzsuchenden ist vor allem in ländlichen Regionen nicht gegeben und häufig mangelt es zudem an ausreichender Infrastruktur, um die bestehenden Angebote wahrzunehmen. Die Mitarbeiter*innen wünschen sich hier unbedingt eine bessere Vernetzung mit den vorhandenen Gesundheitsstrukturen wie z.B. den psychosozialen Beratungsstellen oder auch Trainings um adäquat und im Sinne der Betroffenen handeln zu können (siehe Maßnahmen, Kapitel 4).

²⁴ Anonymisiertes Zitat aus eigener Erhebung

²⁵ Wirtgen, Waltraut, 2009

²⁶ Vgl. Liedl, A., & Knaevelsrud, C., 2008 „Die Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) tritt als eine verzögerte psychische Reaktion auf ein extrem belastendes Ereignis auf. Folge sind langandauernde körperliche und psychische Krankheits-symptome (Angstattacken, depressive Verstimmungen, Schmerzen) Eine erhöhte Suizidrate ist häufig die Folge.“

Hürden im Verwaltungsalltag

Sowohl Mitarbeiter*innen, als auch Bürger*innen haben in ihrem jeweiligen Workshop geäußert, dass es mitunter Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit gebe. Auch wenn die Ursachen hierfür nicht immer eindeutig benannt werden können, wünschen sich die Bürger*innen mehr Unterstützungsmöglichkeiten bei der teilweise komplexen Antragstellung. Ist die Interkulturelle Kompetenz, wie bereits in der Einführung erwähnt, nur in geringem Maße oder gar nicht vorhanden, treten insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund mögliche Hürden auf. Um diese Situation sowohl für alle Bürger*innen des Landkreises Göttingen zu verbessern, sollte es laut den Workshopteilnehmer*innen vor allem eine konkrete Hilfe der Mitarbeiter*innen geben.

Zudem mangle es an fremdsprachigen Äquivalenten der Formulare (z.B. in englischer oder arabischer Sprache) oder auch an Erklärungshinweisen in den Landessprachen der Zugewanderten.

Auch im Bezug auf die Terminvergabe gab es Kritik. So werden laut den Workshopteilnehmer*innen Termine nur mit großer zeitlicher Verzögerung durch die Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung wahrgenommen. Dies führe teilweise zu stundenlangen Wartezeiten, welche insbesondere für Personen mit Kindern eine Belastung darstelle. Laut den Angaben der Bürger*innen entstehe häufig der Eindruck einer möglicherweise vorliegenden Arbeitsüberlastung oder auch eines strukturellen Defizits in der Kreisverwaltung.

Eine ordnungspolitische Handlungsweisung ist hier die Steigerung der Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Hilfsangeboten der Verwaltung. Die Frage dabei sollte immerzu sein, wie Angebote platziert werden können, um die Reichweite zu erhöhen

Netzwerkarbeit integrationsfördernder Initiativen

Im Landkreis Göttingen engagieren sich zahlreiche ehrenamtliche und hauptamtliche Initiativen darin, den Integrationsprozess von Bürger*innen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und bestehende Hürden abzubauen. Häufig komme es dabei vor, dass die vorhandenen Initiativen eher neben-als miteinander arbeiten würden, so die Teilnehmer*innen des Workshops. Obwohl der Landkreis Göttingen eine Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe, sowie einen Integrationsbeauftragten beschäftigt, scheinen laut Teilnehmer*innen die einzelnen Strukturen kaum bis gar nicht miteinander vernetzt zu sein. Häufig sind Ansprechpartner*innen und Zuständigkeiten nicht jedem/er bekannt und bestehende Angebo-

te und Möglichkeiten würden zwecks mangelnder Kommunikation nicht in ihrem vollen Potential genutzt werden. Hier bestehe noch erheblicher Verbesserungsbedarf. Insbesondere wünsche man sich, neben der besseren Vernetzung, auch eine umfangreichere Unterstützung für ehrenamtlich engagierte Bürger*innen in der Migrationsarbeit. Insgesamt sei die Motivation, Hilfestellung zu leisten, bei den Bürger*innen sehr hoch, doch fehle es manchmal an fachlicher Expertise. Der Landkreis Göttingen muss in Zukunft verstärkt das vorhandene Netzwerk nutzen und vorhandene Angebote bewerben. So gab es in der Vergangenheit bereits diverse Integrationslots*innen Schulungen, die den ehrenamtlich Aktiven nützliches Wissen für ihre engagierte Arbeit vermittelt haben. Weitere Maßnahmen sind im Kapitel 4 beschrieben.

Mangelnde Infrastruktur und Mobilität

Viele Bürger*innen des Landkreises Göttingen sind auf das Angebot der öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen. So sind insbesondere viele ältere Menschen und neuzugewanderte Bürger*innen vom öffentlichen Mobilitätsangebot abhängig. Teilnehmer*innen des Workshops merkten dazu an, dass die vorhandene Infrastruktur in vielen Bereichen des Landkreises unzureichend sei und dadurch sowohl den Alltag, als auch die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe erschwere. Diese infrastrukturellen Probleme tragen dazu bei, dass nicht unbedingt die persönliche Motivation und Fähigkeit über eine erfolgreiche Integration bestimmt, sondern auch der ausgewählte Wohnort diese Möglichkeiten determiniert. So ist z.B. der Zugang zu Bildungsangeboten und Beratungsangeboten außerhalb von Ballungsgebieten stark erschwert und eine Teilnahme oft abhängig von den Anbindungen des öffentlichen Nahverkehrs. Dies gilt, laut Workshopteilnehmer*innen, auch für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Tätigkeit. Der Landkreis Göttingen sollte hierauf reagieren und versuchen, das Mobilitätsangebot so zu erweitern, dass alle Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die gleichen Teilhabechancen besitzen.

Fazit „Willkommenskultur“

Die interkulturelle Öffnung des Landkreises Göttingen macht sich in vielen Bereichen bemerkbar. Eine wichtige Säule ist dabei die der Willkommenskultur. Mitarbeiter*innen und Bürger*innen mit und ohne Migrationshintergrund tragen dazu bei, Teil der Gesellschaft zu werden und Integration zu ermöglichen. Auch wenn diese Willkommenskultur bereits in vielen Bereichen gut oder sogar sehr gut funktioniert (z.B. die Bürgerinitiativen im Sommer

2015), gibt es noch immer Hürden und Probleme, die bearbeitet werden müssen. Im Rahmen der Erhebungen konnte gezeigt werden, dass z.B. die Kommunikation und Vernetzung zwischen den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Initiativen und Einrichtungen noch verbessert werden können. Auch die Abläufe und Angebote der Verwaltung müssen zukünftig noch transparenter werden. Zudem hat die Erhebung gezeigt, dass Mobilität im ländlichen Raum ein wichtiges Thema ist, dass teilweise über Teilhabechancen und die damit einhergehende Integration entscheiden kann. Anhand dieser Erkenntnisse wurden einige Maßnahmen entwickelt, welche sie dem Maßnahmenkatalog entnehmen (vgl. 5).

