

Integrationskonzept für den Landkreis Göttingen



2014

Prof. Dr. Manuela Westphal
Fachgebiet Sozialisation mit Schwerpunkt Migration und interkulturelle Bildung
Fachbereich Humanwissenschaften (01)
Institut für Sozialwesen
Universität Kassel

Integrationskonzept für den Landkreis Göttingen

in enger Abstimmung mit dem Integrationsbeauftragten Herrn Isa Sandiraz
sowie mit Akteuren aus Verwaltung, Politik und weiteren Akteuren der Integrations-
und Migrationsarbeit

Februar 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Leitlinien	7
3. Begriffsdefinitionen und Datengrundlagen	9
4. Zuwanderung und Migrationsbevölkerung im Landkreis Göttingen	14
5. Handlungsfelder	27
5.1 Landkreis Göttingen: Kreisverwaltung und kreisangehörige Gemeinden	28
5.2 Handlungsfeld Arbeit und berufliche Ausbildung	36
5.3 Handlungsfeld Bildung und Sprache	45
5.3.1 Frühe Bildung	46
5.3.2 Schulische und außerschulische Bildung	57
5.3.3 Erwachsenen- /Weiterbildung	66
5.4 Handlungsfeld Kultur, Freizeit und Begegnung	73
5.5 Handlungsfeld Gesundheit, Pflege und Altern	78
5.6 Handlungsfeld interreligiöser Dialog	85
5.7 Handlungsfeld Wohnen und Leben	91
5.8 Handlungsfeld politische Partizipation	99
5.9 Handlungsfeld Anti-Diskriminierung und Abbau von Fremdenfeindlichkeit	105
5.10 Handlungsfeld interkulturelle Öffnung	111
6. Steuerung des Integrationskonzeptes	122
7. Fachworkshops, Beteiligte	127
8. Literaturliste / Abbildungsverzeichnis / Abkürzungsverzeichnis	130

Anhang Maßnahmenkatalog

5.2 Handlungsfeld Arbeit und berufliche Ausbildung	145
5.3.1 Frühe Bildung	151
5.3.2 Schulische und außerschulische Bildung	157
5.3.3 Erwachsenen-/Weiterbildung	162
5.4 Handlungsfeld Kultur, Freizeit und Begegnung	164
5.5. Handlungsfeld Gesundheit, Pflege und Altern	168
5.6 Handlungsfeld interreligiöser Dialog	173
5.7 Handlungsfeld Wohnen und Leben	175
5.8 Handlungsfeld politische Partizipation	179
5.9 Handlungsfeld Anti-Diskriminierung und Abbau von Fremdenfeindlichkeit	182
5.10 Handlungsfeld interkulturelle Öffnung	184

Grußwort des Landrats

Migration und Integration stellen die Gesellschaft vor große Herausforderungen, bieten ihr auf der anderen Seite aber auch viel Potenzial: Durch die Zuwanderungen wird das Leben in unserer Region gesellschaftlich, wirtschaftlich und kulturell enorm bereichert. Gleichzeitig ist Migration nicht frei von Spannungen und Konflikten. Demzufolge gilt es ein Klima des gegenseitigen Respekts, Vertrauens und gemeinsamer Verantwortung zu schaffen. Daher ist die Integration von Zugewanderten eine gesellschaftspolitische Schlüsselaufgabe für ganz Deutschland. Dieser Herausforderung wollen wir uns stellen und mit dem vorliegenden Integrationskonzept für den Landkreis Göttingen die Chancengleichheit aller Migrantinnen und Migranten in unserer Region unterstützen und verbessern.

Integration zu fördern ist schon lange ein wichtiges Anliegen der Politik und Kreisverwaltung des Landkreises Göttingen. Deshalb wurde als erster Schritt für eine erfolgreiche Integrationsarbeit im Jahre 2009 die Stelle eines Integrationsbeauftragten im Landkreis Göttingen geschaffen.

Auf Grundlage des im Jahr 2011 entwickelten Integrationsberichts und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ist nun ein Integrationskonzept entstanden, welches bestimmte Maßnahmen für eine verbesserte Integrationsarbeit vorstellt. Bei der Erarbeitung des Integrationskonzeptes wurden viele Akteure miteinbezogen: Fachkräfte diskutierten in Fachworkshops und Gesprächsrunden, auch der gegründete Arbeitskreis Integration nahm eine beratende Funktion ein. Ebenfalls wirkten Ämter der Kreisverwaltung, sowie Vertreter aus Städten und Gemeinden mit. Doch auch über den verwaltungsinernen Bereich hinaus gab es eine aktive Partizipation der Öffentlichkeit. Vereine und Träger der Migrationsarbeit wurden intensiv miteinbezogen und haben mit Vorschlägen und Ideen zu einer vorausblickenden Integrationspolitik viele praktische Erfahrungen eingebracht. Der Landkreis nimmt so zusammen mit anderen Landkreisen und Städten, die ihrerseits bereits ein Integrationskonzept angefertigt haben, eine Vorreiterrolle in Niedersachsen ein und zeigt so, dass er Migration als Chance für unsere Gesellschaft sieht und Menschen mit Migrationshintergrund auf bestmögliche Art und Weise in den Landkreis integrieren möchte.

Das Integrationskonzept des Landkreises Göttingen ist nicht nur selbst Ergebnis eines kommunikativen und kooperativen Prozesses, sondern gleichzeitig auch in seiner Umsetzung, Weiterentwicklung und Fortschreibung auf weitere Prozesse angewiesen. Als „Fahrplan und Wegweiser der Integration“ im Landkreis Göttingen liefert das Konzept nicht nur Klarheit im Zusammenhang mit großen Themenfeldern der Integrationspolitik – Integration wird definiert und erklärt, Leitlinien ausgearbeitet, Integrationsziele und Handlungsfelder explizit benannt und Maßnahmen der Integrationspolitik bestimmt –, sondern vermittelt klare Ziele und zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten. Es wirkt auf eine stärkere Öffentlichkeitsbeteiligung hin und vernetzt die

Arbeit beteiligter Akteure. Mit dem Integrationskonzept schaffen wir auf diesem Wege ein wirksames Fundament für ein stabiles, friedliches Zusammenleben und bieten Zugewanderten in unserem Landkreis die erforderliche Willkommenskultur.

Integration kann nur erfolgreich sein, wenn sich alle gemeinschaftlich dafür einsetzen. Sowohl die Zugewanderten als auch die Einheimischen müssen sich aufeinander zubewegen und sich gemeinschaftlich weiterentwickeln. Eine aktive Beteiligung von Migrantinnen und Migranten, ihren Organisationen und Netzwerken, sowie die Anerkennung ihrer Ressourcen und Kompetenzen sind wichtige Faktoren, um eine erfolgreiche Integration in das wirtschaftliche, soziale und politische Leben unseres Landkreises zu ermöglichen. Wir müssen uns gesamtgesellschaftlich dafür einsetzen, dass der Landkreis Göttingen auch ein Landkreis erfolgreicher Integration ist und Heimat wird für alle, die hier leben. Mit dem vorliegenden Integrationskonzept bewegt sich der Landkreis Göttingen einen deutlichen Schritt nach vorne und liefert ein schlüssiges Gesamtkonzept, das die Integrationsarbeit im Landkreis Göttingen in diesem Sinne weiter vorantreiben wird.

Mein ausdrücklicher Dank gilt jenen, die mit viel Engagement und Begeisterung die Entwicklung dieses Integrationskonzeptes vorangetrieben haben. Ich hoffe, dass dieses Engagement auch anhält, wenn es in den nächsten Jahren darum geht, die im Konzept entwickelten Ziele und Maßnahmenvorschläge schrittweise zu realisieren. Alle, die in der Zukunft Teil dieses Prozesses werden möchten, lade ich herzlich dazu ein, sich an einer erfolgreichen Umsetzung und Begleitung des Konzeptes in unserem Landkreis Göttingen zu beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Bernhard Reuter

Landrat

1. Einleitung

Die Integration von Migrantinnen und Migranten gilt in Bund und Ländern als eines der wichtigsten Schlüsselthemen, was sich in dem 2007 vorgelegten „Nationalen Integrationsplan“ und dem 2012 folgenden „Aktionsplan Integration“ sowie dem „Handlungsplan Integration“ für Niedersachsen widerspiegelt. Auch die kommunalen Spitzenverbände beteiligen sich aktiv an der Entwicklung von Aktions- und Handlungsplänen für die Umsetzung von Integration vor Ort. Auf kommunaler Ebene sind immer mehr Städte und Gemeinden aktiv und nehmen Integration als Chance und Herausforderung an. Es werden kommunale Gesamtstrategien statt vereinzelte integrationsfördernde Maßnahmen vorgelegt. Die Ressourcen von kleineren Städten und Gemeinden sind in der Regel nicht ausreichend, um umfassende Integrationskonzepte eigenständig zu entwickeln. Daher bieten Kreisverwaltungen den zugehörigen Gemeinden nicht selten einen Rahmen in Form eines Integrationskonzeptes an.

Integration wird dabei als ein ressortübergreifender Auftrag, als moderierter und koordinierter Prozess und als Vernetzungsaufgabe in Kommunen verstanden und konzipiert. Waren noch vor einigen Jahren vorrangig sozialräumliche Problemlagen oder Fehlentwicklungen mit entsprechenden Kosten mangelnder Integration ausschlaggebend für Integrationsmaßnahmen, so spielen heute gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie der demografische Wandel mit den damit verbundenen Aspekten wie Fachkräftemangel und Bevölkerungsrückgang eine starke Rolle für die Umsetzung von kommunalen Integrationskonzepten (vgl. Gesemann 2013). Integration ist dabei auch eine soziale Frage, es geht zentral um den sozialen Zusammenhalt in unserer pluralen Gesellschaft. Aufgabe der Integrationspolitik ist es daher, gesellschaftliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass soziale, wirtschaftliche, kulturelle und politische Beteiligung allen möglich ist. Integrationspolitik setzt damit sowohl einen notwendigen Rahmen für die Bewältigung der Veränderungen angesichts des demografischen Wandels, als auch für die Herstellung von Chancengleichheit durch Abbau von Teilhabedefiziten und Diskriminierungen. Partizipation, Erfahrungen und Bedarfe integrationsrelevanter Gruppen und Fachkräfte sowie Migrantinnen und Migranten sind grundlegend für die Entwicklung und Gestaltung von nachhaltigen Integrationsvorhaben.

Auch der Landkreis Göttingen nimmt diese Herausforderung an und misst der Integration von Migrantinnen und Migranten eine zukunftsweisende Bedeutung zu. Integration findet vor Ort statt. Dieses Motto hat der Landkreis Göttingen nicht erst mit der Erarbeitung des vorliegenden Integrationskonzeptes aufgenommen. Lange vorher wurde Integration bereits als eine Aufgabe in verschiedenen Projekten, Initiativen und von engagierten Fachkräften wie interessierten Bürgerinnen und Bürger angegangen. Integration, verstanden als ein Planungs- und Steuerungsprozess, ist längst

auf die Agenda von Politik und Kreisverwaltung im Landkreis Göttingen gerückt. Die Aufgabe der Integration ist in Politik und Verwaltung durch Einrichtung der Stelle des Integrationsbeauftragten, durch den von ihm vorgelegten Integrationsbericht sowie durch den APOIG¹ und die Entscheidung einen Integrationsbeirat zu gründen, bereits strukturell fest verankert. Mit dem Entschluss, ein interaktives Integrationskonzept vorzulegen, erhält die Integrationspolitik eine breite Partizipation aller im Landkreis beteiligten Akteure. Die notwendigen Diskussions- und Abstimmungsprozesse bei der Entwicklung eines Integrationskonzeptes erhöhen die Verbindlichkeit bei der Umsetzung sowie die aktive Beteiligung an der Gestaltung von Integrationsprozessen.

Das Konzept für die Integrationsaufgabe im Landkreis Göttingen stellt zentrale Themen- und Handlungsfelder heraus und zeigt aus wissenschaftlicher Sicht Perspektiven, Handlungsziele und Beispiele für Maßnahmen auf. Mit dem Konzept wird ein verlässlicher Rahmen für die zukünftige Integrationspolitik und –arbeit der Kreisverwaltung wie auch weiterer Akteure und Träger im Landkreis Göttingen gelegt. Das Integrationskonzept im Landkreis Göttingen basiert auf vier Säulen:

- 1) Integraler Bestandteil des Integrationskonzeptes ist der Integrationsbericht des Integrationsbeauftragten. Er enthält eine differenzierte Analyse der Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten im Landkreis Göttingen. Von ihm leiten sich die Handlungsfelder ab.
(http://neu.integrationspotenziale.de/wpcontent/uploads/2012/04/integrationsbericht_gottingen-2011.pdf)
- 2) Zudem wurden im Rahmen eines breiten Partizipationsprozesses verschiedene Fachkräfte und Akteure in Fachworkshops und Gesprächsrunden beteiligt. Fachworkshops wurden mit Ämtern und Organisationseinheiten der Kreisverwaltung, mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Städten und Gemeinden des Landkreises, mit Fach- und Führungskräften von Kindertagesstätten, Grundschulen und weiterführenden Schulen sowie mit Vereinen und Trägern der Migrationsarbeit durchgeführt. Auch Schülerinnen und Schüler einer 9. Hauptschulklasse im Landkreis beteiligten sich an einer Gruppendiskussion zum Thema (vgl. Dokumentationen der Fachworkshops/ Protokolle/Zwischenbericht im Anhang).
- 3) Ferner ist das Konzept durch den gegründeten Arbeitskreis Integrationskonzept, durch den Ausschuss für Personal, Organisation, Integration und Gleichstellung (APOIG) sowie weiterer Abstimmungsgespräche mit Verantwortlichen und Akteuren fachlich begleitet worden.
- 4) Das Konzept wurde in Kooperation mit der Universität Kassel - vertreten durch Prof. Dr. Manuela Westphal sowie Studierende und Mitarbeiterinnen (Karin Kämpfe MA, Juri Kilian BA, Jana Kuse BA, Eva Lutter BA, Sarah Wirkner MA) am Fachgebiet „Sozialisation mit

¹ Vgl. APOIG: Ausschuss für Personal, Organisationsentwicklung, Integration und Gleichstellung

Schwerpunkt Migration und Interkulturelle Bildung“ - erstellt und in enger Abstimmung mit dem Integrationsbeauftragten Herrn Isa Sandiraz entwickelt (vgl. Vereinbarung Protokolle im Anhang).

Das Konzept gliedert sich in mehrere Kapitel. In den ersten Kapiteln (2-4) werden die Leitlinien, die zentralen Begrifflichkeiten sowie die Struktur der Migrationsbevölkerung im Landkreis Göttingen vorgestellt. In Kapitel 5 werden schließlich zehn Handlungsfelder, jeweilige Hauptziele und entsprechende Maßnahmen des Integrationskonzeptes dargelegt. Hauptziele und entsprechende Maßnahmen, Indikatoren sowie Verantwortliche und weitere mögliche Akteure sind tabellarisch aufbereitet und befinden sich als Maßnahmenkatalog im Anhang. In Kapitel 6 werden Empfehlungen zur Steuerung, zum Monitoring sowie zur Fortschreibung des Integrationskonzeptes gegeben. Kapitel 7 benennt die Fachworkshops, die beteiligten Organisationen, Abteilungen und Gemeinden. In Kapitel 8 findet sich das Quellenverzeichnis und Kapitel 9 bildet den Anhang mit vorgeschlagenen Maßnahmen in tabellarischer Form. Zudem werden in elektronischer Form bzw. auf Datenträger folgende Anhänge beigefügt: Dokumentationen der Fachworkshops, der Gesprächsprotokolle, dem Zwischenbericht, ferner mit den Protokollen des Arbeitskreises Integrationskonzept sowie mit zusätzlichem Datenmaterial (Zensusdaten) als auch mit den Vereinbarungen über Struktur und Gliederung des von der Universität Kassel, Prof. Dr. Manuela Westphal, vorzulegenden Integrationskonzeptes ergänzt um eingereichte sonstige Nachweise.

Das interaktive Integrationskonzept wird sowohl in Papierform als auch in elektronischer Form bzw. auf Datenträgern dem Landkreis Göttingen, vertreten durch den Integrationsbeauftragten, zur weiteren Verwendung zur Verfügung gestellt.

2. Leitlinien

Die folgenden Leitlinien für das Integrationskonzept sind im Arbeitskreis Integrationskonzept, an dem verschiedene Träger und Akteure aus der Migrations- und Integrationsarbeit vor Ort mitgewirkt haben, entwickelt worden (vgl. Kapitel 9).

Das Integrationskonzept für den Landkreis Göttingen soll dazu beitragen, dass

- Migration und Zuwanderung als Selbstverständlichkeit verstanden und erlebt werden.
- Vielfalt und Diversität, z.B. in sprachlicher, religiöser, kultureller und gendersensibler Form, als Bereicherungen wahrgenommen werden.
- Chancengleichheit und Gleichberechtigung zentrale Ziele sind.
- die verschiedenen Formen von Rassismus und Diskriminierung wirksam bekämpft werden.
- Integration nicht für, sondern gemeinsam mit und von Migrantinnen und Migranten in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Gruppen gestaltet wird.
- eine Willkommens- und Anerkennungskultur geschaffen wird, die eine gleichberechtigte Partizipation für alle hier lebenden Menschen zum Ziel hat.
- Integration als eine zentrale kommunalpolitische Aufgabe auf allen Ebenen und in allen Bereichen verstanden wird. Integration ist Führungsaufgabe und daher eine Chefsache.
- Integration als ein fortlaufender Prozess verstanden wird, der in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Gruppen und Akteuren umgesetzt wird sowie federführend durch Kommunalpolitik und Verwaltung reflektiert und überprüft wird.
- die Interkulturelle Öffnung in Politik und Verwaltung, in sozialen Regeldiensten wie in Vereinen, Schulen u.w.m. stattfindet.

- in unterschiedlichen Bereichen der Lebenslage (z.B. Bildung, Wohnen) und den verschiedenen Lebensphasen die Verwirklichung von gleichberechtigter Partizipation und Teilhabe (Integration/Inklusion) gefördert wird.
- der Landkreis die aktive Gestaltung und Begleitung des Integrationskonzepts durchführt.

3. Begriffsdefinitionen und Datengrundlagen

Integration ist ein Begriff, der die gesellschaftliche und politische Eingliederung von neuen Personen oder Bevölkerungsgruppen, die sich bspw. durch ihre ethnische Zugehörigkeit, Religion, Sprache etc. unterscheiden, bezeichnet. Integration von Migrantinnen und Migranten meint ihren Eingliederungsprozess in bestehende Sozialstrukturen und Lebensbereiche. Integration definiert Eingliederung nicht nur als individuelle oder kollektive Erfahrung, sondern ebenso als Veränderung von Strukturen und Bereichen der Aufnahmegesellschaft. Integration vollzieht sich in differenzierter Weise auf vier Hauptdimensionen, als strukturelle, kulturelle (kognitive), soziale und identifikative Integration (vgl. Heckmann 2005). Sie kann zudem ein Teilschritt in einem, über mehrere Stufen ablaufenden, gegenseitigen Lern- und Anpassungsprozess sowohl von Migrantinnen und Migranten als auch von der Mehrheitsgesellschaft definiert werden. Ferner kann Integration als eine von vier sozial-psychologischen Eingliederungsstrategien von Personen und Gruppen im kulturellen Kontakt (neben Assimilation, Separation und Marginalisierung) gefasst werden (vgl. Berry 2005). Integration oder Marginalisierung können wiederum in den verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Schule, Kultur) unterschiedlich ausprägt sein. Integration gestaltet sich somit empirisch vielgestaltig und komplex, es ist eben „*kein Kompaktereignis*“ (Bade/Bommes 2004, 25).