4. Maßnahmen und Schlussfolgerungen der Erhebungen im Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung

Die vorausgehenden Kapitel konnten einen groben Überblick über den Stand der interkulturellen Öffnung des Landkreises Göttingen geben. Neben der quantitativ gestützten Befragung der Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung wurde zudem eine qualitative Analyse über die Aussagen der Bürger*innen innerhalb der Fachworkshops vorgenommen. Die sich hieraus ergebenden Schlussfolgerungen und möglichen Maßnahmen sollen im Folgenden beschrieben werden. Da der Fokus bei der eigenen Erhebung vor allem auf der innerbehördlichen Struktur lag, sollen die daraus abgeleiteten Maßnahmen im Weiteren auch um die im Rahmen der umfangreichen Recherche gefunden Best-Practice-Modelle anderer Landkreise und Städte ergänzt werden. Diese zielen dann vor allem auf die außerbehördlichen Strukturen ab und sollen bei der Umsetzung dazu beitragen, den Prozess einer erfolgreichen und nachhaltigen interkulturellen Öffnung zu verfolgen, welcher sich durch alle gesellschaftlichen Strukturen zieht.

Von der eigenen Erhebung abgeleitete Maßnahmen

Bei der Präsentation der Maßnahmen soll die Gliederung der vorangehenden Kapitel beibehalten werden. So werden zunächst Maßnahmen zu dem Bereich des diversitätsorientiertes Personalmanagement, dann der Steigerung der interkulturellen Kompetenz und abschließend der Etablierung einer Willkommenskultur vorgestellt. Das vorliegende Konzept hat den

Anspruch, nicht nur abstrakte Maßnahmenvorschläge zu geben, sondern eine aus den Ergebnissen der Erhebungen zielorientierte Strategie zu erarbeiten, welche für alle beteiligten Akteure praxisorientierte Vorteile erwirkt. Die in diesem Abschnitt vorgestellten Maßnahmen werden im Anhang durch eine tabellarische Auflistung der Vorschläge und Akteure vervollständigt. Auch Indikatoren, die zur Evaluation der Maßnahmen herangezogen werden können, sind hier vermerkt.

4.1 Diversitätsorientiertes Personalmanagement: Steigerung der Anzahl an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund

Als konkretes Ziel wurde sowohl von den Bürger*innen des Landkreises Göttingen als auch von den Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung geäußert, den Anteil an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die Behörde als potentiellen Arbeitgeber, insbesondere für Migrant*innen interessanter zu gestalten. Anzumerken ist hierbei, dass die Ursache für die Unterrepräsentanz bestimmter Migrant*innengruppen nicht zwingendermaßen an der Einstellungspolitik der Personalabteilung liegen muss. Schulungen und bestimmte Vorgaben²⁷ diesbezüglich sind bereits Versuche einer Sensibilisierung. Die Ergebnisse der Untersuchungen geben Hinweise darauf, dass es zudem vermehrt vorkomme, dass die potentiellen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten der öffentlichen Verwaltung bei großen Teilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nicht wahrgenommen werden. Dieser Umstand äußert sich dann auch in geringen Bewerbungsquoten von Menschen mit Migrationshintergrund.²⁸ Maßnahmen, die vor allem langfristig darauf abzielen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst zu begeistern, müssen daher unabhängig vom Grund der mangelnden Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund greifen.

1. Maßnahme: Den Landkreis Göttingen im schulischen und außerschulischen Bereich als Arbeitgeber präsentieren

Für zahlreiche Bewerber*innen (inkl. Nicht-Migrant*innen) gehören der öffentliche Dienst und insbesondere die Arbeit in einer Kreisverwaltung nicht unbedingt zur ersten Wahl, wenn

²⁷ z.B.: sind entsprechende Formulierungen in jeder externen Stellenausschreibung anzubringen. Migrant*innen werden somit gezielt in der Ausschreibung angesprochen.

²⁸ vgl. Bayer, Manfred u.a., 2006

rant*innengruppen bereits aktiv angesprochen. Insbesondere die Polizeibehörden haben seit längerem ein Interesse daran, den aktiven Dienst mit Personen mit Migrationshintergrund zu besetzen, um so die Vielfalt der Gesellschaft zu repräsentieren und dadurch einen besseren Kontakt, auch zu Migrantengruppen zu bekommen. Aber auch in anderen Behörden des öffentlichen Dienstes ist man darum bemüht, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Karriere innerhalb der Verwaltung zu begeistern.³⁰ Die Stadt Berlin führte vor einigen Jahren die Kampagne „Berlin braucht dich!“ ein. Das Projekt begann mit einer Informationskampagne, die an Studierende, Lehrkräfte und Eltern adressiert war, um diese über die Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufzuklären. Berlins öffentlicher Dienstleistungssektor – einer der wichtigsten Arbeitgeber in der Region – will den Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund bei seinen Beschäftigten erhöhen. 2009 begann die Stadt mit staatlichen Betrieben zu kooperieren und entwickelte einen umfassenden Ansatz, um Schüler*innen der 7. bis 10. Klasse an verschiedene Berufe heranzuführen. Insgesamt 32 Schulen und 46 Firmen haben sich der Initiative angeschlossen und arbeiten regelmäßig zusammen. Die Maßnahme wurde mit einer starken Werbe- und Onlinepräsenz (vgl.: www.berlin-braucht-dich.de, Abb. 23) begleitet. Neben der aktiven Bewerbung der Maßnahme (z.B. mit YouTube-Videos) werden dort auch vakante Stellen aufgeführt und dienen vielen Migrant*innen als eine erste Orientierungs- und Anlaufstelle. Im Laufe von vier Jahren konnte die Stadt Berlin mit dieser Maßnahme den Anteil an neuen Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst von 8,7 % auf über 19 % mehr als verdoppeln.

Umsetzung: Eine ähnliche Herangehensweise wäre auch für den Landkreis Göttingen denkbar. Zur Verwirklichung dieser Maßnahme ist jedoch ein breites Netzwerk notwendig. Im ersten Schritt könnte der Integrationsbeauftragte als Netzwerk- und Informationsstelle fungieren. Folgend sollten dadurch Netzwerkstrukturen zu Betrieben und den Fachbereichen der Kreisverwaltung im Kreisgebiet aufgebaut werden.

Im weiteren Vorgehen sollte eine Informationskampagne durchgeführt werden. In dieser werden Schüler*innen über das Vorhaben, sowie über vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Dieses kann zum Beispiel in Kooperation mit der interkulturellen Ausbil-

³⁰ Dälken, 2015

dungs- und Berufsmesse (siehe oben) realisiert werden. Während des gesamten Prozesses können die teilnehmenden Betriebe (vor allem die Führungskräfte und Personalentscheider*innen) mit interkulturellen Trainings begleitet werden. Wie bereits erwähnt, führt die Kreisverwaltung seit einigen Jahren Schulungen zur Interkulturellen Kompetenz durch. Schulungen dieser Art wären auch für externe Betriebe hilfreich, damit sich das gesamte Kreisgebiet und insbesondere die Wirtschaft mit der Interkulturellen Öffnung auseinandersetzt. Zusätzlich wäre es denkbar, einen Interkulturellen Stammtisch anzubieten, bei dem sich Betriebe untereinander und die Mitarbeiter*innen innerhalb der Betriebe mit den Auszubildenden und Praktikant*innen austauschen können.

Der Prozess kann sich dabei an einem vierstufigen System (siehe Abb. 24) orientieren, das Schüler*innen von der 7. bis zur 10. Klasse durchlaufen, um an unterschiedliche Berufe herangeführt zu werden. Zunächst beginnt das Vorhaben mit einer Tagesexkursion in einen Betrieb. Im zweiten Jahr absolvieren die Schüler*innen ein einwöchiges Praktikum z.B. in einem industriellen oder technischen Beruf. Im dritten Jahr wird erneut ein Praktikum durchgeführt, welches diesmal über einen Zeitraum von drei Wochen in einem Bereich der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit oder Verwaltung durchgeführt wird. Im letzten Jahr wird ein Bewerbungstraining für Schüler*innen durchgeführt, um sie auf den potentiellen Arbeitseinstieg vorzubereiten.

Das gesamte Projekt sollte, wie auch in Berlin, durch eine breite Werbepräsenz für die Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Best-Practice-Beispiele von Schüler*innen, die sich besonders gut in Betriebe integrieren konnten, können zur Ermutigung anderer Schüler*innen dienen.

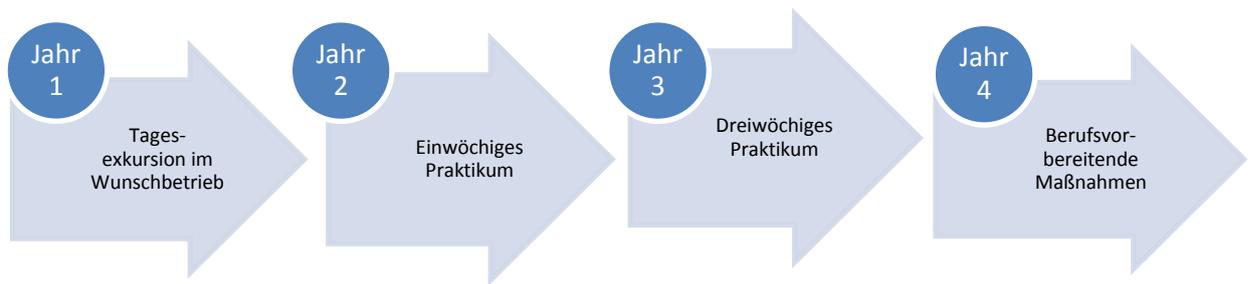


Abbildung 24: Mögliche Struktur der Kampagne zur Steigerung von jungen Berufstätigen mit Migrationshintergrund

Zielgruppe: Schüler*innen und junge Menschen mit Migrationshintergrund

Akteure: Integrationsbeauftragter, Personalabteilung Kreisverwaltung Göttingen, regionale Betriebe, Migrantenselbstorganisationen, interkulturelle Initiativen

Indikatoren: Kooperationsbemühungen (Anzahl der Kooperationen), Aufbau eines Netzwerks interessierter Unternehmen, Durchgeführte Praktika, Übergänge von Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung (im öffentlichen Dienst)

Dauer/Kosten: n.n.

Erste Schritte des Landkreis Göttingen

In Kooperation mit ver.di wird der Landkreis Göttingen das Projekt *Gute betriebliche Integration von Geflüchteten in kommunalen Betrieben* durchführen.



Ziel des Projektes ist es, junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung in der Kreisverwaltung zu gewinnen. Hierfür sollen zwei zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, die vorrangig für Menschen mit Migrationshintergrund vorgesehen sind. In diesem Rahmen sollen auch neue, kultursensible Auswahlverfahren getestet werden und Stellen zusätzlich zu dem Regelkontingent zur Verfügung gestellt werden. Genauer handelt es sich um eine Stelle zur Ausbildung zum Straßenwärter und eine weitere zur Fachkraft für

Kreislauf- und Abfallwirtschaft. Im Rahmen des Projektes werden die Auszubildenden im Vorfeld und auch während der Ausbildung besonders geschult und unterstützt. Insgesamt durchläuft das Projekt im Zeitraum von vier Jahren drei Phasen (Betriebliche Vorbereitung mit geeigneter Sensibilisierung, Einstiegsqualifizierung vor der Ausbildung, Weiterbildung). Der Projektstart im Landkreis Göttingen war bereits im August 2018, die Ausbildungen sollen demnach im Jahr 2019 beginnen.

2. Maßnahme: Einführen anonymisierter Bewerbungsverfahren

Immer weniger Betriebe bilden aus - die Zahl der Ausbildungsverträge sank 2013 auf den niedrigsten Wert seit 1977³¹. Insbesondere haben junge Menschen mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten geeignete Ausbildungsplätze zu finden. Nicht selten kann es zur Stereotypisierung bestimmter äußerer Merkmale einiger Bewerber*innen kommen, die einen potentiellen Berufseinstieg zusätzlich erschweren. So zeigte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration (SVR) in einer im Jahr 2014 erschienenen Studie, dass Bewerber*innen bereits aufgrund ihres Herkunftsnamen diskriminiert werden könnten. Aus diesem Grund haben Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz, auch bei gleicher Qualifikation, schlechtere Chancen. Sie müssen mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als eine Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

„Schüler mit einem türkischen Namen haben bei einer Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden als Schüler mit einem deutschen Namen“³²

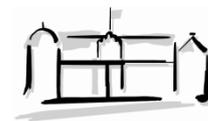
Idee: Bereits seit mehreren Jahren versuchen verschiedene europäische Länder dieser Problematik entgegenzuwirken. Insbesondere im Auswahlprozess sollen mögliche Verzerrungen vermieden werden, weshalb die Bewerbungsunterlagen anonymisiert werden. Das Foto, der Name, die Adresse und Hinweise auf Alter und Geschlecht werden im ersten Schritt der Bewerbung nicht berücksichtigt. Das Verfahren stützt sich auf die Hypothese, dass es vor allem in der ersten Phase der Bewerbung zu Diskriminierungen kommt. So zeige sich, dass sich *„bestehende Vorbehalte und Vorurteile [...] in und nach einem persönlichen Gespräch weni-*

³¹ Höhne & Schulze Buschoff, 2015

³² Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2014

ger stark als bei einer Entscheidung, die allein auf der Grundlage von schriftlichen Bewerbungsunterlagen getroffen wird [auswirke]. Diese Annahme wird durch Hinweise gestützt, wonach Diskriminierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens – das heißt bei der Entscheidung über eine Einladung zum Gespräch – am Höchsten ist“.³³ Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren könne dieser Problematik Abhilfe leisten. Zusätzlich würde ein anonymes Auswahlverfahren nicht nur die Chancengleichheit im Bezug auf die Herkunft verbessern, sondern auch Faktoren wie das Geschlecht oder auch das Alter würden in der Bewertung von geeigneten Kandidat*innen eine weitaus geringere – und die eigentliche fachliche Eignung eine größere Rolle spielen.