Integration von Migrantinnen und Migranten wird politisch nicht (mehr) als eine vorübergehende Sonderaufgabe verstanden, sondern als eine gesellschaftliche Daueraufgabe. Ziel moderner Integrationspolitik ist die Verwirklichung von gleicher Teilhabe und der Abbau diskriminierender Strukturen. Sie ist präventiv, nachholend und begleitend ausgerichtet. Sie setzt von allen Beteiligten Veränderungs- und Verantwortungsbereitschaft voraus. Dabei geht es ihr nicht (mehr) um Anpassung von Migrantinnen und Migranten an die Kultur der Mehrheits- bzw. Aufnahmegesellschaft, sondern um das Zulassen und Fördern von soziokultureller Vielfalt und Pluralität. In diesem Verständnis rückt der Integrationsbegriff an den (neuen) Inklusionsbegriff heran. Der deutliche Unterschied zwischen dem Begriff der „Integration“ und dem der „*Inklusion*“ (...) *besteht darin, dass Integration von einer bestehenden Gesellschaft ausgeht, in die integriert werden kann und soll, Inklusion aber erfordert, dass gesellschaftliche Verhältnisse, die exkludieren, überwunden werden müssen.*“ (Kronauer 2010, S. 56)

Auch hinter **Inklusion** verbergen sich verschiedene Perspektiven und Positionen sowie Erfahrungen. Die Perspektiven über Inklusion reichen von einer Fokussierung auf „Menschen mit Behinderung“ aufgrund der UN- Behindertenrechtskonvention, über eine verstärkte Integration bis hin zu einer umfassenden Vision einer inklusiven Gesellschaft. Die Inklusiv Gesellschaft beinhaltet sowohl den

Prozess als auch den gesellschaftlichen Zustand einer Teilhabe für alle (vgl. Alicke 2013; Wansing/Westphal 2014). Anders als Integration geht „*Inklusion von der (selbstverständlichen) Zugehörigkeit aller aus und zwar von Anfang an*“ (Schröer 2013, S. 251). Eine Politik der Inklusion baut ungleiche Teilhabechancen ab und fördert die Anerkennung von Verschiedenheit als gesellschaftliche Bereicherung. Die Perspektive von Anerkennung und Berücksichtigung von Verschiedenheit bzw. Vielfalt wird in **diversity**orientierten Integrationspolitiken eingenommen. Sie zeigen die Abkehr von einem Defizitansatz und nehmen lebenslagenorientiert individuelle Ressourcen in den Blick. „Migrantinnen und Migranten“ werden als eine in sich sehr vielfältige Gruppe wahrgenommen. Soziokulturelle Vielfalt und Heterogenität werden explizit als eine Chance für kommunale Entwicklungsprozesse verstanden (vgl. Merx 2013).

Die Bezeichnung **Migrantinnen/Migranten** konnotiert die Wanderungserfahrung und nimmt Bezug auf internationale Migrationsprozesse im Allgemeinen (Einwanderung, Zuwanderung von Fachkräften, Heirats- und Familienmigration, Flucht u.a.m.) Die Bezeichnung **Ausländerin/Ausländer** bezieht sich auf die politisch-rechtliche Differenz der Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch) (Grundgesetz Art 116 Abs. 1). Migrantinnen und Migranten gelten automatisch als Ausländerinnen oder Ausländer, sofern sie nicht, wie etwa (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler, deutsche Volkszugehörige sind.² Mit dem Ausländerstatus verbindet sich ein eingeschränkter Zugang zu politischer Teilhabe, insofern das Wahlrecht zu Landtagen und Bundestag verwehrt ist. Entscheidend für die Einreiseerlaubnis, die Dauer bzw. Befristung des Aufenthalts, die Zugänge zum Arbeitsmarkt und zu Sozialleistungen ist der jeweilige Aufenthaltsstatus/Aufenthaltstitel (vgl. Frings 2008). Durch Einbürgerung kann der rechtliche Ausländerstatus unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Aufenthaltstitel, Einbürgerungstest u.a.m.) verlassen werden (vgl. Staatsangehörigkeitsgesetz §40b). Seit 2000 gilt, gemäß dem Staatsangehörigkeitsrecht, für alle – mit Ausnahme geduldeter und asylsuchender Personen ohne Aufenthaltstitel - in Deutschland geborenen Kinder nicht-deutscher Eltern die deutsche Staatsangehörigkeit, jedoch mit Vorbehalt (StAG §4 Abs. 3.).³

Anders als Staatsangehörigkeit ist der Begriff **Migrationshintergrund** nicht rechtlich-politisch verfasst. Der Begriff wird verwendet bei Personen, die selbst zugewandert sind

²Gemäß § 4 Bundesvertriebenengesetz [BVFG], Kriegsfolgenbereinigungsgesetz [KfbG] von 1993.

³Die sogenannten „Optionskinder“ haben neben der deutschen auch die ausländische Staatsangehörigkeit. Die Optionspflicht schließt Mehrstaatlichkeit in der Regel aus und zwingt sie, sich mit Vollendung des 18. Lebensjahres für eine Staatsangehörigkeit zu entscheiden. Liegt ein Nachweis über die Aufgabe der ausländischen Staatsangehörigkeit bis zum 23. Lebensjahr nicht vor, geht die deutsche Staatsangehörigkeit automatisch verloren.

Laut Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung (Stand November 2013) sieht die neue Regelung wie folgt aus: Für in Deutschland geborene und aufgewachsene Kinder ausländischer Eltern entfällt in Zukunft der Optionszwang und die Mehrstaatigkeit wird akzeptiert. Im Übrigen bleibt es beim geltenden Staatsangehörigkeitsrecht.“

(Migrationserfahrung) oder Nachkommen von mindestens einem Zuwanderer/einer Zuwanderin sind (Migrationshintergrund), und deutsche sowie ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger sein können. Der Begriff wurde als sozialwissenschaftlicher Begriff aufgrund der veränderten Migrationsverhältnisse seit Ende der 1990er Jahre eingeführt, um der zunehmenden Heterogenität der Migrationsgruppen und -formen zu entsprechen. Denn die Kategorie der Staatsangehörigkeit begrenzte die migrations- und integrationspezifische Forschung insofern, als die Einwanderung von (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedlern, aber auch die Einbürgerung von ausländischen Personen und ihren Familienangehörigen, von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen sowie Kinder binationaler Ehen mit einem deutschen Elternteil, ausgeblendet wurden. Diese Personengruppen wurden in Wanderungs-, Bevölkerungs- und Sozialstatistiken i.d.R. als Deutsche erfasst und gezählt. Auch der steigende Anteil deutscher Optionskinder fiel ebenso heraus sowie der der Jugendlichen und Erwachsenen, die von dem erleichterten Einbürgerungsrecht (2000) Gebrauch machten.

Gleichwohl wird die Bezeichnung „Migrationshintergrund“ meist weiterhin als Synonym für den Begriff „Ausländerin/Ausländer“ verwendet, obwohl weniger als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund rechtlich als Ausländerin oder Ausländer gilt. Auch wer in der vorliegenden Migrations- und Integrationsforschung sowie Sozialstatistik als Person mit Migrationshintergrund erfasst und gezählt wird, ist keineswegs eindeutig. Dies hängt von jeweiligen Variablenkonstruktionen ab. D.h. es werden unterschiedliche Personengruppen als solche mit Migrationshintergrund konstruiert, mit entsprechenden Auswirkungen für den Umfang der Untersuchungsgruppe und für -ergebnisse sowie Vergleichbarkeit vorliegender Daten (vgl. Wansing/Westphal 2014).

Erstmalig wurde im **Mikrozensus 2005** mit dem Konzept „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ gearbeitet: *„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“* (Statistisches Bundesamt 2011). Insgesamt hat mit der Einführung des Begriffs „Migrationshintergrund“ die Gruppe eine quantitative Ausweitung erfahren. Im Jahr 2011 lebten demnach 19,5% Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, davon 6,9%, die als Ausländerin/Ausländer erfasst worden sind (Statistisches Bundesamt 2012)

Die **Volkszählung Zensus 2011**, auf die im folgenden Konzept häufig Bezug genommen wird, hingegen fasst unter der Bezeichnung „Migrationshintergrund“: *„alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländerinnen/Ausländer sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem*

nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013). Alle Angaben des Zensus 2011 beziehen sich auf den Stichtag 9. Mai 2011. Bereits vorhandene Verwaltungsregister wurden als Datenquellen genutzt, die in bestimmten Bereichen durch Voll- und Stichprobenerhebungen in Form von Haushaltebefragungen, Gebäude- und Wohnungszählungen und Erhebungen in (z.B. Studenten-)Wohnheimen und Gemeinschaftsunterkünften ergänzt wurden. In allen Tabellen und Abbildungen zum Migrationshintergrund fehlt der Personenkreis, der in sensiblen Einrichtungen (bestimmte Formen von Wohnheimen und Gemeinschaftsunterkünften, z.B. für Flüchtlinge) lebt, da die Daten allein aus der Haushaltsstichprobe hochgerechnet wurden und die Stichprobenerhebung in diesen sensiblen Sonderbereichen nicht stattfand. Zensus 2011 stellt eine Online-Datenbank⁴ zur Verfügung über die Bevölkerungszahlen auf Bundes-, Länder- oder Kommunalen Ebene abgerufen werden können. Das Merkmal Migrationshintergrund lässt sich nach dem Aufenthalt in Jahren, Regionen (womit Herkunftsländer gemeint sind), Zuzugsjahr, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit auswerten. In der Online-Datenbank sind auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit unter dem Merkmal Migrationshintergrund enthalten. Ab 2014 werden weitere Kombinationsmöglichkeiten innerhalb des Systems möglich sein, die dann beispielsweise Aufschluss über den höchsten Schulabschluss oder Erwerbsstatuts von Personen mit Migrationshintergrund geben werden.

Nach dem **Integrationsmonitoring Niedersachsen** (2012), das Daten zu den Jahren 2010 und 2011 bereit stellt und hier ebenfalls für landkreisbezogene Daten herangezogen wird, stützt sich auf Erhebungen der amtlichen Statistik (z.B. Ausländerzentralregister), dem Mikrozensus und der Bundesagentur für Arbeit. *„Zu den in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländern [...] (zählen) alle Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und die sich nicht nur für einen kurzen Zeitraum in Deutschland aufhalten, darunter auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Deutsche, die zugleich eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, werden nicht zur ausländischen Bevölkerung gezählt“* (Integrationsmonitoring 2012, S. 14).

Für die Erstellung des Integrationskonzepts wurde außerdem auf folgende Untersuchungen zurückgegriffen. Der **9. Bericht** der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (2012) bezieht sich auf den Zeitraum von Frühjahr 2010 bis Frühjahr 2012. Die Analysen nehmen Bezug auf Daten des Mikrozensus, des Statistischen Bundesamts und der Bertelsmann Stiftung. Der **Zweite Integrationsindikatorenbericht**, erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration,

⁴ www.zensus-2011.de

Flüchtlinge und Integration (2011), veranschaulicht den Stand und die Entwicklung der Integration (Integrationsmonitoring) in Deutschland von 2005 bis 2010 mithilfe von 64 Indikatoren. Auch dieser Bericht greift auf Daten des Mikrozensus, des statistischen Bundesamts, Ausländerzentralregister (AZR), der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dem BAMF, der Bundesagentur für Arbeit u.v.a. und zusätzlich auf das Robert Koch-Institut (KiGGS) zurück. Das Jahresgutachten „**Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen**“ des unabhängigen und wissenschaftlichen Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, erschien im März 2012 und analysiert den Stand und Verlauf der deutschen Integrationspolitik. Neben der Verwendung von Daten des aktuellen Forschungsstands führt der Sachverständigenrat eigene Umfragen und Trendanalysen durch. Für die Erstellung dieses Jahresgutachtens wurden in einer großen Untersuchung 5.600 Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu ihrer persönlichen Einschätzung bezüglich der Integrationspolitik in Deutschland befragt (Integrationsbarometer⁵). Für den **ländlichen Kontext** bietet (u.a.) der **Potenzialbericht** des Forschungs-Praxis-Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ der Schader Stiftung (2013), Informationen zu dem gegenwärtigen Stand der Integration, u.a. durch Beteiligung der Stadt Hann. Münden in Kooperation mit dem Landkreis Göttingen als Modellkommune an diesem Projekt. Erhoben wurden die Informationen vom Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) mithilfe von Recherchen vor Ort, Einzel- und Gruppeninterviews sowie Daten des statistischen Bundesamtes.

Als eine integrale Datenquelle für den Landkreis Göttingen wurde der im Jahr 2011 vom Integrationsbeauftragten erstellte **Integrationsbericht des Landkreises Göttingen** verwendet. Der Bericht basiert auf eigenen erhobenen Studien in quantitativer (Fragebögen) und qualitativer (Leitfadeninterviews) Form, sowie Sekundärdaten⁶.

⁵Das Integrationsbarometer des Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) ist ein repräsentatives Messinstrument für das Integrationsklima in Deutschland. Es wurde 2012 zum zweiten Mal durchgeführt und befragte 9200 Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Ost- und Westdeutschland. Siehe auch www.svr-migration.de

⁶Verwendet wurden Analysen des Statistischen Bundesamts, der Kommunalen Datenverarbeitungszentrale Südniedersachsen (KDS), des Niedersächsischen Landesamts für Statistik (NLS), des Ausländerzentralregisters (AZR), des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN), des Jobcenters des Landkreis Göttingen und der Bundesagentur für Arbeit (BA) und deren Statistik-Center Nordost, des Gesundheitsamts für die Stadt und den Landkreis Göttingen, des Landeskriminalamts Niedersachsen (LKA NI) und des Bundesamts für Verfassungsschutz (BfV) und der Kreisvolkshochschule Göttingen (KVHS).

4. Zuwanderung und Migrationsbevölkerung im Landkreis Göttingen

Der Landkreis Göttingen kann auf eine über hundertjährige Geschichte zurück blicken und umfasst seit der Gebietsreform von 1972/73 die Altkreise Duderstadt, Göttingen⁷ und Münden. Zum Landkreis zählen gegenwärtig die Städte Duderstadt und Hann. Münden, die Samtgemeinden Dransfeld, Gieboldehausen, Radolfshausen sowie die Gemeinden Friedland, Gleichen, Rosdorf, Staufenberg, Adelebsen und Bovenden. Im Jahr 2016 wird sich der Landkreis Göttingen durch Fusion mit dem Landkreis Osterode erneut verändern bzw. erweitern.

Migrations- und Integrationsprozesse haben den Landkreis in seiner Geschichte geprägt, in den Städten und Gemeinden in je unterschiedlicher Weise und werden es auch zukünftig tun. Seit Mitte der 1950/60er Jahre kamen wie in ganz Deutschland sogenannte Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter aus den Ländern Südeuropas sowie der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien in den Landkreis Göttingen, hauptsächlich in die Städte. Viele haben sich mit ihren Familien dauerhaft in den 1970/80er Jahren niedergelassen und sind Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Göttingen geworden. Zudem wanderten seit Ende der 1980iger Jahre verstärkt Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion ein. Flüchtlinge und ihre Familien kamen und kommen aus verschiedenen Ländern der Welt (Ungarn, Sri Lanka, Vietnam, Iran, Irak, Syrien, u.a.m.) und siedelten sich ebenfalls im Landkreis Göttingen an. Der Altkreis Duderstadt hat eine kaum nennenswerte Gastarbeiterzuwanderung verzeichnet, während der Altkreis bzw. die Stadt Hann. Münden eine starke Zuwanderung in die dortige Industrie hatte. Der Altkreis Göttingen ist stärker durch die Anbindung an die Stadt Göttingen und durch die Niederlassung ausländischer Studierender, Wissenschaftler und Flüchtlinge geprägt. Die Geschichte von Migration und Zuwanderung⁸ rückt allerdings erst in den letzten Jahren in den Blick und ist noch nicht umfassend aufgearbeitet.

Eine Ausnahme stellt die Geschichte der Aufnahme der deutschen Heimkehrer, Vertriebenen und Flüchtlinge sowie (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler über das Grenzdurchgangslager (GDL) Friedland seit seiner Gründung 1945 dar. Das GDL ist im Laufe der Jahrzehnte immer wieder die erste Anlaufstelle in der Bundesrepublik Deutschland für Zugewanderte aus verschiedenen Ländern gewesen. Insgesamt haben mehr als 4.000.000 Menschen das GDL durchlaufen. Gegenwärtig ist das

⁷Die Stadt Göttingen besitzt ein eigenes Integrationskonzept und verfügt über eine eigene integrationspolitische Infrastruktur. Daher wird sie hier nicht weiter aufgeführt. (<http://www.goettingen.de/staticsite/staticsite.php?menuid=1307&topmenu=1306>). Allerdings rechnen die zur Verfügung stehenden Statistiken (Zensusdaten) die Stadt Göttingen dem Landkreis zu.

⁸Das Kooperationsprojekt des Kunstvereins Göttingen, der Universität Göttingen und dem Integrationsrat Göttingen beleuchtete vom 03. bis 30. März 2013 in der Ausstellung „movements of migration“ die Migrationsgeschichte der Stadt Göttingen. Quelle: <http://www.movements-of-migration.org/cms/>

GDL Anlaufstelle für Bürgerkriegsflüchtlinge aus Syrien. Geplant ist für 2015 ein Museum Friedland⁹ mit dem Ziel, das historische Erbe Friedlands zu sichern und für zukünftige Generationen lebendig zu halten. Es soll zum generationenübergreifenden Dialog und Diskurs über Themen wie Flucht, Vertreibung, Migration und Integration einladen.

Während in den 1990er Jahren das Migrationsgeschehen in Deutschland stark durch die Spätaussiedlerzuwanderung in Folge der Öffnung des „Eisernen Vorhangs“ und durch die Bürgerkriegssituation im ehemaligen Jugoslawien bestimmt waren, hat sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts das gesamte Migrationsgeschehen auf einem niedrigen Niveau stabilisiert. Nach einigen Jahren negativer Wanderungssalden konnte in 2011 jedoch auch wieder ein Wanderungsgewinn verzeichnet werden. Etwa drei Viertel aller zuwandernden Personen im Jahr 2011 kamen aus einem anderen europäischen Staat (inkl. Türkei, russische Föderation) (Migrationsbericht 2011, S. 14f). Auch im Landkreis Göttingen stammen die Zugewanderten gegenwärtig vorwiegend aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (vgl. unten). Sie kommen heute im Rahmen der Zuwanderung zum Zweck der Arbeitsaufnahme (z.B. Hochqualifizierte, Werkvertrags-/Saisonarbeiter, Haushaltshilfen, Kranken- und Pflegepersonal), der Ausbildung, des Ehegattennachzugs und der Familienzusammenführung sowie aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (z.B. Asyl, jüdische Kontingentflüchtlinge, u.a.) sowie im Rahmen irregulärer Migration.

Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund

Laut dem Integrationsmonitoring 2012 des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung 2010 im Landkreis Göttingen bei 14,5%. (nach Mikrozensus, ebd. S. 28f). Aktuellere und für den ländlichen Raum detaillierte Angaben¹⁰ über den Bevölkerungsstand liefert die Volkszählung Zensus aus dem Jahr 2011. Hiernach lebten im Landkreis im Jahr 2011 inklusive der Stadt Göttingen insgesamt 248.037 Bürgerinnen und Bürger (ohne Stadt Göttingen 132.194). Menschen mit Migrationshintergrund stellten mit 40.230 einen Anteil von 16,3% (ohne die Stadt Göttingen 13.130 bzw. 9,9%), von denen wiederum 38% eine ausländische Staatsbürgerschaft besaßen (ohne Stadt Göttingen 29,4%¹¹). Demnach sind die Anteile mit und ohne die Stadt Göttingen sehr unterschiedlich, ca. ein Drittel der für den Landkreis Göttingen angegebenen Bürgerinnen und Bürger mit

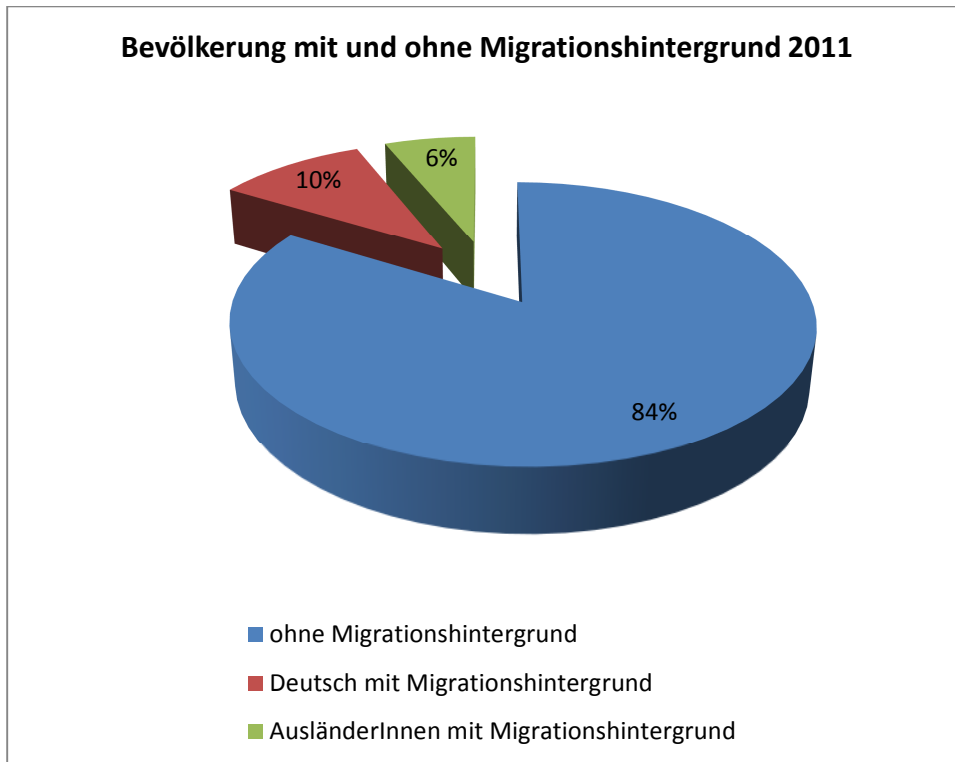
⁹http://www.museum-friedland.de/portal/live.php?navigation_id=30960&article_id=106965&psmand=1033

¹⁰Im Unterschied zum Mikrozensus befragte der Zensus am 09.05.2011 bundesweit 10% der privaten Haushalte gegenüber 1% (Mikrozensus).

¹¹Dies sind 3.860 ausländische Staatsbürger nach dem Zensus vom 09.05.2013 ohne die Stadt Göttingen.

Migrationshintergrund leben in der Stadt Göttingen. Und etwa knapp zwei Drittel der Bevölkerung mit Migrationshintergrund besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft.

Abbildung 1: Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund im Landkreis Göttingen 2011 inklusive der Stadt Göttingen



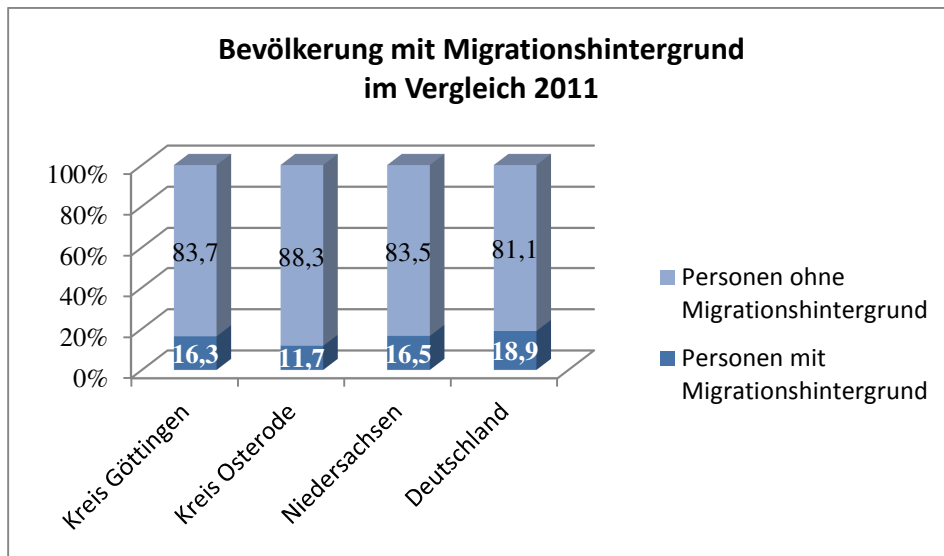
Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Die Statistik der Volkszählung Zensus 2011, wie auch andere vorliegende Datenquellen, rechnen die Stadt Göttingen dem Landkreis zu. Deshalb sind in den folgenden Daten, die sich auf den Zensus 2011 beziehen, die Zahlen der Stadt Göttingen mit enthalten.

Im Vergleich zum landes- (16,5%)¹² oder bundesweiten (18,9%) Durchschnitt fällt auf, dass im Landkreis Göttingen (16,3%) etwas weniger Personen mit Migrationshintergrund leben. Dennoch wohnen mehr Migrantinnen und Migranten im Landkreis Göttingen als im Landkreis Osterode am Harz (11,7%).

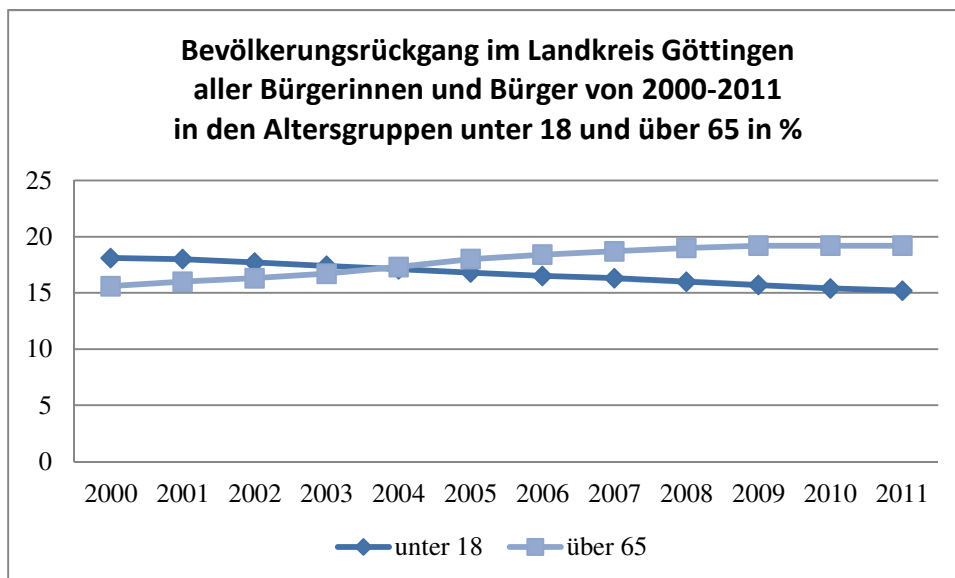
¹²Nach Daten der Volkszählung Zensus vom 09.05.2011.

Abbildung 2: Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund im Kreis-, Land-, Bundvergleich



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Abbildung 3 Bevölkerungsrückgang im Landkreis Göttingen



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel zeigt sich in Deutschland regional sehr unterschiedlich. Im Landkreis Göttingen lassen sich dessen Auswirkungen allerdings heute schon beobachten (vgl. Demografiebericht 2010, S. 7). Die Bevölkerung basiert auf Fort- und Zuzügen seit der Volkszählung 1987 und ist von 265.396 im Jahr 2000 bis auf 258.166 im Jahr 2011 um 7230 Personen

zurückgegangen¹³. Neben dem Bevölkerungsrückgang lässt sich feststellen, dass die Altersgruppe der unter 18-Jährigen von 18,1% (2000) auf 15,2% (2011) um 2,9% gesunken ist und die der über 65-Jährigen von 15,6% (2000) auf 19,2% (2011) um 3,6% bei beiden Geschlechtern gestiegen ist. In dem Zeitraum von 2000 bis 2011 lebten stets mehr Frauen als Männer im Landkreis.

Das Durchschnittsalter ist ebenfalls ein Indikator für die Überalterung einer Gesellschaft und dient als Vergleichswert zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Dem Demografiebericht des Landkreises Göttingen (2010) zufolge, lag das Durchschnittsalter aller Bürgerinnen und Bürger (mit und ohne Migrationshintergrund) im Jahr 2008 mit 43,1 Jahren um 0,4 Jahre über dem Durchschnitt von Niedersachsen.¹⁴

Der Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) prognostiziert ebenfalls einen Bevölkerungsrückgang von 7,7% bis zum Jahr 2030 für den Landkreis Göttingen (ausgehend vom Jahr 2010). Besonders betroffen wird nach Ansicht des LSKN die ländliche Region mit einer Abnahme der Bevölkerung um 16,5% sein. Ferner wird für den Landkreis ein prozentualer Anstieg von 9% bei den über 65-Jährigen und ein Rückgang von 8,3% bei den 15 bis 64-Jährigen erwartet. Die Altersgruppe der unter 15-Jährigen wird ebenfalls um 0,7% bis 2030 schrumpfen (vgl. Integrationsmonitoring 2012, S. 102). Besonders hohe Zuwächse werden bei älteren und im Speziellen bei weiblichen Bevölkerungsgruppen entstehen, wohingegen die übrigen Altersklassen abnehmen werden.

Den demografischen Wandel der Bevölkerung mit Migrationshintergrund für den Landkreis Göttingen darzustellen, ist mit den vorhandenen Statistiken bislang noch nicht möglich. Der Mikrozensus stellt die Entwicklung der Migrationsbevölkerung zwischen 2005 und 2010 nur im Raum Südniedersachsen - zu dem neben Göttingen auch die Kreise Goslar, Osterode am Harz und Northeim zählen - und nicht für den Landkreis Göttingen explizit dar und die Erhebung des Zensus gibt nur den Bevölkerungsstand vom 09. Mai 2011 und nicht die Entwicklung wieder. Die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer werden hingegen im Ausländerzentralregister erfasst, wodurch eine Darstellung des demografischen Wandels mit diesen Daten mit Einschränkungen möglich ist.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung¹⁵ im Landkreis Göttingen lag im Jahr 2000 basierend auf Fort- und Zuzügen seit der Volkszählung 1987 bei 7,4% und nahm bis 2011 um 0,5% auf 6,9% ab¹⁶.

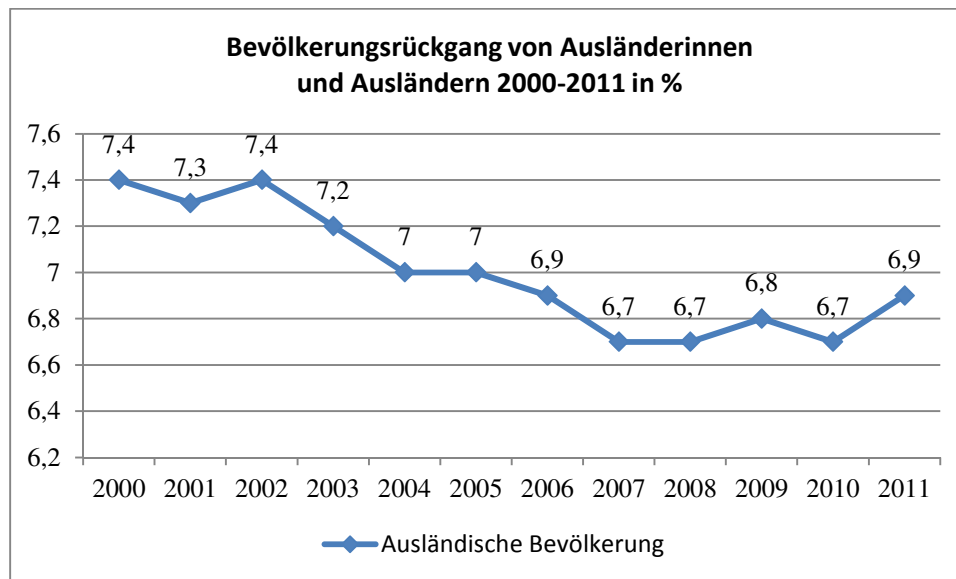
¹³Diese Daten basieren auf der Volkszählung 1987 und wurden vom Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) bezogen.

¹⁴Die Bertelsmann Stiftung prognostiziert einen Bevölkerungsrückgang von -6,7% für den Landkreis Göttingen bis 2025 (Demografiebericht 2010, S.26).

¹⁵*Ausländerinnen und Ausländer*. Sie bilden in Niedersachsen einen Anteil von rund 40% an allen Menschen mit Migrationshintergrund. (Statistische Monatshefte Niedersachsen 11/2012, S.630)

¹⁶Der Rückgang der ausländischen Bevölkerung lässt sich auch aufgrund von Einbürgerungen erklären.

Abbildung 4 Bevölkerungsrückgang der ausländischen Bevölkerung im Landkreis Göttingen



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen.

Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen hat sich in dem Zeitraum deutlich verändert. Im Jahr 2000 lebten etwas mehr ausländische Männer (50,1%) als Frauen (49,9%) im Landkreis. 2011 waren es bereits deutlich mehr Frauen¹⁷ als Männer (53,4% zu 46,6%). Das entspricht einer Zunahme von 3,5% und verdeutlicht die Bedeutung von ausländischen Frauen als Adressatinnen für Integrationsangebote innerhalb der Migrationsgesellschaft.

Auch bei der ausländischen Bevölkerung ist die Altersgruppe der über 65-Jährigen (bei AusländerInnen um 4,7%, bei Deutschen um 3,5%) deutlich angestiegen¹⁸. Die jüngeren Altersgruppen werden hier nicht weiter betrachtet, da aufgrund des seit 2000 geltenden Staatsangehörigkeitsrechts alle in Deutschland geborenen Kinder („ius soli“) nicht deutscher Eltern - mit Ausnahme der in Duldung lebenden und der Asylsuchenden ohne Aufenthaltstitel - die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen¹⁹ und dementsprechend statistisch mit diesen Daten nicht erfasst sind.

¹⁷Die Zunahme der Gruppe der ausländischen Frauen lässt sich vermutlich durch die Zuwanderung aus Gründen der Heirat, Ehe und Familiengründung/-zusammenführung erklären.

¹⁸Unter 18: Ausländer 20,3% (2000) 11,7% (2011) / Deutsche: 17,9% (2000) 15,4% (2011)

Über 65: Ausländer 4,7% (2000) 9,4% (2011) / Deutsche: 16,5% (2000) 20% (2011)

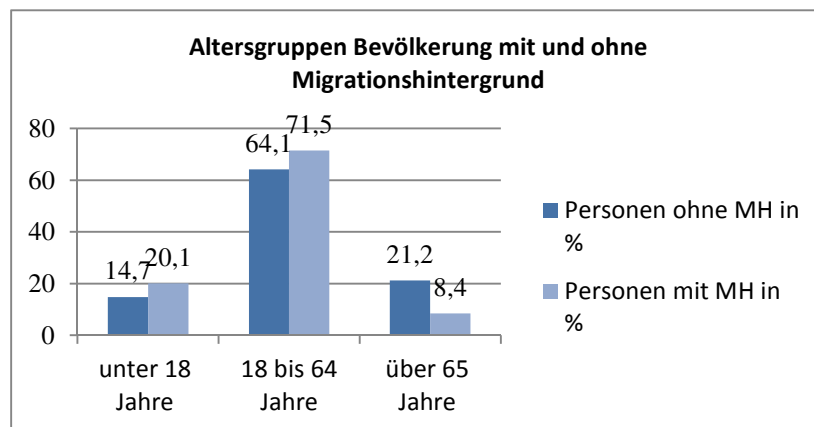
¹⁹Allerdings unter Vorbehalt nach § 4 Abs. 3 StAG). Die sogenannten „Optionskinder“ haben neben der deutschen auch die ausländische Staatsangehörigkeit. Die Optionspflicht schließt Mehrstaatlichkeit in der Regel aus und zwingt sie sich ab dem 18. Lebensjahr für eine Staatsangehörigkeit zu entscheiden. Liegt ein Nachweis über Aufgabe der ausländischen Staatsangehörigkeit bis zum 23. Lebensjahr nicht vor, geht die deutsche Staatsangehörigkeit automatisch verloren.

Tabelle 1: Vergleich ausgewählter Altersgruppen nach Staatsangehörigkeit in den Jahren 2000 und 2011

	2000				2011			
	Absolut		in %		Absolut		in %	
Insgesamt	265396		100		258166		100	
	Deutsch		Ausländer		Deutsch		Ausländer	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Gesamt	245845	92,6	19551	7,4	240436	93,1	17730	6,9
Gruppen								
18-64	161227	65,6	14679	75	155371	64,6	13978	78,9
65 + älter	40533	16,5	925	4,7	47982	20	1670	9,4
	245845	100	19551	100	240436	100	17730	100

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen²⁰

Abbildung 5: Altersgruppen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Altersverteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Im Landkreis Göttingen lässt sich die bundesweite Beobachtung, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger sind als Deutsche, ebenfalls feststellen.

Nach Daten des Zensus 2011 besteht ein besonders markanter Unterschied in der Altersgruppe der über 65-Jährigen. Hier lassen sich 8,4% der Migrationsbevölkerung im Vergleich zu 21,2% der Personen ohne Migrationshintergrund einordnen. Der Anteil der älteren und älter werdenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund²¹ ist demnach prozentual geringer, wird aber in den kommenden Jahren ähnlich wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund deutlich ansteigen.

Das genaue Gegenteil ist bei den unter 18-Jährigen der Fall, denn 20,1% der Personen mit Migrationshintergrund gegenüber 14,7% ohne Migrationshintergrund gehören dieser Gruppe an. Die

²⁰ Basierend auf Fort- und Zuzügen seit der Volkszählung 1987.

²¹ In Hann. Münden zeigt sich schon heute ein deutlicher Zuwachs der Gruppe der älteren Migrantinnen und Migranten.

Frage danach, ob alters- und geschlechterspezifische Unterschiede bestehen, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt mit den Daten des Zensus 2011 aus technischen Gründen²² noch nicht klären. Dies wird erst im Jahr 2014 möglich, und für die Fortschreibung des Integrationskonzepts relevant sein.

Aufenthalt von Migrantinnen und Migranten in Jahren

Der größte Anteil der Migrationsbevölkerung mit deutscher Staatsbürgerschaft (50,8%) lebt seit 20 Jahren und länger im Landkreis. Die Aufenthaltsdauer von Ausländerinnen und Ausländern hingegen ist differenzierter. Die meisten Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind ebenfalls seit 20 Jahren und mehr (36,8%) im Landkreis. Dennoch gibt es eine große Gruppe von Ausländerinnen und Ausländern, die 5 Jahre und weniger (27,2%) im Landkreis Göttingen wohnen.

Tabelle 2: Migrationshintergrund nach Aufenthaltsjahren

	Migrationshintergrund nach Aufenthalt in Jahren			
	Staatsangehörigkeit			
	Deutsche		Ausländer/-innen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Unter 5	2210	8,8	4150	27,2
5 - 9	2360	9,4	2430	16
10 - 14	3250	13	1540	10,1
15 - 19	4480	18	1510	9,9
20 und mehr	12680	50,8	5610	36,8
Gesamt	24980	100	15240	100

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Migrationsbevölkerung in den Städten und (Samt-)Gemeinden

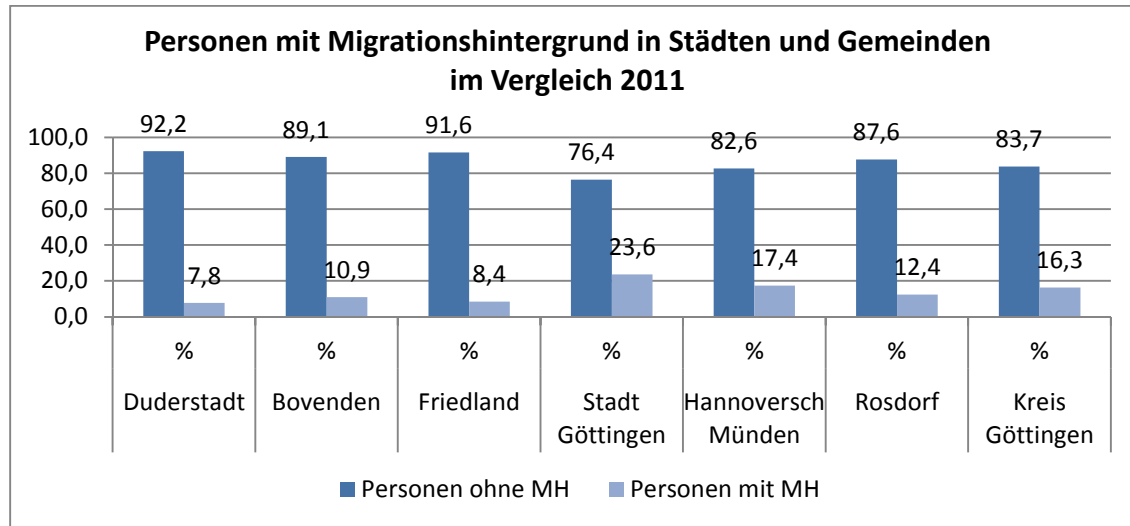
Die meisten Menschen mit Migrationshintergrund leben in den Städten Göttingen (23,6%) und Hann. Münden (17,4%). In Duderstadt hingegen besitzen nur 7,8% der Einwohner einen Migrationshintergrund. In den Gemeinden des Landkreises mit weniger als 10.000 Einwohnern wurden aufgrund von rechtlichen Vorgaben sowie aus methodischen Gründen (zu geringer Stichprobenumfang bei der Haushaltsbefragung) nicht alle beim Zensus 2011 erhobenen Merkmale ausgewertet²³. Deshalb liegen keine Daten zum Migrationshintergrund für die (Samt-)Gemeinden Adelebsen, Dransfeld, Gieboldehausen, Gleichen, Radolfshausen und Staufenberg vor. In der

²²Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich nur drei Auswertungsmerkmale (z.B. Region, Migrationshintergrund und Alter oder Region, Migrationshintergrund und Geschlecht) miteinander kombinieren. Demnach ist aktuell keine Auswertung zu den vier Merkmalen Region, Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht möglich.