Beispiel: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes startete 2010 das bundesweit erste Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren. Daran beteiligten sich fünf private und drei öffentliche Unternehmen, so auch die Stadt Celle.³⁴



■ Residenzstadt
Celle

Nach Abschluss des Projekts übernahm die Stadt das anonymisierte Bewerbungsverfahren als Regelverfahren bei der Akquise neuer Mitarbeiter*innen. Die Beteiligten berichteten von überwiegend positiven Erfahrungen. So äußerte sich der Oberbürgermeister der Stadt: „Das anonyme Bewerbungsverfahren sorgt für deutlich mehr Transparenz, Objektivität und Chancengleichheit bei den Auswahlverfahren und ist ein wichtiger Baustein zu einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt. Wir werden das Verfahren fortsetzen, weiterentwickeln und andere von unserem Weg überzeugen“³⁵

Umsetzung: Für eine gelungene Umsetzung dieser Maßnahme sollte die Personalabteilung der Kreisverwaltung Göttingen erste Schritte zur Einrichtung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens leisten. Dies könnte am Beispiel von der Stadtverwaltung Celle wie folgt aussehen:

In einem ersten Schritt wird ein Onlineformular erstellt, das über ein EDV-geschütztes Verfahren läuft. Dieses Formular grenzt gezielt personenbezogene Eigenschaften wie Alter, Geschlecht und Name aus. Bezüglich der Berufs- und Schulausbildung wird hierbei auf Jahreszahlen verzichtet, um Rückschlüsse auf das Alter zu vermeiden. Es wird lediglich eine Zeit-

³³ Dälken, 2015

³⁴ vgl. Stadt Celle

³⁵ Celle Heute, 2012

dauer in Monaten angegeben. Des Weiteren wird in diesem Onlineformular auf die Abfrage persönlicher Informationen verzichtet, darunter auch die E-Mail Adresse, da sich darauf ebenfalls der Name und das Geschlecht ableiten lassen. Es ist jedoch möglich, Aspekte des persönlichen Werdegangs, wie ehrenamtliches Engagement, Kompetenzen oder ein Anforderungsprofil abzufragen.

In einem weiteren Schritt werden die erfassten Daten von der Personalabteilung ausgewertet, welche sich nun für eine Auswahl an Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch entscheiden kann. Wurde eine Auswahl getroffen, werden die Bewerber*innen im weiteren Verlauf dazu aufgefordert, die herkömmlichen Bewerbungsunterlagen zu übermitteln. Diese werden nun als Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch verwendet und noch einmal mit den Angaben des Onlineformulars abgeglichen.

Zielgruppe: Alle potentiellen Bewerber*innen

Akteure: Fachbereiche der Kreisverwaltung Göttingen (Personalabteilung, EDV-Abteilung)

Indikatoren: Eingerichtetes Onlineportal, Anzahl der Bewerbungen

Dauer/Kosten: n.n.

4.2 Interkulturelle Kompetenz: Steigerung der interkulturellen Kompetenz und Sensibilität bei den Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung und den Bürger*innen des Landkreises Göttingen

Der zweite Abschnitt des Handlungsfeldes interkulturelle Öffnung behandelte die Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt. Ziel der folgenden Maßnahmen ist es, die interkulturelle Kompetenz bei allen Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung, als auch bei den Bürger*innen des Landkreises, insbesondere derjenigen die im besonderen Maße Berührungspunkte mit dem Thema Integration (z.B. durch eine haupt-oder ehrenamtliche Tätigkeit) haben, zu stärken. Hierbei soll vor allem auf Schulungen und Trainings zurückgegriffen werden.

1. Maßnahme: a) Ausbau der interkulturellen Kompetenzschulungen innerhalb der Kreisverwaltung

Idee: Interkulturelle Kompetenzschulungen sind eine bewährte Maßnahme, um die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen zu steigern. Insbesondere nach der Kreisfusion

sollte das Angebotsspektrum erweitert und ein längerfristig ausgelegtes Konzept erarbeitet werden. Denn, mit Rückblick auf die Erhebungsergebnisse, sind interkulturelle Schulungen nur dann wirksam, wenn ein regelmäßiges Auseinandersetzen mit dem Themenkomplex gewährleistet werden kann. Deshalb sollten Folgeschulungen (Aufbaukurse, Auffrischkurse usw.) in einem kontinuierlichen Abstand angeboten werden.

Umsetzung: Die Koordination übernimmt der Integrationsbeauftragte, die Durchführung ein externer Träger. Für diese gemeinsame Kooperation sollte ein Konzept ausgearbeitet werden, welches das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigt. Ziel sollte es sein, die Kompetenzentwicklung langfristig anhand einer diesbezüglich angelegten Schulungsreihe zu betreuen. In einem Folgeprozess ließe sich die Wirksamkeit anhand der bereits erhobenen Fragebogendaten regelmäßig evaluieren. Die Angebote über stattfindende Schulungen sollten per Email an alle Mitarbeiter*innen gesendet werden.

Die Schulungen können zudem Themenspezifisch aufgegliedert werden und in kürzeren Abständen zueinander stattfinden. So könnte in einem ersten Block zum Beispiel auf das Thema Geschlechterrollen eingegangen werden und in einem zweiten auf die Unterschiede der Beziehungs- und Sachebene. Die Schulungen könnten dann in einer kürzeren Semindauer angeboten werden (z.B. vier statt acht Stunden). Diese Herangehensweise würde der Aufmerksamkeit der Mitarbeiter*innen entgegenkommen und gleichzeitig dafür sorgen, dass eine langfristige Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex ermöglicht wird.

Zielgruppe: Alle Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung

Akteure: Integrationsbeauftragter, externer Träger

Indikatoren: Anzahl an durchgeführten Schulungen, Anzahl an teilnehmenden Mitarbeiter*innen

Dauer/Kosten: 10.000 Euro

2. Maßnahme: b) Ausbau der interkulturellen Kompetenz in außerbehördlichen Strukturen

Idee: Ein geeigneter Umgang mit kultureller Vielfalt stellt nicht nur für Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung eine Kernkompetenz dar, auch Bürger*innen des Landkreises, welche ebenfalls beruflich und auch privat Berührungspunkte mit der Thematik haben, profitieren gleichermaßen. Demnach sollte ein weitflächiges Seminarkonzept ausgearbeitet werden, welches breiten Teilen der Bevölkerung zur Verfügung gestellt werden kann. Auf diesem Wege trägt die Kreisverwaltung auch zu einer Stärkung der gesamtgesellschaftlichen interkulturellen Sensibilität bei.

Umsetzung: Zunächst sollte der Integrationsbeauftragte eine Liste erarbeiten, die darstellt, welche Teile der Bevölkerung besonders relevant für eine solche Schulung sind (z.B. Ehrenamtliche in der Migrationsarbeit). In einem weiteren Schritt ließe sich ein E-Mail Verteiler aufbauen, welcher alle im Landkreis aktiven Vereine und Initiativen mit dem Integrationsbüro vernetzt. Innerhalb eines solchen Verteilers ließen sich entsprechende Angebote bereitstellen. Je nach zu erreichender Zielgruppe, können die interkulturellen Schulungen an den Lebensbereichen der Teilnehmer*innen angepasst werden. Ziel sollte es sein, Themen des Interkulturellen Miteinanders aufzugreifen und zu einem allgemeinen interkulturellen Verständnis der Gesellschaft beizutragen.

Zielgruppe: Bürgerinitiativen, Vereine und ehrenamtlich Aktive, Alle interessierten Bürger*innen des Landkreises Göttingen

Akteure: Integrationsbüro, externer Träger

Indikatoren: Anzahl an durchgeführten Schulungen, Anzahl an teilnehmenden Vereinen und Ehrenamtlichen

Dauer/Kosten: n.n.

3. Maßnahme: c) Supervision für Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung

Idee: Die meisten Mitarbeiter*innen die in einem direktem Kundenkontakt stehen, sind bei ihrer täglichen Arbeit auch möglichen belastenden Situationen ausgesetzt. Vor allem bei der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund kann eine besondere Belastung darstellen, da eh hier eher zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen kommen kann. Eine regel-

mäßige Supervision für Mitarbeiter*innen die im Kundenkontakt stehen könnte diese Situationen aufarbeiten. Eine Supervision bietet einen geschützten Rahmen um mit Kolleg*innen und ein* Supervisor*in Herausforderungen und Probleme zu reflektieren. Dieser Ansatz stärkt auch die Anerkennung und Wertschätzung von Individualität und anderen Kulturen. Durch die Supervision werden Mitarbeiter*innen von schwierigen emotionalen Erfahrungen entlastet und erlernen einen konstruktiven Umgang mit diesen Herausforderungen.

Umsetzung: Für eine regelmäßige Durchführung der Supervision sollte mindestens alle drei Monate, ein externer Supervisor*in eingeladen werden, der die Diskussionen leitet und sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen orientiert. Gemeinsam im Team werden daraufhin mögliche Handlungsstrategien entwickelt. Der Moderator gibt fachliche Impulse und hilft bei der persönlichen Selbstreflexion.

Zielgruppe: Alle Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung die in direktem Kundenkontakt stehen oder Bedarf an einer Supervision haben

Mögliche Akteure: Integrationsbeauftragter, Externer Supervisor

Indikatoren: Anzahl der Supervisionen, Anzahl Teilnehmer*innen

Dauer/ Kosten: alle drei Monate, 90 min./ ca. 300 Euro pro Team

4.3 Willkommenskultur: Maßnahmen für eine teilhabeorientierte Einwanderungsgesellschaft

Der letzte Teil des Handlungsfeldes interkulturelle Öffnung behandelt die Mitgestaltung der Willkommenskultur im Landkreis Göttingen durch die Kreisverwaltung. Die folgenden Maßnahmen sollen dazu mögliche Ansätze skizzieren.

1. Maßnahme: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Idee: Unter der Federführung der Bundeskanzlerin wurde im Jahr 2006 die *Charta der Vielfalt* veranlasst – eine Initiative die sich für ein vorurteilsfreies und Vielfalt förderndes Arbeitsumfeld



charta der vielfalt

einsetzt. Mit der Unterzeichnung sprechen sich die betreffenden Unternehmen und Organisationen öffentlichkeitswirksam für ein solches Vorhaben aus.

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“³⁶

Bisher haben knapp 3000 Teilnehmer*innen die Charta unterzeichnet – darunter auch zahlreiche Großkonzerne (z.B. Deutsche Bank AG, Siemens, Adidas etc.), mittelständische Betriebe, Behörden (z.B. Stadt Göttingen), Universitäten und soziale Einrichtungen³⁷. Die Kreisverwaltung würde mit der Unterzeichnung eine deutliche symbolische Außenwirkung erzeugen. Zusätzlich könnten durch die bekennende Förderung von Interkulturalität vielfältige soziale und wirtschaftliche Anreize geschaffen werden. Die Kreisverwaltung würde sich möglichen Bewerber*innen gegenüber offener und arbeitnehmerfreundlicher präsentieren und somit an Attraktivität als Arbeitgeber gewinnen. Gleichermaßen könnte die Kreisverwaltung als Vorbildfunktion für andere Organisationen und Betriebe im Landkreis Göttingen dienen, ebenfalls die Charta zu unterzeichnen und Teil des bundesweiten Netzwerkes zu werden.

Umsetzung: Die Charta der Vielfalt wird durch den Landrat unterzeichnet. Im Anschluss ließe sich die Teilnahme an der Initiative mit einem Festakt, bei dem weitere Betriebe und Unternehmer geladen werden, feiern und so ein Transfer hinsichtlich des Themas und der Charta kommuniziert werden. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt könnte auch als Anstoß dienen, ein interkulturell orientiertes Leitbild für die Kreisverwaltung zu konzipieren.

Zielgruppe: Bürger*innen des Landkreises Göttingen, Unternehmen im Landkreis Göttingen

Akteure: Landrat, Integrationsbeauftragter, Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung

Indikatoren: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Dauer/Kosten: ca. 100 € für die Teilnahme, Festakt ca. 4000 €

³⁶ Charta der Vielfalt

³⁷ Vgl. Charta der Vielfalt

2. Maßnahme: Informationsmaterial mehrsprachig bzw. in einfacherer deutscher Sprache herausgeben

Idee: Die Erhebungsergebnisse zeigen, dass insbesondere Sprachbarrieren den Zugang zu den einzelnen Abläufen in der Kreisverwaltung vielen Bürger*innen mit Migrationshintergrund erschweren. Als Maßnahme ließe sich eine Überarbeitung der Infomaterialien ableiten. Zunächst in leichter Sprache und im Folgeschritt wäre eine Übersetzung der Dokumente in weitere Sprachen (z.B. Englisch, Türkisch, Arabisch) denkbar. Neben einer einfachen Übersetzung, wurde vermehrt von Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung der Wunsch geäußert, bestimmte Abläufe (z.B. Antragstellung von Asylanspruchsleistungen) ansprechend zu visualisieren. Eine erste Orientierung könnte das BAMF mit seinen entsprechenden Grafiken und Dokumenten geben ³⁸ oder auch die Abfallwirtschaft des Landkreises Göttingen, welche Plakate zur Mülltrennung in mehreren Sprachen veröffentlicht hat.