²³Quelle: <https://www.zensus2011.de/>

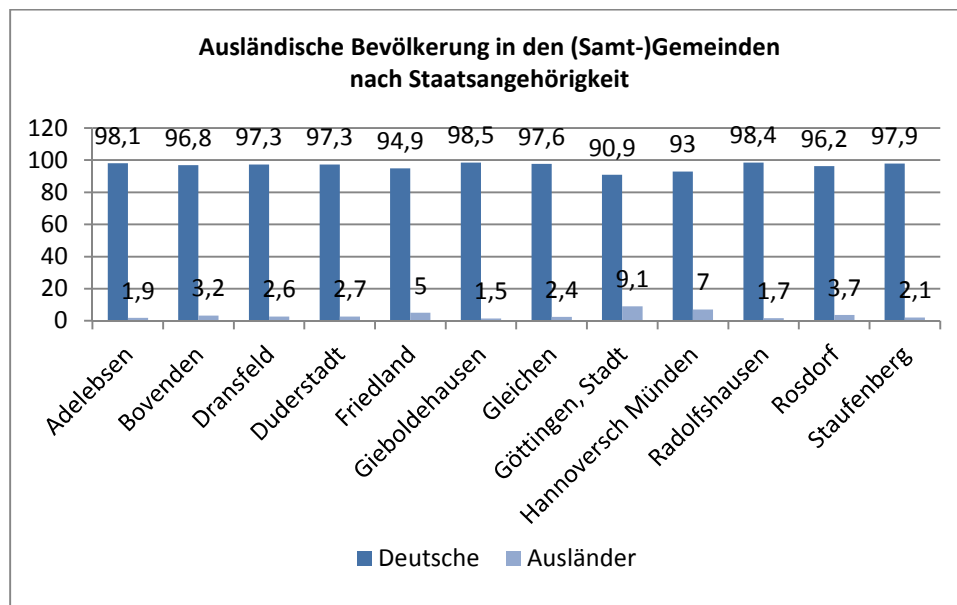
Kategorie der größeren Ortschaften gibt es in Rosdorf (12,3%) den größten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, gefolgt von Bovenden (10,9%) und Friedland (8,5%).

Abbildung 6: Personen mit Migrationshintergrund in Städten und Gemeinden des Landkreises Göttingen



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Abbildung 7: Ausländische Bevölkerung in den Gemeinden nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Ausländerinnen und Ausländer in den Städten und (Samt-)Gemeinden

Für die Städte und Gemeinden des Landkreises lässt sich mit den Daten der Volkszählung Zensus 2011 nur der Ausländeranteil differenzierter untersuchen. In Hann. Münden (7%) leben die meisten Ausländerinnen und Ausländer. In Duderstadt wohnen mit 2,7% deutlich weniger Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Die Ortschaften Friedland (5%), Rosdorf (3,7%) und Bovenden (3,2%) zählen ebenfalls eine verhältnismäßig größere Gruppe von ausländischen Einwohnern im Vergleich zu den übrigen Gemeinden, in denen nur ca. 2 bis 3% der Bevölkerung eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Es kann angenommen werden, dass die Anteile der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so hoch liegen.

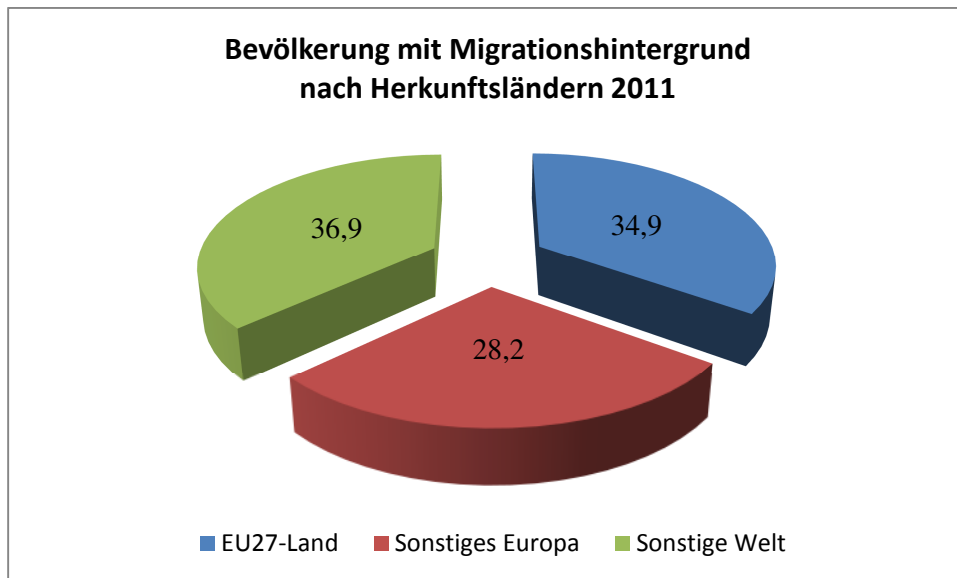
Herkunft der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Die meisten Personen mit Migrationshintergrund im Landkreis Göttingen stammen laut Zensus 2011 aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (34,9%). Aus dem sonstigen Europa, wie z.B. der Türkei sind 28,2% der Migrantinnen und Migranten entweder selbst in den Landkreis migriert oder leben hier in einer nachfolgenden Generation. Aus anderen Ländern stammen 36,9% der Migrantinnen und Migranten. Ferner ist die Gruppe der Frauen (13.770)²⁴ mit europäischem Migrationshintergrund größer als die der Männer (11.600), dafür wohnen mehr männliche (7520) als weibliche (7330) Migranten aus anderen Ländern im Landkreis Göttingen. Im Vergleich zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund lassen sich allerdings keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen. Generell leben mehr Frauen als Männer - egal ob mit (52,4%) oder ohne (51,1%)²⁵ Migrationshintergrund im Landkreis.

²⁴Daten basieren auf dem Zensus 2011 und betreffen Gesamteuropa (EU + sonstiges Europa) bei Männern und Frauen.

²⁵Daten des Zensus vom 09.05.2013

Abbildung 8: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunftsländern



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

Detailliertere Angaben zu den Herkunftsländern von Ausländerinnen und Ausländern im Landkreis veranschaulichen Untersuchungen des Integrationsberichts (2011). Demnach stammten im Jahr 2010 32% der ausländischen Bevölkerung aus Ländern der EU ab. Drei relativ große Gruppen kamen aus dem ehemaligen Jugoslawien (17%), aus der Türkei (14%) und aus Asien (20%). 40% der Personen aus dem asiatischen Raum migrierten in den Landkreis aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion (vgl. IB 2011, S. 32).

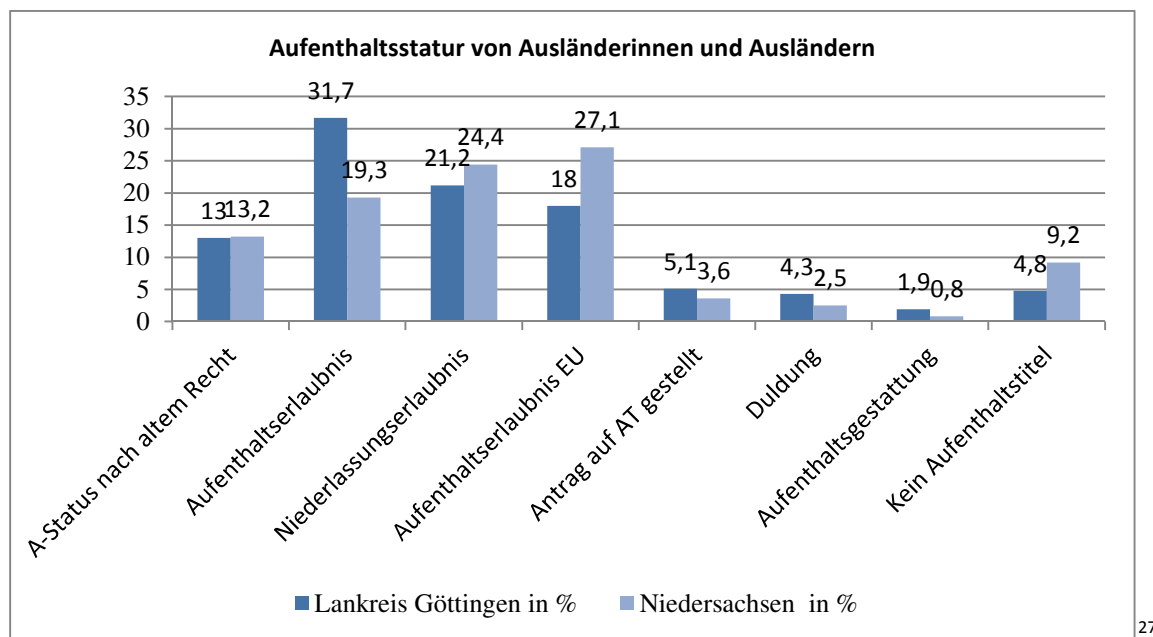
Das Integrationsmonitoring Niedersachsen (2012) bestätigt die Erkenntnisse des Integrationsberichts, dass viele Ausländerinnen und Ausländer im Landkreis aus der Türkei (2308) und den Ländern der ehemaligen Sowjetunion sowie Polen (735) und Serbien (1652) stammen. Ergänzend wird in diesem Zusammenhang die Gruppe der niederländischen Bevölkerung (175) aufgeführt, die sich seit 2005 um 21,5% erhöht hat. (Integrationsmonitoring 2012, S. 105).

Aufenthaltsstatus von Ausländerinnen und Ausländern

Die größte Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer im Landkreis Göttingen besaß 2011 eine Aufenthaltserlaubnis²⁶ (31,7%), Niederlassungserlaubnis (21,2%) oder eine Aufenthalts-erlaubnis EU (18%).

²⁶Das Integrationsmonitoring Niedersachsen erläutert den Punkt Aufenthaltserlaubnis nicht näher. (vgl. 2012, S. 24). Die Aufenthaltserlaubnis ist generell zeitlich befristet. Sie wird erteilt für Personen, die in Deutschland eine Ausbildung machen möchten (§§ 16-17 AufenthG), arbeiten möchten (§§ 18-21 AufenthG), aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen in Deutschland bleiben können (§§ 22-26 AufenthG), aus familiären Gründen nach Deutschland zuwandern (§§ 27-36 AufenthG), sowie Ausländer und ehemalige Deutsche, die nach Deutschland zurückkehren wollen (§§ 37, 38 AufenthG).

Abbildung 9: Aufenthaltsstatus der ausländischen Bevölkerung



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Integrationsmonitorings Niedersachsen 2012, S. 107/ Ausländerzentralregister.

Einbürgerungen

Die Einbürgerungen im Landkreis Göttingen haben vom Jahr 2000 (1.172) bis 2011 (272) abgenommen und sind 2012 leicht gestiegen (303). Dies entspricht dem Trend auf Landesebene, wonach die Einbürgerungszahlen in Niedersachsen von 15.426 im Jahr 2000 auf 7995 im Jahr 2011 zurückgegangen und 2012 auf 8.526 gestiegen sind (vgl. Statistische Monatshefte Niedersachsen 8/2013, S. 432).

Fazit

Im Landkreis Göttingen lässt sich deutlich ein allgemeiner Bevölkerungsrückgang feststellen. Die Gruppe der Bürgerinnen und Bürger über 65 Jahre mit und ohne Migrationshintergrund wird in den kommenden Jahren zunehmen, wohingegen die jüngeren Altersgruppen abnehmen werden. Von der **Bevölkerung mit Migrationshintergrund** geht ein großes Potential aus, da sie im Durchschnitt noch deutlich jünger ist, als diejenige ohne Migrationshintergrund. Der Integrationsbericht konstatiert „Eine älter werdende Gesellschaft kann auf die Potenziale von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht verzichten.“ (IB 2011, S. 28). Mit dem Integrationskonzept kann dem demografischen Wandel strategisch begegnet werden.

Quelle: http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Aufenthalt/WichtigeInformationen/wichtigeinformationen-node.html;jsessionid=6A3EB2E6D78A4CF3D0A3E7071A5B0F92.1_cid286

²⁷In die Kategorie „Kein Aufenthaltstitel“ werden Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) gefasst, da für sie unter den Voraussetzungen der freizügigkeitsrechtlichen Bestimmungen das Recht auf Freizügigkeit gilt und sie deshalb keinen Aufenthaltstitel benötigen (Integrationsmonitoring 2012, S. 24).

Aufgrund des hohen Anteils von Migrantinnen und Migranten in den Städten Göttingen sowie in Hann. Münden im Landkreis Göttingen ist eine weitere Kooperation und Vernetzung integrationspolitischer Ansätze und Maßnahmen anzustreben.

In den ab Kapitel 5 folgenden Handlungsfeldern werden Ziele und Maßnahmen vorgeschlagen, die insbesondere junge Migrantinnen und Migranten in der frühen, schulischen und beruflichen Ausbildung und Arbeit ansprechen können.

Zentrale Relevanz bekommt der Sachverhalt, dass auch die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zunehmend altert und somit der Ausbau an kultursensiblen Altenhilfe-, Pflege- sowie Gesundheitsstrukturen und ferner ein Ausbau von interkulturellen Angeboten im Wohn- und Kulturbereich für alle Lebensalter und Bevölkerungsgruppen wichtige Zukunftsaufgaben im Landkreis Göttingen darstellen.

Eine weitere Erkenntnis ist, dass im Landkreis mehr Frauen mit und ohne Migrationshintergrund als Männer leben, daher sind die vorgeschlagenen Maßnahmen auch geschlechtersensibel auszurichten.

Schlussendlich bilden die im Landkreis Göttingen lebenden und zukünftig kommenden Migrantinnen und Migranten eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Wanderungsgeschichten, Migrationsmotivationen, rechtlichen Positionen, nationalen-ethnisch-kulturellen Herkünften, Religionen und Sprachen sowie diversen Lebens- und Weltanschauungen, sozialen bzw. sozioökonomischen Lebenswelten und Bildungserfahrungen. Hieraus ergibt sich, dass integrationspolitische Maßnahmen und Projekte immer auch diversitätsorientiert sowie inklusiv anzulegen sind (vgl. Kapitel 3).

5. Handlungsfelder

Im folgenden Kapitel sind zehn Handlungsfelder der Integrationspolitik und –arbeit im Landkreis Göttingen beschrieben. Zunächst erfolgt jeweils eine einführende Analyse der Themen- und Handlungsfelder entlang vorliegender Erkenntnisse und Daten aus der wissenschaftlichen Migrations- und Integrationsforschung. In einem nächsten Schritt wird das jeweilige Handlungsfeld mit Bezug auf den Landkreis Göttingen anhand von Kernergebnissen des Integrationsberichtes (2011) des Integrationsbeauftragten konkretisiert. Diese werden um die Diskussionsergebnisse aus den dokumentierten Fachworkshops mit Verwaltungen, Ämtern, Organisationseinheiten und weiteren Einrichtungen und Trägern im Landkreis Göttingen sowie um die Ergebnisse aus dem Arbeitskreis Integrationskonzept erweitert. Zudem sind Auswertungen weiterer Quellen wie statistische Datenberichte und Monitorings, Regionalstudien, Presseberichte, Internetseiten, u.a.m. herangezogen worden, um zu einer wissenschaftlich und praktisch fundierten Einschätzung der integrationspolitischen Gestaltung der Handlungsfelder zu gelangen.

Auf dieser Grundlage sind jeweils Hauptziele für die nächsten fünf Jahre entwickelt. Zur Erreichung dieser Hauptziele werden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen bzw. empfohlen. Dieser Maßnahmenkatalog versteht sich als Sammlung von möglichen Projektideen zur operativen Umsetzung des Konzeptes.²⁸ Die Maßnahmen mit entsprechenden Indikatoren für Evaluation und Monitoring sowie mögliche weitere Akteure sind in tabellarischer Form aufbereitet (vgl. Anhang). Für die operative Umsetzung der vorgelegten Ziele und Maßnahmen bedarf es grundsätzlich einer verbindlichen politischen Entscheidung und Steuerung (vgl. Kapitel 6).

²⁸ Die hier aufgelisteten Maßnahmenideen sind als Vorschläge bzw. Empfehlungen zur Erreichung der Hauptziele zu verstehen.

5.1. Landkreis Göttingen: Kreisverwaltung und kreisangehörige Gemeinden

Die Kommunen erfüllen gemäß Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz ihre Aufgaben im eigenen oder im übertragenen Wirkungskreis. Alle Kommunen erfüllen nach Art. 57 Abs. 4 der Niedersächsischen Verfassung Pflichtaufgaben. Der Landkreis erfüllt zudem freiwillig übernommene Aufgaben. Landkreis und Gemeinden realisieren somit je eigene und auch gemeinsame integrationspolitische Maßnahmen. Die Stadt Göttingen wurde 1964 in den Landkreis eingegliedert. Dennoch sind die Vorschriften über kreisfreie Städte auf die Stadt Göttingen anzuwenden (nach NKomVG)²⁹.

Aufgrund der doppelten Funktion der Kommunen (Landkreis und Gemeinden), einerseits Selbstverwaltung und andererseits untere Verwaltungsbehörde des Landes zu sein, haben sie auch je unterschiedliche Handlungsspielräume in der Integrationspolitik. Agieren sie als staatliche Behörde, ist aufgrund der Rechts- und Fachaufsicht der Länder ihr Handlungsspielraum begrenzt (z.B. Polizei- und Ordnungsgesetze, Einbürgerungsverfahrendurchführung, Anwendung des Aufenthaltsgesetzes, Schulrecht u.a.m.). Agieren sie in Selbstverwaltungsangelegenheiten, z.B. als Träger von Schulen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, haben sie größere Handlungsspielräume, wie auch bei den sogenannten „freiwilligen Aufgaben“. Kommunen können somit über die Gestaltung der unterschiedlichen Handlungsspielräume einen starken Einfluss auf kommunale Integrationsprozesse nehmen, indem sie unterstützend oder blockierend wirken (vgl. Potenzialbericht 2013, S. 7-8). Nach dem Bericht des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) ist z.B. die Gestaltungsmöglichkeit der Kommunen im Bereich Wohnen durch adäquate Wohnversorgung, sozialraum- und schulstandortbezogene Maßnahmen u.a.m. sehr hoch (vgl. SVR 2012, S. 114).

Kommunale Integrationsarbeit wird von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund im Gegensatz zu Konzepten und Maßnahmen des Bundes und Landes als solche kaum wahrgenommen. *„Die Integrationsleistung der Kommunen erhält mithin, gemessen an ihren Erfolgen, bei Weitem zu wenig Aufmerksamkeit oder Anerkennung“* so ein Ergebnis des SVR (ebd. S. 20). Dies hat auch damit zu tun, dass gelingende Integrationsprozesse auf kommunaler Ebene fast immer unauffällig bleiben. Auch in den Städten und Gemeinden des Landkreises gibt es bereits eine Vielfalt an integrationspolitischen Maßnahmen und Initiativen. Diese sind im vorliegenden Integrationskonzept - soweit bekannt - benannt und teilweise als vorbildlich

²⁹ Ausnahme bilden die Vorschriften des Niedersächsischen Schulgesetzes, bei der die Stadt Göttingen wiederum als kreisangehörige Gemeinde behandelt wird.

gekennzeichnet.³⁰ Die verschiedenen kommunalen Akteure der Integrationspolitik sollten allerdings *„der Gefahr widerstehen, sich in ihren von Grundgesetz, Bundes- und Landesgesetzen abgegrenzten Zuständigkeitsbereichen einzumauern und dort jeweils für sich zu versuchen, das Rad neu zu erfinden.“* (ebd. S. 20). Insofern ist eine weitere Vernetzung und Kooperation sowie ein Informations- und Wissenstransfer zwischen den Gemeinden, den Städten und der Kreisverwaltung anzustreben, wie auch eine begleitende Beratung und Moderation durch die Verwaltungsinfrastruktur der Kreisverwaltung (Integrationsgremien, -beauftragter). Das entwickelte Integrationskonzept des Landkreises, an dem auch Städte und Gemeinden des Landkreises beteiligt wurden, kann dabei als ein Orientierungsrahmen für die Gemeinden wie auch weiterer Träger und Einrichtungen im Landkreis Göttingen dienen. Die Erfahrungen der Kreisverwaltung bei der Umsetzung von Konzept und Maßnahmen wie der Interkulturellen Öffnung sind fortwährend zu kommunizieren und können somit auch als Anregung genutzt werden.