Umsetzung:

Zielgruppe: Bürger*innen des Landkreises Göttingen

Akteure: Landrat, Dezernent, Integrationsbeauftragter, Mitarbeiter*innen der Kreisbehörde

Indikatoren: Anzahl Übersetzungen, Anzahl Visualisierungen

Dauer/Kosten: n.n.

³⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017

5. Quellenverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen. Von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zu Herstellung von Chancengleichheit. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?blob=publicationFile&v=2 (aufgerufen am 24.09.2018)
- Bayer, Manfred u.a. (2006): Herausforderungen und Ansätze für interkulturell sensible Übergänge von der Schule in den Beruf. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Berufliche Integration in der multikulturellen Gesellschaft. Bonn
- Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern: Interkulturelle Öffnung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst. Online unter: <http://www.wir-sind-bund.de/SharedDocs/Anlagen/WSB/DE/Downloads/broschuere-interkulturelle-oeffnung.pdf?blob=publicationFile> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): Informationen zum Asylverfahren. Rechte und Pflichten. Online unter: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/begleitbroschuere-asylfilm.pdf?blob=publicationFile> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Bundesministerium des Innern: Interkulturelle Kompetenz in der Bundesverwaltung. Fortbildungskonzept der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
- Bundeszentrale für politische Bildung (2018): Bevölkerung mit Migrationshintergrund I. Online unter: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Celle Heute (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Auswertung. Online unter: <https://celleheute.de/pilotprojekt-anonymisierte-bewerbungsverfahren-auswertung/> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt. Online unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/ueber-die-charta/charta-im-wortlaut/> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Dälken, Michaela (2015): Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf (aufgerufen am 25.09.2018)
- DGB Bildungswerk Bund e.V. (2013): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Mehr als nur PR? Online unter: https://www.vielfalt-mediathek.de/media/dgb_bildungswerk_interkulturelle_oeffnung_prpdf.pdf (aufgerufen am 24.09.2018)

- Gabler Wirtschaftslexikon: Diversity Management. Online unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993> (aufgerufen am 24.09.2018)
- Haufe Online Redaktion (2016): Bundesinnenminister will mehr Migranten für den öffentlichen Dienst gewinnen. Online unter: https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/de-maiziere-will-mehr-migranten-fuer-die-bundesverwaltung-gewinnen_144_384022.html (aufgerufen am 25.09.2018)
- Haug, S. (2008): Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland
- Höhne, J., & Schulze Buschoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. WSI Mitteilungen, 68(5), 345-354.
- IKUD Seminare (2011): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Online unter: <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung-und-diversity-management.html> (aufgerufen am 24.09.2018)
- Land Brandenburg, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie: Welche Vorteile hat Interkulturelle Öffnung für Unternehmer? Online unter: <http://www.vielfalt-brandenburg.de/category/welche-vorteile-hat-interkulturelle-oeffnung-fuer-unternehmer-und-fuer-die-verwaltung> (aufgerufen am 24.09.2018)
- Liedl, A., & Knaevelsrud, C. (2008): PTBS und chronische Schmerzen: Entstehung, Aufrechterhaltung und Zusammenhang—ein Überblick. Der Schmerz, 22(6), 644.)
- Meier-Braun, K.H. (2013): Deutschland Einwanderungsland. Begriffe—Fakten—Kontroversen
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2012): Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung. Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung. Online unter: http://www.ms.niedersachsen.de/themen/integration/interkulturelle_oeffnung_landesverwaltung/interkulturelle-oeffnung-der-landesverwaltung-112193.html%20 (aufgerufen am 24.09.2018)
- Rathje, Stefanie (2006): Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. Online unter: http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/interkulturelle_kompetenz_rathje.pdf (aufgerufen am 24.09.2018)
- Reichwein, Alfred, Rashid, Khadija: Interkulturelle Öffnung in Kommunen und Verbänden. Online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09498.pdf> (aufgerufen am 25.09.2018)

- Roska, Markéta (2012): Umgang mit Vielfalt in der Kreisverwaltung. Vorschläge für die Implementierung interkultureller Kompetenzen in der Verwaltung des Landkreises Gießen als Anstoß für eine interkulturelle Öffnung
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund haben auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Online unter: <https://www.svr-migration.de/presse/presse-forschung/jugendliche-mit-migrationshintergrund-haben-auch-bei-gleicher-qualifikation-schlechtere-chancen-auf-einen-ausbildungsplatz/> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Schröder, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Ein Vergleich der Strategien Online unter: http://www.i-iqm.de/dokus/ikoe_und_dim.pdf (aufgerufen am 24.09.2018)
- Stadt Celle: Anonymisiertes Bewerbungsverfahren. Online unter: <https://www.celle.de/Celle-entdecken/Anonymisiertes-Auswahlverfahren.php?object=tx,2727.5&ModID=7&FID=2092.1417.1&NavID=2727.6.1> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Stadt Göttingen (2013): Göttinger Statistik Aktuell. Online unter: <http://www.goesis.goettingen.de/pdf/Aktuell37.pdf> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Stuber, Michael (2002): Diversity Mainstreaming. Online unter: <http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-02-Mrz-Personal.pdf> (aufgerufen am 24.09.2018)
- Taddicken, M. (2009): Methodeneffekte von Web-Befragungen: Soziale Erwünschtheit vs. Soziale Entkontextualisierung. In Umfrageforschung (pp. 85-104). VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Torchetti, L. (2005): Die Kontakthypothese. Reduktion von Vorurteilen durch direkten Kontakt am Beispiel des Schulprojekts ABQ
- Wirtgen, Waltraut (2009): Traumatisierte Flüchtlinge: Psychische Probleme bleiben meist unbekannt. Online unter: <https://www.aerzteblatt.de/archiv/66991/Traumatisierte-Fluechtlinge-Psychische-Probleme-bleiben-meist-unerkannt> (aufgerufen am 25.09.2018)
- Zensus (2011) Online unter: https://www.zensus2011.de/DE/Home/home_node.html (aufgerufen am 25.09.2018)