Folgend werden Ergebnisse der Beteiligung der Städte und Gemeinden am Entwicklungsprozess des Integrationskonzeptes skizziert. Die Städte und Gemeinden sind zu Fachworkshops zum Thema Integrationskonzept entlang der Ordnungen der Altkreise Duderstadt, Göttingen und Hann. Münden eingeladen worden. Die ursprüngliche Planung in jeder Stadt bzw. in jeder Gemeinde ein Fachworkshop abzuhalten wurde nach erfolgten Vorgesprächen in den Gemeinden und Städten aufgegeben, da fast alle Verwaltungsleitungen eine Zusammenlegung nach Altkreisen favorisiert haben. Aktuelle und für den ländlichen Raum detaillierte Angaben³¹ über den Bevölkerungsstand liefert die Volkszählung Zensus aus dem Jahr 2011. Hier können für die Gemeinden im Landkreis mit weniger als 10.000 Einwohnern aufgrund von datenrechtlichen und statistischen Vorgaben nur Daten über Ausländerinnen und Ausländer verwendet werden (vgl. Kapitel 4).

³⁰Die Stadt Göttingen wird hier nicht behandelt. Sie hat ein eigenes Integrationskonzept sowie eigene infrastrukturelle Projekte und Maßnahmen, die jedoch auch von Bewohnerinnen und Bewohner des Landkreises bei Bedarf in Anspruch genommen werden (z.B. Migrationszentrum, Projekt „FairBleib Südniedersachsen“ (FBS) für Personen aus dem Landkreis Göttingen, Haus der Kulturen/Zukunfts-Werkstatt, Migrationsberatung u.a.m.). Zudem wird die Anerkennungsberatung auch für Personen aus dem Landkreis Göttingen im Rahmen des IQ Netzwerk-Programms oder Landkreisbewohner nehmen an Sprachkursen in der Stadt Göttingen (z.B. bei den ESF-BAMF-Sprachkursen des IB) teil.

³¹Die Volkszählung Zensus befragte am 09.05.2011 bundesweit 10% der privaten Haushalte.

Altkreis Duderstadt		
(Samt-)Gemeinde/ Stadt	Anteil Personen mit Migrationshintergrund	Anteil Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft
	in %	in %
Duderstadt	7,8	2,7
SG Gieboldehausen	-	1,5
SG Radolfshausen	-	1,7

Quelle: Eigene Darstellung nach den Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im **Altkreis Duderstadt** ist in Duderstadt mit 2,7% (Migrationshintergrund 7,8%) am höchsten, gefolgt von SG Radolfshausen mit 1,7% und SG Gieboldehausen mit 1,5%. Im Fachworkshop mit Beschäftigten der Verwaltungen im Altkreis Duderstadt wurde darauf hingewiesen, dass Integration der Migrantinnen und Migranten zwar schon länger ein Thema sei, aber dennoch bislang zu wenig notwendigen Stellenanteile für Integrationsarbeit in der Verwaltung geschaffen wurden. Aktuell wird eine Integrationsbeauftragte mit einer halben Stelle beschäftigt. Gleichzeitig wird Integration schon lange durch verschiedene *Netzwerke* als wichtiges Thema gesehen und es sind viele Projekte entstanden, die teilweise seit einigen Jahren bestehen. Hier ist neben den internationalen Gärten auch das „Café Grenzenlos“ in Duderstadt anzuführen. Der Integrationsbericht stellt heraus *„das Café Grenzenlos ist ein vorbildlicher, wichtiger gemeinschaftlicher Treffpunkt für alle Frauen. Neben der Einbindung in eine Gemeinschaft werden sie durch die gemeinsame Verständigungssprache Deutsch in ihrer Sprachkompetenz zunehmend sicherer“* (IB 2011, S. 159f). Die Präventions- und Integrationsstelle (PRINT-Stelle des Kreisjugendamtes) ist ebenfalls in Duderstadt tätig und setzt sich im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit für den Abbau von Fremdenfeindlichkeit, die Integration zugewanderter Kinder und Jugendliche ein, schafft soziale Netzwerke, unterstützt junge Migrantinnen und Migranten bei der Berufswahl und im Beruf und verbessert die Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule. Auch der Caritasverband bietet seit 2 Jahren Sprechstunden des Jugendmigrationsdienstes zweimal die Woche an. Im Bereich der Freizeitgestaltung bietet die Stadt Duderstadt beispielsweise das Projekt „Märchen der Völker“ an, welches das Ziel der sprachlichen Förderung und alltäglichen Lebenshilfe hat und besonders im Bereich der Musik, Kunst und Kultur Freizeitangebote anbietet (IB 2011, S. 245). Für Frauen im Speziellen wird in Duderstadt das Sportprojekt „Grenzenlose Fitness für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ angeboten. Die Frauenbeauftragte von SG Gieboldehausen organisierte Gesprächskreise mit Migrantinnen unterschiedlicher Herkunft. In SG Radolfshausen gibt es eine Nachbarschaftshilfe. Durch diese niedrigschwellige Angebote konnten Mütter erreicht werden, die als Schlüssel zur Integration gesehen werden. *Vereine*, vor allem Sportvereine, werden als weitere wichtige Integrationsmotoren bezeichnet, da soziale Aktivitäten oft

von diesen organisiert angeboten werden. Aber auch die *Kirchen* und Nachbarschaften werden als wichtige Akteure vor Ort angesehen. Es wird darauf hingewiesen, dass jedoch viel Vereinsengagement und Begegnungsarbeit ehrenamtlich gemacht wird, da es *kaum finanzielle Mittel* gibt, um Integrationsarbeit zu fördern. Als ein elementares Handlungsfeld der Integrationsarbeit wird die *Sprachförderung* gesehen, vor allem der sprachlichen *Frühförderung* für Kinder sowie der begleitenden Elternarbeit und –bildung wird eine ebenfalls hohe Bedeutung zugemessen. Kritisch wird hier das quantitativ geringe und kaum ausdifferenzierte Angebot an Sprachkursen betrachtet. Als problematisch sehen die Fachkräfte die teils schwierigen Geschlechterverhältnisse in *muslimischen Familien* und die geringe Teilnahme an Elternabenden in der Schule. Als eine besondere Zielgruppe von Integrationspolitik werden *Flüchtlinge* erachtet, da sie aufgrund schwieriger Wohn- und Lebensverhältnissen eine besondere Unterstützung brauchen. Hingewiesen wurde zudem auf einen Bedarf an Toleranzförderung unter Jugendlichen, aufgrund fremdenfeindlichen Tendenzen (vgl. FWS Altkreis Duderstadt). Die am Fachworkshop teilnehmenden Fachkräfte der Verwaltungen wünschten sich von einem Integrationskonzept vorrangig eine *Netzwerkbildung* im Landkreis. Neben der Förderung der Vernetzung, wird die Organisation und Realisierung von regelmäßigen Tagungen und Schulungen erwartet. Die Projekte und Angebote der Integrationsarbeit sollen durch das Konzept besser begleitet, dokumentiert und koordiniert werden. Weiterhin wird gewünscht, dass Migrantinnen und Migranten einbezogen werden, um eine *Partizipation* sicherzustellen. Das Konzept soll zudem die Etablierung einer *Willkommenskultur* vorantreiben. Das Integrationskonzept soll des Weiteren dazu beitragen, dass in Zukunft *finanzielle Förderungen für Projekte* besser erschlossen werden können, um eine erfolgreiche Integrationsarbeit vor Ort zu realisieren. Beim Schwerpunkt *Sprachförderung* werden vor allem der Ausbau der Frühförderung für Kinder und Jugendliche und die zielgruppenspezifische Förderung (z.B. für Frauen) als wichtige Ziele genannt, welche weiter vorangebracht werden sollten.

Zum **Altkreis Göttingen** wurden die Gemeinden Adelebsen, Bovenden, Friedland, Gleichen, Rosdorf zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen. Aktuelle und für den ländlichen Raum detaillierte Angaben³² über den Bevölkerungsstand liefert die Volkszählung Zensus aus dem Jahr 2011. Am 09. Mai 2011 besaßen in Rosdorf 12,3%, in Bovenden 10,9% und in Friedland 8,5% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Für die Gemeinden Adelebsen (1,9%) und Gleichen (2,4%) liegen nur die Ausländeranteile vor.

³²Die Volkszählung Zensus befragte am 09.05.2011 bundesweit 10% der privaten Haushalte.

Altkreis Göttingen		
(Samt-)Gemeinde/ Stadt	Anteil Personen mit Migrationshintergrund	Anteil Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft
	in %	in %
Adelebsen ³³	-	1,9
Bovenden	10,9	3,2
Friedland	8,5	5,0
Gleichen	-	2,4
Göttingen, Stadt	23,6	9,1
Rosdorf	12,3	3,7

Quelle: Eigene Darstellung nach den Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

In dem Fachworkshop zum Integrationskonzept mit Fachkräften der Gemeindeverwaltungen im Altkreis Göttingen wurden folgende Themenfelder und –schwerpunkte angesprochen. Als ein wichtiges Themenfeld wurde die *Sprachförderung* für Menschen mit Migrationshintergrund jeden Lebensalters benannt. Beklagt wird z.B. ein fehlendes flächendeckendes und systematisches Sprachförderkonzept (wie z.B. das Rucksackprogramm in einer Kita in Rosdorf). Als Ziel von Integration wurde deutlich eine verbesserte Familien- und Elternarbeit/-bildung angeregt, bei der die Eltern mit ins Boot geholt werden sollten, um die Kinder und Jugendlichen besser erreichen zu können, denn die Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nutzten noch zu wenig die Angebote der Gemeinden (z.B. Kinder- und Jugendbüros), Vereine und Schulen. Dies betrifft aus Sicht der Beteiligten besonders Mädchen. Für die Verwaltungsangestellten stellte sich im Zusammenhang mit „Multiproblemfamilien“³⁴ die Frage, wie Kontaktaufnahme und erfolgreiche Integrationsmaßnahmen möglich seien, ohne restriktive Maßnahmen beschließen zu müssen. Sozialraumorientierte Maßnahmen wie das Haus der sozialen Dienste bzw. das geplante Familienzentrum in Rosdorf oder das Mehrgenerationenhäuser in Adelebsen und Friedland zeigen bereits einen zukunftsweisenden Weg auf.

Auch seien bisher viele Vereine noch nicht hinreichend mit dem Thema Integration und der Notwendigkeit interkultureller Öffnung konfrontiert, hier müsse weiter Aufklärungsarbeit geleistet werden. Auch hätten viele Migrantinnen und Migranten erkennbar bereits schlechte Erfahrungen mit diversen *Verwaltungseinrichtungen* gemacht. Die vorhandene Vorladungs- und Kommstruktur und der zum Teil herrschende Zwang, auf Ämter gehen zu müssen, führen bei einigen zu negativen

³³ Erst am 1. Januar 1973 wurde Adelebsen in den Landkreis Göttingen eingegliedert.

³⁴Bei sogenannten „Multiproblemfamilien“ kommen verschiedene äußere und innerfamiliäre Nöte und Probleme zusammen. Hierbei kann es sich um soziale Probleme, materielle Not, Beziehungsprobleme und Probleme im Erziehungsstil handeln. <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/spfh/2-Sozialpaedagogische-familienhilfe-im-system-der-hilfen-zur-erziehung/2-5-abgrenzung-der-spfh-zu-den-anderen-ambulanten-hilfen-zur-erziehung,seite%3D2.html>

Einstellungen und Vorbehalten gegenüber der Verwaltung. Tatsächlich könne vielfach auch oft nur eine schnelle Abarbeitung von Gesetzen und Maßnahmen - ohne Rücksicht auf Erwartungshaltungen des betroffenen Klientel- erfolgen.

Insgesamt wurde die Erwartung deutlich artikuliert, dass Integration in den Gemeinden und Städten des Landkreises Führungsaufgabe sei. Auch mit der Vermarktung von „guten Beispielen“ sollte die Integrationsarbeit vor Ort vorangehen. Hier wurde angeregt, den Blick auf die Potenziale des Landkreises und der Gemeinden und Institutionen zu verstärken, als auch die Vernetzung und Kooperation flächendeckend zu erhöhen. Die interkulturelle Kompetenzentwicklung sowohl bei Lehrkräften als auch bei der Schülerschaft (Projekt „Toleranzlotsen“) wie z.B. an der Integrierten Gesamtschule Bovenden in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten geschehen, ist ein solches Beispiel (vgl. FWS Altkreis Göttingen).

Zum **Altkreis Hann. Münden** zählten die heutige Stadt Hann. Münden, die jetzigen Gemeinden Staufenberg und SG Dransfeld. Nur der Ausländeranteil konnte in allen Kommunen ermittelt werden und liegt in SG Dransfeld bei 2,6%, in Staufenberg bei 2,1% und in Hann. Münden bei 7% (Migrationshintergrund 17,4%).

Altkreis Münden		
(Samt-)Gemeinde/ Stadt	Anteil Personen mit Migrationshintergrund	Anteil Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft
	in %	in %
SG Dransfeld	-	2,6
Hann. Münden	17,4	7
Staufenberg	-	2,1

Quelle: Eigene Darstellung nach den Daten der Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Im Fachworkshop mit den Verwaltungskräften aus den Gemeinden im Altkreis Hann. Münden wurde die wichtige Rolle des Bürgertreffs e.V. und des Moscheevereins als Akteure in der Integrationsarbeit in der Stadt Hann. Münden hervorgehoben. Die integrationsspezifischen Angebote des Bürgertreffs können jedoch aktuell nur eingeschränkt weitergeführt werden, da eine öffentliche finanzielle Unterstützung fehlt. Die Erfahrungen mit diesen Vereinen lehrten jedoch die Wichtigkeit von Schlüsselpersonen und von Vernetzung für die Integrationsarbeit vor Ort. Insgesamt wurde im Fachworkshop eine verstärkte interkulturelle Öffnung sowie die Einrichtung von *Willkommenskulturen* für die Verwaltungen der Kommunen angeregt. Auch eine *aktive*

Zuwanderungspolitik in Kooperation mit der regionalen Wirtschaft und den Kammern wird für notwendig erachtet. Auch hier wurde die *Sprachförderung* aufgrund einer schlechten Infrastruktur (fehlende Angebote, fehlender Überblick über Angebote, Hürden bei der Erreichbarkeit u.a.m.) kritisiert. Erwünscht wird eine bessere Zusammenarbeit von Kitas, Schulen, außerschulischen Bildungsträgern und den Familien. Insbesondere in der außerschulischen *Kinder- und Jugendförderung* wird ein wichtiger Beitrag gesehen. So wird für sozialräumliche Projekte und Maßnahmen ein *generationenübergreifendes* Arbeiten als zielführend angesehen. Ebenso wird betont, dass in *Schulen* mehr interkulturelle Projekte stattfinden müssten. Im Bereich des *Arbeitsmarkts* solle eine Anerkennung von beruflichen Qualifizierungen vorangetrieben werden sowie die Ausbildungsbereitschaft und interkulturelle Öffnung von Betrieben erhöht werden. (vgl. FWS Altkreis Hann. Münden). Die Stadt Hann. Münden beteiligte sich bereits aktiv auf Initiative des Landkreises als Modellkommune an dem Forschungs-Praxis-Projekt "Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel" der Schader-Stiftung. Damit ist ein Grundstein für die weitere Ausgestaltung der strukturellen Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten im ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Bereich gelegt.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass in den Städten, Samtgemeinden und Gemeinden im Landkreis bereits einige Integrationsmaßnahmen vor Ort verankert sind oder in Gang gesetzt wurden, teilweise in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten des Landkreises.

In Bezug zum demographischen Wandel beschäftigen sich besonders Duderstadt (Duderstadt 2020 – Deine Stadt. Deine Zukunft³⁵) und Hann. Münden (Zukunftswerkstatt³⁶) mit der Thematik und diskutieren in dieser Hinsicht auch die Integration von Zugezogenen und wie die eigene Gemeinde zu einem attraktiven Wohnort gestaltet werden kann, um dem Bevölkerungsschwund entgegenzuwirken.

In vielen Gemeinden gibt es zudem schon Orte der interkulturellen, sozialraumnahen Begegnung. Bildungsförderung in Form von Hausaufgabenbetreuung wurde und wird beispielsweise durch das Projekt „Starke Schüler/innen machen starke Hausaufgaben“ in den Gemeinden angeboten.³⁷ So arbeiten Schulen³⁸ im Landkreis bereits mit integrationspezifischen Weiterbildungen und Schulungen.

Eine von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Workshops in den Gemeinden geteilte Erwartung ist die weitere Förderung und der Ausbau der *Vernetzung* von Akteuren der

³⁵<http://www.duderstadt2020.de/index.php?id=33>

³⁶http://www.hann.muenden.de/media/custom/295_4617_1.PDF?1308134437

³⁷In Adelebsen, Bovenden, Friedland, Hann. Münden, Rosdorf

³⁸Die IGS Bovenden und die Heinrich Gruppe-Schule in Rosdorf

Integrationsarbeit im Landkreis. Regelmäßig wurde ebenso die *interkulturelle Öffnung* in Politik und Verwaltung als vordringlich erachtet. In den Verwaltungen der einzelnen Samtgemeinden, Gemeinden und Städte ist die Beschäftigtenquote von Personen mit Migrationshintergrund sehr unterschiedlich (vgl. IB 2011, S. 245-247). Zudem fehlen bislang kultursensible Auswahlverfahren für Auszubildende und Fachkräfte (vgl. IB 2011, S. 254). Die Kreisverwaltung hat sich bereits das Ziel gesetzt, die Quote von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Die Kreisverwaltung treibt mit dem vorliegenden Integrationskonzept die interkulturelle Öffnung der eigenen Ämter und Organisationseinheiten voran. Das Konzept mit den Zielen und dem Maßnahmenkatalog kann den Städten und (Samt-)Gemeinden des Landkreises als Anregung und Impuls dienen.

In diesem Zusammenhang schlägt der Landkreis den einzelnen Städten und Gemeinden die Bestellung von ehrenamtlichen Integrationsbeauftragten (oder Ansprechpartnern für integrationspolitische Themen) innerhalb der örtlichen Verwaltungseinrichtungen vor und bietet Beratung bei der Umsetzung dieses Vorhabens an. Die lokalen Integrationsbeauftragten könnten ähnlich wie der Integrationsbeauftragte des Landkreises eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Akteure und Institutionen der Migrations- und Integrationsarbeit (innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs) ermöglichen. Der Integrationsbeauftragte des Landkreises wird dadurch konzeptionell und operativ besser in die Strukturen des Kreisgebietes eingebunden. Maßnahmen der interkulturellen Öffnung, wie beispielsweise interkulturelle Trainings in den Verwaltungen der einzelnen Städte und Gemeinden, werden auf Wunsch durch die Kreisverwaltung unterstützt und begleitet.

5.2. Handlungsfeld Arbeit und berufliche Ausbildung

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt gilt als Motor für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft. Sie sichert wirtschaftliche und gesellschaftliche Einbindung und ermöglicht soziale Anerkennung und Eigenständigkeit wie auch zwischenmenschliche und interkulturelle Begegnungen. Die berufliche Integration in Deutschland ist für viele Personen mit Migrationshintergrund erschwert. Für den hiesigen Arbeitsmarkt nicht ausreichende bzw. ungünstige schulische und berufliche Qualifikationen sowie unzureichende allgemeine und berufsfachliche Sprachkenntnisse sind Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem kommen erschwerende und benachteiligende Faktoren wie die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, rechtliche Einschränkungen und ferner diskriminierende Vorbehalte und Vorurteile auf Seiten von Arbeitgebern und Arbeitsuchenden hinzu.

Es ist jedoch im Ausmaß auch zwischen den verschiedenen Migrationsgruppen (nach Generation, nach Ausländerstatus: EU-Angehörige, Drittstaatenangehörige) zu unterscheiden. Für *Flüchtlinge* und Bleibeberechtigte ist der Zugang zum Arbeitsmarkt in mehrfacher Weise erschwert. Der eingeschränkte Zugang von Flüchtlingen zu Beschäftigung und Qualifizierung aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen³⁹ erschwert bzw. verhindert die berufliche Teilhabe. *Neuzugewanderte* qualifizierte Fachkräfte finden gegenwärtig günstige Bedingungen vor, während viele der bereits länger in Deutschland lebenden und hier geborenen *Personen mit Migrationshintergrund* und besonders diejenigen mit niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüssen und teilweise geringen (schrift-)sprachlichen Kompetenzen in der deutschen Sprache vor besonderen Hürden stehen. Aber auch *(hoch-)qualifiziert ausgebildete* Frauen und Männer haben teilweise noch enorme Schwierigkeiten bei der adäquaten beruflichen Etablierung.⁴⁰ Insgesamt weisen *Frauen* mit Migrationshintergrund eine geringere Erwerbsbeteiligung auf als in derselben Lebenslage vergleichbare nicht zugewanderte deutsche Frauen (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 182f). Viele Migrantinnen und Migranten sind zudem weit überqualifiziert für die von ihnen ausgeübte berufliche Tätigkeit.