6. Anhang: Maßnahmenkatalog „Interkulturelle Öffnung“

6.1 Etablierung einer Willkommenskultur im Landkreis Göttingen				
	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
1.1	Interreligiösen Dialog fördern	Integrationsbeauftragter, Vereine, Organisationen, Städte und Gemeinden	Veranstaltung oder Beteiligung an interreligiösen Formaten, wie z.B. gemeinsames Fastenbrechen, interkulturelles Picknick	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Veranstaltungen Anzahl der Teilnehmenden
1.2	Anerkennung der Vielfalt und symbolische Darstellung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes	Kreistag	Unterschreiben der Charta der Vielfalt. Für die Unterzeichnung wird eine Verwaltungspauschale von 100€ fällig. Impliziert die Aufnahme in ein Diversitätsnetzwerk, starke Sichtbarkeit und Außenwirkung.	<ul style="list-style-type: none"> Unterschreiben der Charta der Vielfalt Einleitung von konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt
1.3	Entwicklung und Kommunikation eines diversen Leitbildes für die Verwaltung, kritische Auseinandersetzung mit der Willkommenskultur	<ul style="list-style-type: none"> Beirat für Integration und Migration Arbeitsgruppe „Integration im Landkreis“ 	Öffentlich zugängliches Leitbild für den Landkreis Göttingen entwickeln	Etablierung eines diversitätsbewusstesten, öffentlich zugänglichen Leitbilds
1.4	Arbeitskreis „Integration im Landkreis“	Vertreter*innen von Fachabteilungen Akteure d. Migrationsarbeit	Netzwerktreffen für Regelmäßigen Austausch von Akteuren der Migrationsarbeit im Landkreis	Einrichtung des Beirates Anzahl der Treffen Teilnahme von Bürgerinnen an den Arbeitskreisen
1.5	Beratungsangebote mehrsprachig anbieten	Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung, Unternehmen, Wohlfahrtsverbände, Vereine, u.w.	<ul style="list-style-type: none"> Englisch ins Anforderungsprofil für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt Angebot von Englischkursen fördern 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl durchgeführter Beratungen in englischer Sprache Anzahl übersetztes Informationsmaterial Inanspruchnahme des Informationsmaterials

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
1.6	Informationsmaterial mehrsprachig und in einfacher deutscher Sprache herausgeben	Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung, Unternehmen, Wohlfahrtsverbände, Vereine, u.w.	Verwendung niedrigschwelliger Ansprachen in Informationsmaterialien (z. B. Mehrsprachigkeit und situationsspezifische Piktogramme verwenden)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl übersetztes Informationsmaterial • Inanspruchnahme des Informationsmaterials
1.7	Kultursensible Informationsmaterialien herausgeben	Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung, Unternehmen, Wohlfahrtsverbände, Vereine, u.w.	Bei Informationsmaterialien auf Klischees verzichten und Vielfalt beachten.	Anzahl der überarbeiteten Informationsmaterialien
1.8	Kultursensible und leicht nutzbare Gestaltung der Internetpräsenz der Kreisverwaltung	Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit der Kreisverwaltung	Die Internetseite auf mehreren Sprachen anbieten, auf vereinfachte Nutzbarkeit achten (Ansprechpartner deutlicher darstellen) und Vielfalt beachten.	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarer Veränderungsprozess der Internetpräsenz • Messbare Veränderungen im Nutzerverhalten
1.9	Auf Anregungen der Kund*innen eingehen	Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung	Kund*innen füllen Evaluationsbögen aus, in denen sie Anregungen kundgeben können. Aus Erkenntnissen können mögliche Veränderungsprozesse angestoßen werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der ausgefüllten Evaluationsbögen • Anzahl der Verbesserungsmaßnahmen
1.10	Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen und Vereinen	Integrationsbeauftragter, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände, Vereine	In Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten führen Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände und Vereine Projekte durch. Dies schafft die nötigen Strukturen zur Umsetzung langfristiger Integrationsziele.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projektanträge • Anzahl der Teilnehmenden Partner • Anzahl der Kooperationen

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
1.11	Anstoß der interkulturellen Öffnung in gesellschaftsrelevanten Einrichtungen	Integrationsbeauftragter	<ul style="list-style-type: none"> Für die regionsangehörigen Kommunen einen Leitfaden für die interkulturelle Öffnung der Bildungseinrichtungen entwickeln Traineeprogramme als Einstiegsmöglichkeit für hochqualifizierte Zugewanderte in Unternehmen und Behörden anregen 	<ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichung eines Leitfadens Anzahl der Traineeprogramme
1.12	Anstoß der interkulturellen Öffnung in gesellschaftsrelevanten Einrichtungen, insbesondere in von der Kreisverwaltung finanzierten Einrichtungen	Integrationsbeauftragter	Kriterien der Stellenvergabe folgen dem diversen Leitbild der Kreisverwaltung, z.B. in der Flüchtlingssozialarbeit durch Wohlfahrtsverbände	Steigerung der Diversität von Beschäftigten in gesellschaftsrelevanten Einrichtungen
1.13	Überwindung von Sprachhürden	Koordinierungsstelle Integration und Migration	Dolmetscherpool erweitern und allen Fachbereichen der Kreisverwaltung, Städten-/ Gemeindeverwaltungen und sonstigen Anlaufstellen zugänglich machen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl an abgedeckten Sprachen über die Dolmetscher Diversität des Sprachprofils der Mitarbeiter*innen in den verschiedenen Fachbereichen Diversität des Sprachprofils der Kund*innen in den verschiedenen Fachbereichen

6.2 Etablierung eines Diversitätsorientierten Personalmanagements				
	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
2.1	Gezieltes Ansprechen von Menschen mit MHG	Personalabteilung, Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung, Stadt- und Gemeindeverwaltung, von der Kreisverwaltung Göttingen finanzierte Stellenanteile in den Wohlfahrtsverbänden	In den Stellenausschreibungen Menschen mit MHG explizit auffordern sich zu bewerben, um den Anteil der Beschäftigten mit MHG zu erhöhen.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Mitarbeiter*innen mit MHG • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG
2.2	Niedrigschwelligen Zugang zum Stellenmarkt der Kreisverwaltung für Nicht-Muttersprachler ermöglichen	Personalabteilung, alle Fachbereiche	Nach Möglichkeit Verwendung von einfacher Sprache bei Stellenausschreibungen	Verwendung von einfacher Sprache
2.3	Praktika und Hospitationen insbesondere für Schüler*innen und Studierende mit MHG in der Integrationsarbeit	Integrationsbeauftragter	Der Integrationsbeauftragte bietet Praktika für Schüler*innen und Studenten zur Beruflichen Orientierung an.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Praktikumsplätzen • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG
2.4	Aktiv für den Landkreis als attraktiven Arbeitgeber werben	Alle Fachbereiche	Werbematerialien zu diversen Berufsmöglichkeiten, in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung stellen. Werbekampagnen und Berufsinformationsveranstaltungen auch für Geflüchtete und Menschen mit MHG veranstalten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Werbematerialien (Flyer, Banner etc.) • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG nach den Kampagnen
2.5	Konzeptionelle und operative Kooperationen mit Schulen und Universitäten zur besseren Berufsorientierung von Menschen mit MHG, insbesondere Mädchen in MINT-Fächern	Alle Fachbereiche	Projektkooperationen zu diversen Berufsmöglichkeiten, Werbekampagnen und Berufsinformationsveranstaltungen, auch zielgruppenspezifisch (Mädchen und Frauen) und Menschen mit MHG veranstalten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kooperationen • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG • Geschlechtsspezifischer Anstieg von Frauen in sog. MINT-Berufen im Kreisgebiet Göt-

				tingen
	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
2.6	Ausbildungsbot-schafter*in für Menschen mit MHG	Personalabteilung Auszubildende	Ausgewählte Auszubildende mit und ohne MHG, auch in Tandem-Form, werden zu „Ausbildungsbotschaftern“ für Menschen mit MHG, z.B. Zugang zu Informationsveranstaltungen, Initiierung von Projekte um aktiv junge Menschen mit MHG für eine Ausbildung zu erreichen und während der Ausbildung zu begleiten, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Ausbildungsbot-schafter*innen • Anzahl der angesprochenen Personen • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG • Anzahl der durch Ausbildungsbot-schafter*innen begleiteten Ausbildungen von Menschen mit MHG
2.7	Interkulturelle Öffnung der regionalen Eigenbetriebe	Integrationsbeauftragter Betriebe im Landkreis	<ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Teamworkshops für kulturell gemischte Teams anbieten - Mitarbeiter*inneneingliederung („onboarding“) interkulturell ausrichten, d.h. jede*r neue Mitarbeiter*in erhält eine interkulturelle Qualifikationsschulung (ein „Wir-Gefühl“ ermöglichen) - Prozess der interkulturellen Öffnung regelmäßig intern und extern kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit MHG • Anzahl von Mitarbeiter*innen mit MHG • Anzahl von Teamworkshops • Anzahl von Qualifikationsschulungen • Prozess der interkulturellen Öffnung öffentlich kommuniziert • Langfristige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses von Menschen mit MHG
2.8	Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter*innen mit MHG in regionalen Fremd-Betrieben (Unternehmen der freien Marktwirtschaft) im Kreisgebiet Göttingen	Personalstelle der Betriebe Integrationsbeauftragter	Personalbereiche in der Regionsverwaltung und sämtlichen Regionsbetrieben interkulturell sensibilisieren	Anzahl von Mitarbeiter*innen mit MHG in regionalen Fremdbetrieben im Kreisgebiet Göttingen

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
2.9	Interkulturelle Ausrichtung des Personalauswahlverfahrens	Personalabteilung	Anonymisiertes Auswahlverfahren einführen, zunächst als Pilot-Projekt in einem ausgewählten Fachbereich, z.B. Fachbereich Soziales	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung des Anonymisierten Auswahlverfahrens • Anzahl der Mitarbeiter*innen mit MHG
2.10	Interkulturelle Ausrichtung der Personalpolitik	Personalabteilung	Kulturelle Feste werden bei der Urlaubsplanung berücksichtigt	Interkultureller Kalender effektiv genutzt
2.11	Prozessorientierte Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit MHG	Personalabteilung Integrationsbeauftragter	Jährliche Dokumentation des Mitarbeiteranteils mit MHG nach vorheriger Zielsetzung um Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und Prozesse zu optimieren	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Zielsetzung • Schriftliche Dokumentation • Monitoring der Ziele innerhalb des Prozesses durch eine zuständige Stelle

6.3. Stärkung der Interkulturellen Kompetenz durch Fort- und Weiterbildungen				
	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
3.1	Schulungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte	Integrationsbeauftragter	Der Integrationsbeauftragte plant Schulungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz und führt diese in Kooperation mit dem IMAP Institut durch	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden
3.2	Schulungen für Mitarbeiter*innen in Kitas und Schulen	Integrationsbeauftragter	Der Integrationsbeauftragte führt Schulungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz durch	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden
3.3	Schulungen für Geflüchtete und Menschen mit MHG	Integrationsbeauftragter	Der Integrationsbeauftragte plant Schulungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz und führt diese in Kooperation mit dem IMAP Institut durch	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden
3.4	Schulungen für Schüler*innen	Integrationsbeauftragter	Der Integrationsbeauftragte führt Schulungen zum Thema	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teil-

			Interkulturelle Kompetenz durch	nehmenden
	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
3.5	Schulungen für Auszubildende des Landkreises Göttingen	Integrationsbeauftragter	Integrationsbeauftragter führt Schulungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz durch um die Auszubildenden auf Interkulturelle Situationen im Arbeitsalltag vorzubereiten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der Teilnehmenden
3.6	Fachtagungen	Integrationsbeauftragter	Migrantenspezifische Themen, um Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Bereicherung wahrzunehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fachtagungen • Anzahl der Teilnehmenden
3.7	Weiterbildungsangebote für Ehrenamtliche	Integrationsbeauftragter	Kontinuierliche Durchführung von Weiterbildungen für Ehrenamtliche der Integrationsarbeit zum Beispiel durch Informationsabende	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Weiterbildungsangebote • Anzahl der Teilnehmenden • Grad der Anpassung der Angebote auf Probleme und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen
3.8	Supervision für Mitarbeiter*innen mit Kontakt zu Kunden mit MHG	Integrationsbeauftragter Alle Mitarbeiter*innen mit Kundenkontakt	Mitarbeiter*innen werden Supervisionen angeboten um sich selbst und Arbeitsstationen zu Reflektieren. gezielt Instrumente und Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter*innen entwickeln, in denen problematische Situationen bearbeitet werden können	Anzahl der in Anspruch genommenen Supervisionen
3.9	Regelmäßige Fortbildungen zum Thema Beratung und Gesprächsführung	Integrationsbeauftragter	Durchführung von Fortbildungen um die Mitarbeiter*innen auf Interkulturelle Beratungssituationen vorzubereiten und Kultursensibilität zu schulen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fortbildungen • Anzahl der Teilnehmenden

	Maßnahme	Mögliche Akteure	Umsetzung	Indikatoren
3.10	Aus-und Weiter- bildung von neuen und bereits beste- henden Integrati- onslots*innen	Integrationsbeauf- tragter Migrationszentrum	Ehrenamtlichen wird eine Schulung ange- boten wie sie im Kon- takt mit Geflüchteten umgehen können und wie sie diese durch einzelne Schritte am Besten integrativ un- terstützen können. Bereits bestehenden Integrations- lots*innen werden durch spezielle Fort- bildungen auf aktuelle Problematiken im Umgang mit Geflüch- teten vorbereitet.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schu- lungen • Anzahl der Teil- nehmenden • Anzahl der aus- gebildeten Integ- rationslotsen