³⁹Hinzu kommen die Hürden beim Spracherwerb, da bislang nur in Bayern als Modellprojekt Integrationskurse für Asylbewerber vorgesehen sind. Lediglich in Ausnahmefällen wie z.B. in Hamburg und München haben erwachsene Geduldete Zugang zu Sprachkursen oder Angeboten um den Schulabschluss nachholen zu können. Häufig verzögert sich der Prozess der Aufnahme einer Beschäftigung, da sehr oft Arbeitsverbote aufrechterhalten werden, schon die Beschaffung einer Arbeitsgenehmigung wird durch bürokratische Hürden erschwert, wodurch sich Vermittlung in Arbeit nur schwer gestalten lässt. Dies hat langfristige Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Personen.

⁴⁰So lag die Erwerbslosenquote 2010 (Mikrozensus) in Deutschland von Frauen mit Migrationshintergrund und Fach/ Hochschulabschluss bei 13,3% gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund 6,8%. Haben die Frauen eine ausländische Nationalität lag das Risiko trotz hoher Qualifikation erwerbslos zu sein bei 14,1% (9. Bericht, 2012, S. 266f).

Auch die *zweite Migrantengeneration* mit schulischer und beruflicher Ausbildung in Deutschland findet oft nur eine ausbildungsunadäquate Beschäftigung (vgl. Bildungsbericht 2010, S. 113). *Jugendliche*, wiederum besonders junge Frauen, haben weiterhin Schwierigkeiten in eine berufliche Ausbildung zu gelangen. Ihre Ausbildungsquoten sind insgesamt niedriger als die der einheimischen deutschen Jugendlichen. Viele junge Frauen und Männer, in signifikanter Weise vor allem diejenigen mit Hauptschulabschluss/-besuch, bleiben gar ausbildungslos, nutzen zunächst das sogenannte Übergangssystem einer Berufsvorbereitung oder schulischen Berufsbildungen, sind im Anschluss arbeitslos oder fallen gar aus allen Maßnahmen heraus (9. Bericht 2012, S. 204f; Integrationsindikatorenbericht 2012 S. 161f). Eine wichtige Rolle kommt daher den Bildungsgängen in den beruflichen Schulen und der Weiterbildung zu, da dort qualifizierte Schulabschlüsse nachgeholt und berufliche Integrationsprozesse vorbereitet werden. Der nachträgliche Erwerb von Haupt- und Realschulabschlüssen wird überproportional stark von Personen mit Migrationshintergrund genutzt. Viele, die im Nachhinein diese Abschlüsse nachholen, waren bereits im Grundschulalter überwiegend auf Förderschulen überwiesen, was Zweifel an der Durchlässigkeit und den Empfehlungen des Schulsystems aufkommen lässt.

Besonders zu nennen ist hier zudem die Gruppe der langfristig in Kettenduldung lebenden Migrantinnen und Migranten, die als junge Menschen keine weiterführenden Schulen besuchen oder Ausbildungen absolvieren durften, da erst seit 2009 eine Ausbildung von Personen mit einer Duldung durchgeführt werden darf. Der Einstieg in die Arbeitswelt erfolgt unter der Maßgabe Arbeit vor Qualifizierung, womit keine längerfristige Planung oder der Erwerb höherer Abschlüsse möglich waren.

Auch im Anschluss an Schule und Ausbildung ist der Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierung weiter zu öffnen. Die Beteiligungsquote von erwachsenen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund liegt mit 9,6% deutlich unter der Quote von 18,4% bei denen ohne Migrationshintergrund (Integrationsindikatorenbericht 2012, S. 73). Auch stehen geförderte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nicht allen Personen aus allen Statusgruppen offen. (vgl. Kapitel 5.3.3 Erwachsenen/-Weiterbildung).

Im Landkreis Göttingen hat sich gemäß der guten Arbeitsmarktentwicklung und den Integrationsbemühungen des Jobcenters und der Agentur für Arbeit die Arbeitslosenquote bezogen auf Ausländer mit 15,3% (März 2013) im Vergleich zum Stand März 2011 mit 16,7% verbessert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a). Auch schneidet der Landkreis mit dieser Quote besser ab als das

Land Niedersachsen (18,0%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013b).⁴¹ Die Quote auf Bundesebene liegt ebenfalls bei 15,3% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013c). Allerdings besteht eine eklatante Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten der Ausländer in den Rechtskreisen SGB II und SGB III. Diese Quoten liegen im Landkreis Göttingen im Rechtskreis SGB III bei 3,8% und im Rechtskreis SGB II bei 11,5% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a). Damit beziehen wesentlich mehr arbeitslose Ausländer Leistungen nach dem SGB II (Hartz IV) als Leistungen nach dem SGB III (Arbeitslosengeld I). Die Entwicklung im Landkreis ist ähnlich zu der im Land Niedersachsen (3,5% SGB III, 14,5% SGB II) und im Bund (3,5% SGB III, 11,8% SGB II).

Wie im Integrationsbericht und in den Fachworkshops dokumentiert ist⁴², sind viele Personen mit Migrationshintergrund und insbesondere Frauen, die über keine (verwertbare) berufliche Ausbildung verfügen, in gering entlohnten Arbeitsverhältnissen, häufig in Teilzeit oder als Aushilfskraft beschäftigt. Ausländerinnen haben zudem deutlich weniger sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen als deutsche Frauen (vgl. IB 2011, S. 126ff). Bei ausländischen Männern und Frauen insgesamt ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von ca. 5% im Jahr 1980 auf ca. 3,2% im Jahr 2007 gesunken (ebd. S. 127).

Auch im Landkreis wurden bei über 50% der Befragten⁴³ ihr Potenzial an mitgebrachten Qualifikationen nicht oder nur teilweise anerkannt und konnten somit auf dem Arbeitsmarkt nicht adäquat verwerten (ebd. S. 134, 150).⁴⁴ Demnach erlebte mehr als die Hälfte der Befragten einen beruflichen Abstieg. Dies lässt sich auch dadurch verdeutlichen, dass im Herkunftsland keine der befragten Personen eine Aushilfstätigkeit ausübte, wohingegen im Landkreis ca. 14% der beschäftigten Migrantinnen und Migranten einer geringfügig entlohnten Arbeit nachgehen (ebd. S. 137). Zu dem Fehlen formeller Anerkennung wirkt oft verstärkend ein Mangel an sozialer

⁴¹Eine Differenzierung nach Geschlecht und Alter sowie Migrationshintergrund liegt im Arbeitsmarktbericht des Jobcenter im Landkreis Göttingen nicht vor.

⁴²Im Folgenden handelt es sich nicht um statistisch gesicherte Erkenntnisse, diese liegen in differenzierter Weise für den Landkreis (noch) nicht vor.

⁴³Für die Erstellung des Integrationsberichts wurden 347 Personen mit einem Fragebogen befragt, von denen 150 geantwortet haben. 50 Fragebögen wurden nicht vollständig bearbeitet, „weshalb sie nicht in die Auswertung miteinbezogen wurden, wodurch sich eine Fallzahl von $n=100$ bei einer Grundgesamtheit von geschätzten 14.500 Personen (ca. 4.800 AusländerInnen) und geschätzte 9.700 Personen mit Migrationshintergrund, die im Landkreis Göttingen leben, ergibt.“ (IB 2011, S. 19f). Bei den befragten Personen handelte es sich um Migrantinnen und Migranten (bzw. Ausländerinnen und Ausländer), die vom Integrationsbeauftragten des Landkreises Göttingen vor Terminen bei der Ausländerbehörde angesprochen oder durch externe Kooperationspartner wie z.B. dem Moscheeverein Hann. Münden kontaktiert wurden. Bei der Auswahl wurde versucht, alle im Landkreis lebenden ethnischen Gruppen und möglichst alle Altersstufen, sowie beide Geschlechter möglichst nach proportionaler regionaler Verteilung zu berücksichtigen.

⁴⁴Insbesondere der Lehrerberuf ist in doppelter Weise von dieser Nicht-Anerkennung betroffen. Pädagogen finden keine adäquate Beschäftigung und Jugendliche mit Migrationshintergrund entbehren der Leit- und Vorbilder in der Schule.

Anerkennung im betrieblichen Kontext, u.a. auch aufgrund von Mobbing unter Beschäftigten, Diskriminierungen am Arbeitsplatz, schlechtes Betriebsklima, fehlende Familienfreundlichkeit u.a.m. (ebd. S. 143ff).

Ferner befinden sich viele der im Landkreis geborenen und aufgewachsenen Jugendlichen im Übergangssystem. Ihr Anteil in beruflichen Schulen lag 2011 bei 15,6% und damit über dem Durchschnitt von 12,3%. (ebd. S. 61) und ist in den vergangenen Jahren nach Einschätzung der Schulen gestiegen (ebd. S. 68). Teilweise stellen ausländische Schüler und Schülerinnen einen auffällig hohen Anteil von 20-40% in den Berufseinstiegs- und Berufsvorbereitungsklassen (ebd. S. 66). Insgesamt sind ihre Bildungs- und Ausbildungsverläufe oft durch langwierige und auch ernüchternde Umwege, Warteschleifen und Maßnahme-Karrieren geprägt. Es gilt diesen jungen Frauen und Männern Chancen und Perspektiven auf berufliche Teilhabe zu vermitteln. Hierzu wird es auch nötig sein, das häufig anzutreffende geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten zu überwinden, um junge Frauen für gewerblich-technische Berufe und junge Männer für pflegerische, soziale und erzieherische Berufe zu interessieren. Insgesamt sind Vorstellungen und Bilder über Berufe z.B. im Handwerk, im Gesundheitswesen, der Verwaltung und deren Zukunftsperspektiven sowie Aufstiegsmöglichkeiten differenziert zu vermitteln (vgl. FWS weiterführende Schulen). Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass die Berufswahl im kulturellen Kontext des Jugendlichen stattfindet. Erste Erfahrungen mit Kulturdolmetschern als Begleiter für migrantische Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder, wurden in Mikroprojekten des Integrationsbeauftragten bereits gemacht.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftebedarf sind daher neben Anstrengungen zur Verbesserung und Anerkennung von Qualifikationen sowie dem Abbau von diskriminierenden Bedingungen die Gestaltung von interkultureller Öffnung und Diversity in den Betrieben und der Verwaltung von aktueller und zukünftiger Relevanz im Landkreis Göttingen.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten wird durch migrations-/integrationsspezifische Sensibilisierung und Vernetzung der arbeitsmarktrelevanten Akteure, Organisationen und Betriebe deutlich verbessert.

Die vorhandenen Potenziale und Ressourcen auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund sowie auf Seiten der Organisationen und Betriebe für eine verbesserte berufliche Integration werden erkannt und kommuniziert. Dies betrifft zum einen den Landkreis als Arbeitgeber (vgl. Kapitel 5.10) wie auch die Betriebe im Landkreis und zum anderen die Angebote und Dienste der Kreisverwaltung, wie das Jobcenter, das Amt für Soziales, das Jugendamt, das Amt für Schule, Sport und Kultur oder

die Wirtschaftsförderung. Eine teilhabeorientierte Beschäftigungspolitik verfolgt dies in Vernetzung und Kooperation mit verschiedenen Arbeitsmarkt- und Migrationsakteuren vor Ort. Hier könnten ein Ausbau der bestehenden Netzwerktreffen und ein Austausch über bisherige Erfahrungen im Rahmen einer gemeinsamen Bildungszielplanung zielführend sein. An erfolgreichen berufsqualifizierenden und vermittelnden Angeboten unterschiedlicher Einrichtungen im Landkreis wird systematisch angeknüpft (z.B. Vermittlung von Betriebspraktika durch BUPNET, vgl. IB 2011, S. 146).

Sinnvoll ist es künftige passgenaue Angebote der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung mit dem bestehenden Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“⁴⁵ abzustimmen. Aktivitäten des Handlungsfeldes „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“ werden besonders berücksichtigt. Hier handelt es sich um Verbesserung der fachlichen Beratung zu Anerkennungsverfahren, Schaffung von Zugängen zu Informationen für Migrantinnen und Migranten schließlich auch um eine Verknüpfung von Anerkennungsverfahren und Anpassungsinstrumenten (z.B. Anpassungsqualifizierungen). Die Erstanlaufstelle zur Bewertung von im Ausland erworbenen Abschlüssen ist im Kontext des IQ-Programms für die Region Südniedersachsen operativ seit 2013 bei der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen e.G. (BIGS) angesiedelt. Die Erfahrungen des Handlungsfeldes „Berufsbezogenes Deutsch“ im IQ-Programm können in Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen als integrierte Sprachförderung systematisch berücksichtigt werden.

Zugang zu Deutschkursen und Informationen über Möglichkeiten der Qualifizierung wie auch ihrer Anerkennung sollten bereits frühzeitig auch Flüchtlingen ermöglicht werden (vgl. Behrensen 2007). Auch die niedersächsische Landesbeauftragte für Migration und Teilhabe unterstützt diese Aussage im Rahmen ihrer Teilnahme an der Tagung Friedländer Gespräche⁴⁶ im Museum Friedland am 04. September 2013. Die Teilnahme an vom BAMF geförderten Integrationskursen unterliegt allerdings der Bundesgesetzgebung und ist bisher nur in Modellprojekten für alle Statusgruppen geöffnet (vgl. BAMF 2013). Fundierte Erfahrungen in der Beratung- und Vermittlungspraxis sowie Bildungsarbeit mit Flüchtlingen liegen bspw. im regionalen Netzwerkprojekt „FairBleib Südniedersachsen“⁴⁷ vor, dessen Nachhaltigkeit jedoch mit Auslaufen der Projektförderung 2014 fraglich ist. Der Wissenstransfer sollte gesichert werden. Zudem ist die Möglichkeit einer Fortsetzung zu prüfen.

⁴⁵Das bundesweite Strukturprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ koordiniert Projekte zur Unterstützung von Migrantinnen und Migranten in den Bereichen Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Diversity, Asyl, Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang, Fachkräftesicherung, Qualifizierung und Existenzgründung.

⁴⁶http://www.mi.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=14797&article_id=117866&psmand=33
http

⁴⁷„FairBleib Südniedersachsen“ hat sich zum Ziel gesetzt, Flüchtlinge mit besonderem Aufenthaltsstatus Ausbildungen zu ermöglichen und diese in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Geschult wird u.a. die berufliche Orientierung und Bewerbungstraining im Allgemeinen, aber auch soziale und fachliche Betreuung, sowie Sprachkurse werden im Rahmen dieses Projektes angeboten. Das Einzugsgebiet sind neben der Stadt und dem Landkreis Göttingen auch die Landkreise Northeim und Osterode am Harz.

Ferner wird die adressatenspezifische Kommunikation von Wissen und Informationen über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt gefördert z.B. durch gezielte Informationsveranstaltungen, oder durch Einbindung von sogenannten Kulturdolmetschern, die beispielsweise Migrantinnen und Migranten bei der Kontaktaufnahme mit Behörden und anderen Trägern im Bereich Beschäftigung und Bildung unterstützen.

Zugleich wird darauf hingearbeitet, die Einstellungsbereitschaft von Betrieben im Landkreis Göttingen und die betriebliche Integration sowie das betriebliche Bewusstsein für kulturelle Vielfalt zu erhöhen. Dies kann z.B. durch Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“⁴⁸ (vgl. CdV) geschehen, sowie durch Maßnahmen der interkulturellen Sensibilisierung von Führungs- und Personalfachkräften. Eine Diskussion über personalpolitische Maßnahmen wie kultur- und sprachensible Bewerbungs- und Auswahlverfahren, interkulturelle Einstellungstests sowie anonymisierte Bewerbungen⁴⁹, könnte durch Ausrichtung von Tagungen oder Fortbildungen sowohl für den Landkreis als Arbeitgeber als auch für die Betriebe in der Region angeregt werden (vgl. BQM Fachtagungen) Die guten Kontakte zu den Firmen im Landkreis können hierzu genutzt und ausgebaut werden.

Betriebe im Landkreis Göttingen mit einem guten Diversity- bzw. interkulturellen Management werden als Vorbilder in der Öffentlichkeit kommuniziert. Dies geschieht regelmäßig auf der seit 2011 zweimal im Jahr stattfindenden Fachkräftekonferenz Südniedersachsen, auf der sich sämtliche regionalen Akteure regelmäßig austauschen. In gemeinsamer Anstrengung mit der Wirtschaftsförderung, der Industrie- und Handelskammer (IHK), den Handwerkskammern, Trägern beruflicher Weiterbildung etc. werden weitere Konzepte diesbezüglich erarbeitet. Auch in diesen Kontext kann das IQ-Bundesprogramm unterstützend eingebunden werden.

2. Die Teilhabe an beruflicher Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird nachhaltig ausgebaut.

Eine Ausbildungsinitiative des Jobcenters für Jugendliche mit Hauptschulabschluss/-besuch wird durch gemeinsame Anstrengungen mit den berufsbildenden Schulen und Weiterbildungsträgern, Betrieben und der Jugendberufshilfe in Kooperation mit migrationsfachlichen Akteuren durchgeführt. Informationen über Berufsbilder, Wege der beruflichen Aus- und ggf. Weiterbildung im Handwerk, im Gesundheitswesen sowie der Verwaltung werden anschaulich (d.h. jugendgerecht)

⁴⁸Zu den Unterzeichnern der „Charta der Vielfalt“ (einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Betrieben) zählt seit Juli 2013 auch der Landkreis Northeim (vgl. CdV). Im Landkreis Göttingen beteiligen sich bislang nur zwei Unternehmen (IKUD Seminare Reeb Kommunikation Int. GmbH und Otto Bock Health Care GmbH) an der Initiative.

⁴⁹Bei anonymisierten Bewerbungen werden Angaben wie Foto, Name, Alter, Geschlecht und Herkunft geschwärzt oder auch anonyme Online-Fragebögen verwendet.

den Jugendlichen vermittelt. Die Aufklärung von Eltern über betriebliche Ausbildungsberufe und deren Zukunftsperspektiven sowie Aufstiegsmöglichkeiten erhöhen Kenntnisse und das Interesse an beruflicher Aus- und Weiterbildung. Im Projekt „FairBleib Südniedersachsen“ gibt es beispielweise das Konzept der Familienkonferenzen, um Familien mit multiplen Problemlagen Möglichkeiten aufzuzeigen (die insbesondere die Jugendlichen und jungen Frauen betreffen) und so Hürden beim Erreichen von Schulabschlüssen sowie Aufnahme von Ausbildung und Arbeit abzubauen. Unterstützung und Beratung gezielt für Jugendliche mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund bei dem Übergang von der Schule in den Beruf bietet „PACE“ (Pro-Aktiv-Center)⁵⁰ in Kooperation mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit an sowie die Kompetenzagentur „konTur“⁵¹. (Abgrenzung zum SGB II und SGB III) Gezielte Sprachkurse mit berufsbezogenen Inhalten wie auch Bewerbungs- und Assessmenttrainings werden unterstützend angeboten. Für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss sind entsprechende (schulische und berufliche) Nachqualifizierungs- und Orientierungsmaßnahmen in Kooperation mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, den Berufsbildenden Schulen, der Kreisvolkshochschule, den Migrationsfachdiensten, dem Amt für Soziales, dem Jugendamt, sowie den Trägern, die Kurse für den nachträglichen Erwerb von Haupt- und Realschulabschlüssen anbieten, zu entwickeln. Hier sind die Lernwerkstätten mit anschließender Nachbetreuung vom Pro-Aktiv-Center beispielhaft (Presse-Info)⁵² und möglichst weiter auszubauen. Der Einsatz von interkulturellen Einstellungstests erhöht die Chance, die Ausbildungsreife von Jugendlichen mit Migrationshintergrund genauer zu bewerten. Zeugnisse und Schulnoten sind kein alleiniger Garant für ausreichende Qualifikation und Kompetenz für eine betriebliche Ausbildung. Verfahren und Erfahrungen zur Ermittlung praktischer und kognitiver Kompetenzen sowie die Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen und Sensibilität sollten den Arbeitgebern im Landkreis weiter vorgestellt werden (vgl. BQM Interkulturelle Einstellungsverfahren⁵³).

⁵⁰Das Pro-Aktiv-Center (PACE) bietet Unterstützung für junge Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, der Verbesserung der Sprachkenntnisse mit berufsbezogenen Inhalten und für diejenigen die Ihren Schulabschluss nachholen möchten.

⁵¹Die Kompetenzagentur „konTur“ berät seit 2007 Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren die noch keinen oder schlechte Aussichten auf einen Schulabschluss haben oder sich beruflich orientieren möchten für die Stadt Göttingen.

⁵²Näheres hierzu in der Presseinfo des Landkreis Göttingen vom 04.07.2013: „Lernwerkstatt des Pro-Aktiv-Centers des Landkreises Göttingen in Duderstadt bei der GAB erfolgreich abgeschlossen“

⁵³Das Ziel des Hamburger Projekts Beratung Qualifizierung Migration (BQM) ist die Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Für Arbeitgeber wurden Arbeitsmaterialien für interkulturelle Einstellungsverfahren in den Berufsfeldern gewerblich-technische Berufe, Einzelhandel, Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation, Groß- und Außenhandel / Spedition / Logistik und für IT-Berufe entwickelt.

3. Die Erwerbs- und Ausbildungsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund wird erhöht.

Zur Verbesserung der sozialversicherungspflichtigen Erwerbsbeteiligung wie auch der beruflichen Etablierung von Migrantinnen liegen Qualifikations- und Unterstützungs-erfahrungen mit dem Netzwerk der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG (BIGS) wie auch der GAB (Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen) bereits vor (z.B. GABI⁵⁴, DIGA⁵⁵, vgl. IB S. 145f). Qualifizierungsangebote werden familienfreundlich im Rahmen der verfügbaren Mittel vorgehalten. Insbesondere werden Frauen durch Information und Beratung über die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, sowie über Möglichkeiten der Fort- und Nachqualifikation gezielt angesprochen und unterstützt. Über die Möglichkeit der Existenzgründung sowie der vorhandenen Förderprogramme wird aufgeklärt, um somit das unternehmerische Potential von Frauen (und Männern) mit Migrationshintergrund anzuerkennen und zu erhöhen. Dies wird von der Wirtschaftsförderung Region Südniedersachsen GmbH (WRG) bereits teilweise in deren Tagesgeschäft umgesetzt. Zudem benötigen junge Migrantinnen frühzeitig gezielte Angebote der Berufsorientierung und -beratung, auch um sie über die klassischen Frauenausbildungsberufe hinausgehend zu informieren und zu interessieren. Auch hier engagiert sich z.B. bereits die WRG. Einstellungsverfahren sind sowohl interkulturell als auch geschlechtergerecht auszugestalten.

4. Die interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung des Beratungs- und Vermittlungspersonals wird verbessert.

Die interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte im Jobcenter sowie der Leistungssachbearbeiter und –bearbeiterinnen im Amt für Soziales und im Jobcenter sind weiterhin⁵⁶ zu fördern. Insgesamt ist noch ein sehr unterschiedliches Wissen über Migrations- und Integrationsprozesse wie auch über Prozesse der interkulturellen Öffnung vorhanden. Von Personen mit Migrationshintergrund wie von Beratungs- und Vermittlungspersonal werden häufig Missverständnisse und Fehlinterpretationen in Bezug auf Qualifikationen und Kompetenzen beklagt. Dem Wunsch nach interkultureller Sensibilisierung und fachlicher Fortbildung für die Verbesserung der Beratungs- und Vermittlungspraxis der Fachkräfte wird nachgekommen. Ferner wird ein verbessertes Wissens- und Informationsmanagement über

⁵⁴GABI war ein von Mai 2010 bis Mai 2011 durch GAB durchgeführtes Projekt, dass Angebote zur Integration in Ausbildung und Arbeit für alleinerziehende Frauen mit Migrationshintergrund anbot (vgl. IB S. 145-146).

⁵⁵DIGA war eine von Mai 2010 bis Mai 2011 von der GAB durchgeführte „Qualifizierungsmaßnahme für erwerbslose Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen und richtete sich schwerpunktmäßig an Aussiedlerinnen und Migrantinnen, die eine Tätigkeit oder Ausbildung im Dienstleistungssektor anstreben“ (IB 2011 S. 145-146).

⁵⁶Das Fallmanagement wurde bereits flächendeckend geschult.

vorhandene Angebote verschiedener Träger und Initiativen für die Kunden und Kundinnen implementiert.

Die Wirtschaftsförderung Südniedersachsen GmbH (WRG) kann zurzeit aufgrund fehlender Ressourcen keine interkulturellen Trainings für die Angestellten, Führungs- und Personalfachkräfte von Betrieben oder ganze Branchen im Landkreis Göttingen realisieren. Auch kultursensible Bewerbungsverfahren (z.B. für Ausbildungsplätze) werden nach Auskunft der WRG noch nicht durchgeführt, da hier ebenfalls Kapazitäten/finanzielle Mittel fehlen. Hier könnte eine Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten zielführend sein.

5.3. Handlungsfeld Bildung und Sprache

Integration wird vielfach als Bildungsfrage übersetzt, denn Bildung, genauer gesagt formale Bildungsgrade gelten in einer Wissensgesellschaft wie Deutschland als wichtige Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe und entscheiden nicht nur über die Teilhabe am Arbeitsmarkt, sondern in der Folge auch maßgeblich über soziale Anerkennung, Wohlstand und Wohlbefinden. An der Bildungsbeteiligung werden daher in starkem Maße auch Integrationserfolge und -misserfolge kenntlich. Es zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen des Bildungssystems nach wie vor deutliche Benachteiligung erfahren. Diese stellt sich nach Herkunftsland, Aufenthaltsstatus, Bundesland etc. teilweise unterschiedlich dar (vgl. DJI Jugend-Migrationsreport 2012, S. 15ff; Integrationsindikatorenbericht, 2011, S. 38). Bei der Suche nach Ursachen sind strukturelle Barrieren wie auch individuelle Voraussetzungen (z.B. Sprachkenntnisse) zu berücksichtigen.

Im Kern ist die in Deutschland vorgefundene Bildungsbenachteiligung nicht nur eine Sache der ethnischen, sondern vor allem auch eine der sozialen Herkunft. Auswertungen der PISA-Studien machen auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg aufmerksam, welcher sich aufgrund der niedrigen sozioökonomischen Lage vieler Migrantenfamilien auch in einem *„auffallend negativen Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund und schulischen Kompetenzen“* (Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 156) manifestiert. An den Ergebnissen ist abzulesen, dass das (monokulturell geprägte und an der Mittelschicht orientierte) Bildungssystem bisher nicht in der Lage ist, die Milieu-Vielfalt⁵⁷ der Kinder und ihrer Familien mitsamt ihren unterschiedlichen Lebensweisen, aber auch Bildungsvoraussetzungen, etc. in gerechter Weise zu erreichen.

Dem möglichst frühzeitigen und qualifizierten (Zweit-)Spracherwerb kommt sowohl für das Individuum als auch für die Erziehungs- und Bildungsinstitutionen eine Schlüsselposition zu. Zugleich ist der Fokus auf die Potenziale gesellschaftlicher und individueller Mehrsprachigkeit zu richten und entsprechend zu fördern.

Ein Bildungserfolg liegt aber nicht nur im Erlangen formaler Abschlüsse begründet. Es bedarf eines Bildungsverständnisses, das den Herausforderungen zunehmender gesellschaftlicher Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen noch stärker gerecht wird und soziale sowie

⁵⁷Menschen mit Migrationshintergrund sind keine soziokulturell homogene Gruppe, vielmehr zeigt sich eine vielfältige und differenzierte Milieulandschaft mit ganz unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen. Dabei unterscheiden sich die Migranten-Milieus weniger nach ethnischer Herkunft und sozialer Lage als nach ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen und ästhetischen Vorlieben (= Definition von Milieu). Gemeinsame lebensweltliche Muster finden sich bei Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Herkunftskulturen (und auch im Vergleich mit Personen ohne MH). Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen oder andersherum (Sinus-Sociovision 2008, S. 2). Diese Ergebnisse beruhen auf einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung des Sinus-Institut, u.a. zusammen mit dem BMFSFJ, dem Land NRW, dem Dt. Caritasverband.

berufliche Integration gleichermaßen berücksichtigt. Informelle und non-formale Bildungsprozesse können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Das Handlungsfeld Bildung und Sprache lässt sich unter der Prämisse „So früh wie möglich – so ganzheitlich wie möglich – so lange wie nötig“ zusammenfassen. Um strukturelle und soziale Integration zu erreichen, sind die Bildungszugänge und -angebote in allen Lebensaltern in den Blick zu nehmen.

5.3.1. Frühe Bildung

Der *frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung* (FBBE) wird beim Abbau sozialer Ungleichheit eine hohe präventive und kompensatorische Wirkung zugesprochen (zur Übersicht des gegenwärtigen Forschungsstandes Otyakmaz/Westphal 2013). Hier werden vorrangig die Krippen- und Kindertageseinrichtungen angesprochen. Allerdings kommt bereits den frühen Hilfen (z.B. Familienhebammen, Familiengesundheitspflegerinnen, Kinderärzten) eine bedeutsame Rolle zu. Hierzu werden im Rahmen der Bundesinitiative Frühe Hilfen, sowie gemäß dem Bundeskinderschutzgesetz kommunale Netzwerke „Frühe Hilfen“ etabliert, so auch im Landkreis Göttingen. Der Landkreis baut ein verbindliches Netzwerk Frühe Hilfen und Kinderschutz mit der Stadt Göttingen auf (Landkreis Göttingen, Presseinfo 18.02.2013). Die Jugendämter, das Gesundheitsamt, die Kliniken, die Familienzentren, die Kindertageseinrichtungen und -betreuungsangebote wie auch weitere Akteure der Kinder- und Jugendhilfe, der Bildungsarbeit und des Gesundheitswesens im Landkreis Göttingen werden mit eingebunden. Erwartet werden kann, dass durch die Arbeit des Netzwerkes auch die Zugänge von (jungen) Familien mit Migrationshintergrund zu den Angeboten der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung erleichtert werden.

Die Besuchsquote von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen (Kita) und weiteren Bildungsangeboten stellt daher einen wichtigen Indikator für Integration sowie den Abbau von Bildungsbenachteiligung dar. Nach dem Potenzialbericht der Schader Stiftung haben 24,8% der 3- bis unter 6-jährigen Kinder in den Betreuungseinrichtungen im Landkreis Göttingen einen Migrationshintergrund (nach Daten des Statistischen Bundesamtes 2012, S. 42)⁵⁸. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 94,3 % (ebd.). Dabei wird insbesondere das vorletzte sowie das letzte Kindergartenjahr, das kostenfrei ist, weitgehend von allen Kindern besucht.⁵⁹ Ihr Anteil an der U3-

⁵⁸Nach dem Integrationsmonitoring Niedersachsen sind es 13,7% der in den Kitas des Landkreises Göttingen betreuten Kinder (Integrationsmonitoring Niedersachsen 2012, S. 113).

⁵⁹Eine Aufschlüsselung nach Alter, die für den Landkreis nicht vorliegt, zeigt auf Bundesebene, dass Kinder mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 3 und 6 Jahren etwa 10% weniger und tendenziell später Kindertageseinrichtungen als Kinder ohne Migrationshintergrund besuchen. (Integrationsindikatorenbericht 2012: 32f.; Bildungsbericht 2012, S. 58).

Betreuung ist noch deutlich geringer (19,5%, entspricht einer Betreuungsquote von 31,8% m. Migrationshintergrund). Nach Studien für den Integrationsbericht des Landkreises gaben nur 16 von 67 Kindergärten (N=90⁶⁰) die an, vereinzelt Kinder mit Migrationshintergrund in der U3-Betreuung zu haben. Insgesamt ist die Verteilung der 3- bis 6-jährigen Kinder mit Migrationshintergrund in den Kitas je nach Gemeinde sehr unterschiedlich. Immerhin 14 Kitas gaben an, dass keine Kinder mit Migrationshintergrund ihre Einrichtungen besuchten, 7 Einrichtungen dagegen hätten 15 Kinder und mehr (IB 2011, S. 48). Nach einer aktuelle Abfrage im Rahmen der Sprachförderung im Landkreis geben gegenwärtig nur 5 Kindergärten an, mehr als 15 Kinder mit Migrationshintergrund zu haben. Nach Einschätzung der am Fachworkshop beteiligten Kitas spielen teilweise finanzielle Gründe, trotz nach Einkommensniveau gestaffelte Beiträge⁶¹ und eine erschwerte Erreichbarkeit durch Mobilitätshürden im ländlichen Raum eine Rolle für eine geringere Inanspruchnahme der U3 Betreuung und der frühen Kindergartenjahre. Zudem stünden teilweise eigene Kriterienkataloge für eine Aufnahme von Kindern mit Migrationshintergrund im Wege, da Plätze nach bestimmten Prioritäten (z.B. Geschwisterkind, Arbeitsplatz) vergeben werden. Dies führe auch dazu, dass das Jobcenter aufgrund von Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt den Nachweis eines Betreuungsplatzes fordere und die Kitas teilweise Plätze erst bei Nachweis eines Arbeitsplatzes vergeben können.

Mittlerweile ist die U3 Betreuung seit dem 01.08.2013 für ab 1-jährige Kinder nicht mehr an Bedingungen wie Arbeitsplatz geknüpft. Die Gemeinden haben vor Ort den bedarfsgerechten Ausbau mit durchschnittlich 39% im Landkreis realisiert und teilweise sogar ein Überangebot geschaffen (vgl. aktuelle Kitabedarfsplanung des Landkreises Göttingen). Die Öffnungszeiten (8:00- 12:00 Uhr) einiger Kitas im ländlichen Raum widersprechen leider immer noch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Rechtsanspruch U3 bezieht sich auch nur auf einen Halbtagsplatz und greift damit zu kurz.

Ausschlaggebend für positive kognitive und sprachliche Bildungseffekte ist nicht allein die institutionelle Betreuung als solche, sondern v.a. die Qualität und Rahmenbedingungen einer Einrichtung (vgl. Becker 2010). Neben der Förderung von erhöhter Beteiligung an U3 und früherer Kita, die es in jedem Fall regelmäßig und differenziert zu erfassen gilt, sind somit weitere Maßnahmen erforderlich. Drei wesentliche Handlungsbereiche sind hier zu benennen: *Elternarbeit und -beteiligung, Sprachförderung und Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen.*

⁶⁰Nur 67 Kitas haben den Fragebogen beantwortet.

⁶¹Die Kosten sind offenbar besonders erhöht, wenn Eltern der wohnortnahen „Zuweisung“ von Kitaplätzen nicht nachkommen wollen. Wenn sie sich einen Platz suchen, müssen sie zu den Gebühren offenbar auch noch die Betriebskosten anteilig zahlen (vgl. Protokoll FWS Kita). Für die Kitabedarfsplanung gilt das Wohnortprinzip. Einige Gemeinden weichen bereits davon ab, entscheiden und finanzieren im Einzelfall.

Im Zuge der Wahrnehmung pluralisierter Eltern- und Familienmodelle - auch im Hinblick auf kulturelle und soziale Heterogenität von Eltern (z.B. Einelternfamilien) - ist die **Elternarbeit und -beteiligung** im Wandel begriffen (vgl. Westphal 2009). Elternarbeit wird in der gemeinsamen Bildungs- und Erziehungsverantwortung von Eltern und Fachkräften zu begründen gesucht. Ziel ist eine ressourcenorientierte Zusammenarbeit in Form einer Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zum Wohle des Kindes. Neben ihren eigentlichen Erziehungs- und Bildungsaufgaben wird der Kita gegenwärtig eine herausragende Bedeutung für Integrations- und Inklusionspolitische Ansätze zugewiesen⁶², da sie von nahezu allen Eltern als erste öffentliche Bildungseinrichtung aufgesucht wird. Konzeptionelle Wege zum Umgang mit diesen Herausforderungen werden in Angeboten zur Stärkung der Erziehungskompetenz der Eltern wie der sozialraumorientierten Vernetzung von Familien im Gemeinwesen, z.B. durch Familienzentren (vgl. Kämpfe/Westphal 2013; Fischer/Springer 2011) gesehen. Insgesamt sind Eltern mit Migrationshintergrund auch stärker für eine Mitgestaltung und Mitwirkung in Kitas (z.B. Elternvorstand) gezielt anzusprechen.⁶³ Hierzu ist z.B. nach Ansicht der Fachkräfte in den Fachworkshops eine verbesserte Information und Ansprache von Müttern und Vätern bedeutsam (z.B. durch mehrsprachiges, verständliches Material, Elternbriefe, Konzepte oder dem Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern) wie auch eine verbesserte Qualifikation der Fachkräfte selbst (vgl. Protokoll FWS Kita). Zur weiteren Professionalisierung interkultureller Elternarbeit sollte ein Kriterienkatalog entwickelt werden.

Zudem wird das Wissen von Erzieherinnen und Erziehern über den bedeutsamen Einfluss von Kultur, Tradition, Religion, Milieu und Muttersprache auf die Bildung und Entwicklung der Kinder von besonderer Relevanz sein (vgl. Keller 2013). Elterliche Einstellungen über frühe Entwicklung und Bildung sowie zur „Natur des Kindes“ können teilweise sehr unterschiedlich sein, wie die kulturvergleichende Sozialisationsforschung aufzeigt (ebd; Otyakmaz/Westphal 2013).⁶⁴ Bildungs- und Förderprogramme, die sich jedoch allein an den Konzepten und Vorstellungen der Aufnahmegesellschaft ausrichten sowie an (meist stereotypen) Vorannahmen über Erziehung in Migrantenfamilien, verfehlen ihren Auftrag. Divergente elterliche Erziehungseinstellungen und alltäglich erbrachte Erziehungsleistungen von Eltern mit Migrationshintergrund sowie pädagogischen Fachkräften sind wechselseitig anzuerkennen. Im Landkreis Göttingen wird deshalb bereits der Early Excellence Ansatz (vgl. Hebenstreit-Müller/Lepenes 2007) als ein nicht defizit- sondern ressourcenorientierter Ansatz in der Arbeit – insbesondere auch in den bereits eingerichteten sieben Familienzentren verfolgt.

⁶²Die gegenwärtigen Forderungen können auch als eine Überfrachtung der Einrichtung interpretiert werden.

⁶³Insgesamt werden die Eltern als sehr bildungsorientiert erlebt.

⁶⁴Kultur wird hier nicht allein über Herkunftsland, Religion oder Ethnie definiert sondern über geteilte Deutungsmuster (Werte, Normen) und Verhaltenspraktiken (vgl. Sinus-Milieu-Ansatz). Lebenswelten im Zusammenspiel mit soziodemographischen Eigenschaften bestimmen Kultur (vgl. Dintsioudi 2013).

Interkulturelle Elternarbeit erfordert daher nicht nur die Verbesserung der Zugangs- und Kommunikationswege, sondern auch ein vertieftes Wissen über milieubedingte und kulturelle Erziehungs- und Sozialisationsmodelle sowie ihre Bedeutung für die frühkindliche Bildung ferner über Inhalte und Formen der interkulturellen Arbeit. Die Ausbildung zum Erzieher sowie der aktuelle Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich in Niedersachsen bereitet (noch) nicht hinlänglich auf die Auseinandersetzung mit Interkulturalität und Diversität vor (vgl. Borke 2013). Hierzu ist eine verbesserte und gezielte Qualifizierung in Aus, Fort- und Weiterbildung sowie eine stützende Vernetzung und Kooperation der Kitas notwendig. Vernetzung und Kooperation sind nicht nur untereinander notwendig, sondern auch mit dem örtlichen Gemeinwesen anzustreben. Diese Bedarfe wurden auch im Fachworkshop als dringlich formuliert und müssen mit den für die Umsetzung erforderlichen Zeit- und Finanzressourcen ausgestattet werden.

Im Landkreis Göttingen wird nach Schätzungen der Einrichtungen in der Hälfte aller Migrantenfamilien, deren Kinder die Kita besuchen, vorrangig nicht deutsch gesprochen (Integrationsmonitoring 2012, S. 113). Dies kann auf einen erhöhten Deutschförderbedarf hindeuten. Aus dem Integrationsbericht wird deutlich, dass der **Sprachförderbedarf** in den Einrichtungen des Landkreises Göttingen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Auffällig ist dabei, dass teilweise ein großes Ungleichgewicht zwischen der Anzahl an Fachkräften zur Sprachförderung und den förderbedürftigen Kindern besteht, einerseits ein Mangel an ausgebildeten Kräften, andererseits ein scheinbares Überangebot an Sprachförderkräften (IB 2011, S. 98).

Das Land Niedersachsen hat 2011 eine neue Sprachförderrichtlinie erlassen, nach der ein Konzept von integrierter Sprachbildung neben der Sprachförderung von migrantischen Kindern gefördert und gelebt werden soll. Dieses Sprachförderkonzept setzt der Landkreis zusammen mit den Einrichtungen und deren Fachberaterinnen sukzessive um. Zu berücksichtigen für die Umsetzung ist, dass die Kindertagesstätten unterschiedliche Trägerstrukturen aufweisen und daher teilweise weitgehend eigenständig sind.

Die im niedersächsischen Schulgesetz vorgesehenen Sprachstandserhebungen 15 Monate vor Einschulung und dem darauf einsetzenden Sprachförderprogramm „Fit in Deutsch“⁶⁵ können als nicht hinreichend und teilweise als zu spät eingeschätzt werden. Einige Kitas setzen mit weiteren Sprachförderkonzepten ganzheitlich an. Als ein Vorbild fungiert das Projekt „Rucksack“, was in der Gemeinde Rosdorf bereits 2010 zur Erprobung durchgeführt wurde, in dem die Förderung der allgemeinen Sprachkompetenz der Kinder⁶⁶ in Zusammenarbeit von Kind, Eltern, Erzieherinnen und Erziehern bereits in einigen Einrichtungen erfolgt. (IB 2011 S.105). Als standardisierte

⁶⁵Theorie-Praxis-Projekt, welches Schulen bei der Förderung von schwächeren Schülern durch Lehramtsstudierende unterstützt (<http://www.fitindeutsch.de/>)

⁶⁶Hierbei ging es weniger um die Deutschförderung als um Sprachfertigkeiten im Allgemeinen.

Sprachförderprogramme kommen am häufigsten Konlab⁶⁷ und Würzburger⁶⁸ zum Einsatz. Die Vorgehensweisen unterscheiden sich in den einzelnen Einrichtungen jedoch teilweise, wodurch ein einheitliches Fördern und ein späterer reibungsloser, effektiver Übergang in die Schule erschwert werden (IB 2011 S.99ff).

Im Landkreis Göttingen gibt es bereits seit Juni 2006⁶⁹ ein regionales Konzept zum Erwerb und zur Förderung der deutschen Sprache im Elementarbereich, das von dem öffentlichen Jugendhilfeträger und allen weiteren Trägern der Tageseinrichtungen für Kinder erarbeitet wurde. Die Begleitung und Förderung aller Kinder mit und ohne Migrationshintergrund unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse, soll durch die Maßnahmen dieses Konzepts vom Eintritt in die Kita bis zur Einschulung gewährleistet werden. Dazu gehört auch die Basisqualifizierung aller pädagogischen Fach- und Leitungskräfte der Kitas, die in Form von verschiedenen Fortbildungsmodulen bis 2015 fortgesetzt wird. Finanziert werden die Förderangebote aus Mitteln des Landes Niedersachsen und des Landkreises (vgl. Landkreis Göttingen/ Kinder- und Jugendbüro, 2013).

Die beteiligten pädagogischen Fachkräfte wünschten sich jedoch eine intensivere und weitergehende Koordination und Moderation der Sprachförderung im Landkreis. Diese wird insgesamt als ein „Durcheinander“ von uneinheitlichen und kaum überschaubaren Begriffen, Konzepten und Methoden wahrgenommen. Eigens dafür haben die Fachberaterinnen aller Träger bereits einen Arbeitskreis gebildet, der im Januar 2014 seine Arbeit aufnimmt

Eine verbesserte Sprachförderung (allgemeine sprachliche Kompetenzen, Deutschkompetenzen und Kompetenzen der Mehrsprachigkeit) allein wird nicht ausreichen, um die Bildungsbenachteiligungen von Kindern mit Migrationshintergrund auszugleichen. Interkulturelle und diversitätsorientierte Öffnung der Einrichtungen sind ebenso voran zu bringen. Zudem wird moniert, dass die Sprachförderung für ältere Kinder und Jugendliche kaum zu bekommen ist (vgl. FÖRMIG⁷⁰).

Interkulturelle und diversitätsorientierte Öffnung in Kitas ist ein bewusst gestalteter Prozess, bei dem die einzelnen Einrichtungen sich selbst hinterfragen, ob die Räume, Materialien, Ereignisse, Regeln, Routinen, Konzepte, Methoden sowie die Kommunikation nach außen und die Einstellungen der pädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf die kulturelle, soziale und sprachliche Vielfalt der Mädchen

⁶⁷Sprachförderung für Kinder von 3-6 Jahren mit Sprachentwicklungsverzögerungen und Kindern deren Muttersprache nicht Deutsch ist, welches spielerisch u.a. mit Bildkarten „sprachrhythmische Regeln“ vermittelt (<http://www.akademie-fruehe-bildung.de/kon-lab/was-ist-kon-lab.html>)

⁶⁸Sprachförderprogramm zur phonologischen Bewusstheit in Kindergärten, aber auch in Grundschulklassen, Erziehungsberatungsstellen u.a., durch eine spielerische Herangehensweise soll nicht nur die Lautbildung fördern, sondern auch Freude am Umgang mit der Sprache vermitteln (<http://www.phonologische-bewusstheit.de/>)

⁶⁹http://www.landkreis-goettingen.de/pics/medien/1_1231427064/Regionales_Sprachfoerderkonzept.pdf

⁷⁰Ziel des FÖRMIG-Kompetenzentrums ist es, wissenschaftliche Ergebnisse zum Leben, Lernen und Lehren in zwei- und mehrsprachigen Konstellationen für die Bildungspraxis, für Politik und Öffentlichkeit aufzubereiten. Interessierten (z.B. Bildungseinrichtungen, Trägern, Bundesländern oder auch Vereinen, Stiftungen) werden Leistungen angeboten, die dazu beitragen sollen, die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern. <http://www.foermig.uni-hamburg.de/web/de/all/home/index.html>

und Jungen gerecht gestaltet und verteilt sind (vgl. Karakaşoğlu/Gruhn/Wojciechowicz 2011; Yoksulabakan/Haddou 2013). Dieser Prozess, der auch an Ansätzen inklusiver Bildung ansetzt, betrifft alle Einrichtungen und nicht nur diejenigen mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund (vgl. Wagner 2013).

Im Landkreis Göttingen ist der Zugang insbesondere für die U3-Betreuung für Kinder mit Migrationshintergrund noch zu erleichtern. Da die Verteilung der Kinder mit Migrationshintergrund in den einzelnen Einrichtungen sehr stark variiert, ist von sehr unterschiedlichen Bedarfslagen auszugehen, die jede Einrichtung für sich systematisch zu erschließen und zu bearbeiten hat.

Im Landkreis Göttingen ist insbesondere die U3-Betreuung für Kinder mit Migrationshintergrund noch ausbaufähig. Da die Verteilung der Kinder mit Migrationshintergrund in den einzelnen Einrichtungen sehr stark variiert, ist von sehr unterschiedlichen Bedarfslagen auszugehen, die jede Einrichtung für sich systematisch zu erschließen und zu bearbeiten hat.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Abbau von Hürden bei der Inanspruchnahme der U3 Betreuung sowie der frühen Kindergartenjahre

Die Kosten für die frühkindliche Bildung und Betreuung in den Kitas stellen offenbar teilweise eine Hürde für die Inanspruchnahme dar. Einkommensabhängige Staffelungen der Beiträge, wie sie bereits im Landkreis angewendet werden, stellen bereits eine Lösung dar. Hier ist ggf. nach weiteren bzw. im Einzelfall begründeten finanzieller Hürden und Wegen zum Abbau zu suchen. Auch sind Mobilitätshürden im ländlichen Raum erkennbar. Sicherzustellen ist zudem ein kostengünstiger Zugang und die Erreichbarkeit der Einrichtungen von Kindern aus Flüchtlingsfamilien und aus Familien mit besonderen sozialen und sprachlichen Förderbedarfen. Eine Flexibilität bei der prioritären Zuweisung von Plätzen durch Abstimmung mit dem Jobcenter, dem Amt für Soziales oder dem Jugendamt ist zu ermöglichen. Hier ist auch die Kindertagespflege (z.B. die Kinderbetreuungsborse des Landkreises) gezielt einzubinden, zumal diese auch in der Zuständigkeit des Landkreises liegt.

2. Förderung der interkulturellen Elternarbeit.

In Hinblick auf die soziale und kulturelle Heterogenität der Eltern wird interkulturelle Elternarbeit in allen Kindertagesstätten ausgebaut und neue Formen interkulturell reflektierter Elternarbeit (z.B.

Projekt Kinderwelten⁷¹) in die Arbeit integriert. Hierzu wird ein Kriterienkatalog entwickelt. Elternarbeit wendet sich dezidiert an Mütter und Väter. Hierzu finden bereits vielfältige Angebote in den Einrichtungen statt und sind darüber hinaus im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung (z.B. Kommunikation mit Eltern, Elternkooperation, Kulturelle Modelle von Erziehung etc.) für Kindertagesstätten auszubauen. Die Auseinandersetzung mit verschiedenen kulturellen Modellen von Erziehung und Entwicklung wird als bedeutsam erachtet.

Die Kommunikation zwischen den Einrichtungen und den Eltern wird verbessert. Elternbriefe, Formulare und Flyer werden auf ihre Verständlichkeit hin überprüft und werden entweder mehrsprachig oder in einfacher, kurzer, prägnanter Sprache verfasst und dabei nach Möglichkeit durch begrüßende Worte in den Haupt-Herkunftssprachen ergänzt (z.B. im Rahmen einer Willkommens- und Anerkennungskultur, vgl. Kapitel 5.10). Wichtige Methoden sind jedoch weiterhin die persönliche Ansprache und die Tür-und-Angel-Gespräche. Geh-Strukturen fördern den Zugang zu schwer erreichbaren Eltern. Die Fachkräfte suchen bei Stadtteiltreffen, in Migrantenvereinen, usw. die Eltern und Familien geplant auf. Insgesamt sind die Strukturen und Kapazitäten aufsuchender Elternarbeit auszuweiten.

Die gezielte Kooperation mit Eltern erfolgt auf verschiedenen Ebenen: bei der individuellen Begleitung und Förderung der Entwicklung des Kindes (z.B. Entwicklungsgespräche), bei der Mitgestaltung und Mitbestimmung⁷² (z.B. Organisation von Ausflügen als auch in Elterngremien), bei der Stärkung elterlicher Erziehungskompetenz (z.B. Beratung, Themenabende) und bei der sozialraumorientierten Vernetzung der Familien im Gemeinwesen (z.B. Familienzentren). Die Eltern mit Migrationshintergrund werden auf allen diesen Ebenen noch stärker und vor allem ressourcenorientiert einbezogen. Diese Entwicklung kann mit Hilfe qualifizierter Sprach- und Kulturmittler (z.B. Elternlotsen) unterstützt werden.

Das Projekt „Rucksack“ soll ausgebaut werden und flächendeckend zum Einsatz kommen. Hier lernen noch mehr Eltern, wie sie ihr Kind am besten fördern können, erhalten auch Informationen und Aufklärung über für Kinder geeignete Bücher, Medien, Spiele in der Herkunftssprache und in deutscher Sprache.

⁷¹Projekt, welches auf dem Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung beruht und Kindertageseinrichtungen und Grundschulen ein erprobtes Konzept zur vorurteilsbewussten und inklusiven Praxisentwicklung anbietet (<http://www.kinderwelten.net/index.php>)

⁷²Hierbei ist von den Erzieherinnen und Erziehern darauf zu achten, dass die Mitwirkungsintentionen nicht zur Überforderung bei den Familien und in der Folge zu einem Rückzug der Familien führen.

Insgesamt gilt, dass derartige Projekte und Maßnahmen nur gelingen, wenn sie gut begleitet und koordiniert werden, wenn ihnen Verantwortliche bzw. engagierte Personen/Fachkräfte im Sozialraum unterstützend zur Seite sehen und sie mit einbinden.

Anstelle der klassischen Elternabende werden neue Formate von Elternbeteiligung erprobt wie z.B. Elterngesprächskreise, Elternfrühstück und Hausbesuche. Eltern mit und ohne Migrationshintergrund werden gemeinsam angesprochen für die Beteiligung an Gremien- und Projektarbeit und gestalten den Kindergartenalltag in vielfältiger Weise mit (z.B. bei Garten- oder Renovierungsarbeiten, Pflege des Internetauftritts, Mitwirken in der Kita oder Begleitung der Gruppe bei Ausflügen, Mithilfe bei Festen und Basaren, Anbieten von Kursen etc.).

Auf Familienworkshops und anderen offenen Gruppen- und Begegnungsangeboten könnten Eltern u.a. Informationen zu Themen der Kindererziehung erhalten, das deutsche Bildungssystem und die Grundschulen der Gemeinde kennenlernen. Diese Plattformen können für Austausch und Dialog über Erziehungs- und Entwicklungsvorstellungen und ganz konkret nach den Bedarfen und Lebenslagen der Eltern/Familien angeboten werden. Wichtige Akteure (z.B. Sprachkursträger, usw.) stellen sich hier vor. Kooperationen mit Elternvereinigungen/-initiativen, Verbänden und Einrichtungen der Familienselbsthilfe und den Migrantenorganisationen werden entwickelt.⁷³ Auch ist analog zum Konzept der Stadtteilmütter⁷⁴ nachzudenken über niedrigschwellige Angebote mit Geh-Struktur.

3. Der (Zweit-) Spracherwerb der Kinder wird durch qualifizierte, vereinheitlichte Sprachfördermaßnahmen deutlich verbessert.

Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe eines Netzwerkes zum Austausch über die Erfahrungen und Wirksamkeit der verschiedenen Sprachförderungs- und Integrationsprogramme sowie Materialien (z.B. Würzburger „Kon-Lab“ „Deutsch für den Schulstart“⁷⁵ und „Wuppis Abenteuerreise“⁷⁶) mit denen in den Kitas (und Grundschulen) bereits gearbeitet wird, wird als notwendig erachtet. Dieses hat auf Landesebene bereits stattgefunden. Entwickelt wurde eine neue Sprachförderrichtlinie, die eine systematische, integrierte Sprachförderung empfiehlt. Die im Landkreis tätigen

⁷³In Göttingen soll bspw. ein Migrantenelternnetzwerk gegründet werden. Ansprechpartner sind der AMFN in Hannover und der Integrationsrat Göttingen.

⁷⁴Das Projekt bildet Frauen aus, welche in Ihrem Umfeld wiederum anderen Frauen helfen und diese vielfältig unterstützen, sei es im Umgang mit Ämtern, Schule, privaten Schwierigkeiten und anderen Alltagsproblemen. Sie übernehmen eine „Lotsenfunktion“ und lernen sich in ihrem Sozialraum gezielt zu bewegen, sich auszukennen und zu vernetzen (<http://www.buergergesellschaft.de/106610/>)

⁷⁵„Sprachförderkonzept zur Unterstützung von Vorschülern und Schulanfängern mit Deutsch als Erst- oder Zweitsprache“ (<http://www.deutsch-fuer-den-schulstart.de/>)

⁷⁶Übungsprogramm für Kindergartenkinder zur phonologischen Bewusstheit u.a. mit der Handpuppe Wuppi (<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1507.html>)

Fachberaterinnen aller Träger haben bereits einen Arbeitskreis gebildet, der im Januar 2014 seine Arbeit aufnehmen wird.

Dieser Arbeitskreis (Netzwerk) sollte zunächst die verschiedenen Förderangebote erfassen, diese systematisieren und bewerten. Die Ergebnisse sollten auch für die Beratung und Information von Migrantenfamilien, was die Auswahl einer Kindertagesstätte betrifft, genutzt werden, damit diese sich einen Überblick über Qualität und Quantität der Angebote verschaffen können. Aufgabe einer solchen Arbeitsgruppe/eines Netzwerkes kann es dann auch sein, entsprechend des erfassten Sprachförderbedarfs, die Verteilung der qualifizierten Fachkräfte zu überblicken und auf Missverhältnisse hinzuweisen.

Alle pädagogischen Fachkräfte unterstützen die Kinder in ihren individuellen Sprachbildungsprozessen. Die für Sprachförderung zuständigen pädagogischen Fachkräfte haben an einschlägigen Fortbildungen teilgenommen und nehmen weiterhin daran teil. Wichtig ist aber auch die Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Zweitspracherwerb. Hier ist ein regelmäßiger Transfer in die Teams und eine Bestandsaufnahme der Situation vor Ort von Bedeutung, um sprachliche und weitere Förderbedarfe möglichst früh zu erkennen (vgl. Ergebnis des FWS).

Die frühe Förderung der deutschen Sprache - mündlich wie auch schriftsprachlich - wird dabei für alle Kinder als wichtig erachtet. Entsprechend der neuen Sprachförderrichtlinie sollte integrierte Sprachförderung alle Erzieherinnen und Erzieher gleichermaßen zur Sprachbildung qualifizieren. Insofern muss Sprachförderung zu einer Angelegenheit und Verantwortung aller im Team werden.

Das „Brückenjahr“⁷⁷ ist im Jahr 2008 Arbeitsschwerpunkt der Kitafachberatung gewesen und hat Einzug in sehr viele Kita-Grundschulstandorte genommen. Es wird auch mit Zurückfahren des Stundenbudgets (auf 80Std. in der Förderperiode 2013-15) der zusätzlichen Fachkräfte durch die Landesschulbehörde von den Einrichtungen weiterhin gelebt. Die Erfahrungen aus den Fachworkshops weisen daraufhin, dass dies teilweise abhängig von engagierten Lehrkräften und Erzieherinnen/Erzieher für eine enge Zusammenarbeit genutzt wird und weiterhin ausbaufähig sei (vgl. Protokoll FWS Kita).

Hier könnten Fortbildungen für Grundschulen und Kitas angeboten werden. Auch die Entwicklung gemeinsamer Informations- und Aufklärungsangebote für Eltern könnten zu einer verbesserten Kooperation und Abstimmung von Kita-Eltern-Grundschule führen.

Mädchen und Jungen, die mehrsprachig aufwachsen, erfahren in der Kita einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit ihrer Muttersprache. Dies stärkt ihr Selbstwertgefühl und ist förderlich für den Zweitspracherwerb. Mehrsprachige Erzieherinnen und Erzieher fungieren als sprachliche

⁷⁷u.a. von 2007-2011 geförderte Modellprojekte des niedersächsischen Kultusministeriums zur Unterstützung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule (<http://www.nibis.de/nibis.php?menid=1962>)

Vorbilder und Partner für Kinder und Eltern. In Kooperation mit den Eltern wird auch dem Ausbau der Muttersprache Bedeutung beigemessen. Gerade das elterliche Vorlesen kann die frühkindlichen Bildungsprozesse unterstützen. Kinderbücher in verschiedenen Herkunftssprachen werden in den Bibliotheken bzw. in den Kitas selbst den Eltern zur Leihgabe zur Verfügung gestellt. Die Eltern werden in der Förderung ihrer Herkunftssprache bestärkt und gewürdigt.⁷⁸ Bundesmodellprojektstandorte befinden sich bereits in Rosdorf und Duderstadt.

Für die Sprachförderung wird auch für geeignete Rahmenbedingungen Sorge getragen (vgl. FWS). Den pädagogischen Fachkräften stehen ausreichend Raum, Zeit, Materialien und Mittel zur Verfügung. Die Räumlichkeiten der Kitas sind je nach Kapazität auch für Deutsch- und Alphabetisierungskurse für Mütter durch externe Sprachkursträger nutzbar. Diese Anbindung ist nicht nur für die sprachliche Entwicklung von Mutter und Kind zuträglich, sie gewährleistet auch die Kinderbetreuung während des Kurses der Mutter – ein Hindernis, welches viele Mütter von den Kursen fernhält.

4. Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen.

Die Einrichtungen bekennen sich verbindlich zur interkulturellen Öffnung und pflegen eine diversitätsorientierte Willkommens- und Anerkennungskultur. Die Anerkennung von ethnischer, kultureller, sprachlicher und sozialer Vielfalt äußert sich in einem durch gegenseitige Wertschätzung geprägten Klima und Kommunikation. Einfache Gesten, z.B. Begrüßungsworte in verschiedenen Sprachen im Eingangsbereich können schon viel bewegen. Vor allem sind ein ressourcenorientierter Einbezug und ein offenes Ohr für die individuellen Bedarfslagen von Eltern und Kindern ausschlaggebend, um Anerkennung zu erleben und sich ernst genommen zu fühlen.

Interkulturelle Akzente in der Alltagskultur und interkulturelle Angebote werden weiter ausgebaut. Die Potentiale der Vielfalt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Familien werden erkannt und genutzt. So kann z.B. bei der Raumgestaltung das Thema der Vielfalt unter Mitwirkung der Kinder und Eltern aufgegriffen werden. Denkbar ist auch die Ausstellung sogenannter Familienwände, an denen Kinder und ihre Familien, sich selbst und ihre Lebenswelt photographisch und bildnerisch präsentieren (vgl. Kinderwelten Projekt). Lieder, Tänze, Rituale und Speisen aus unterschiedlichen Kulturen („kulinarische Reisen“) können in den Kindergartenalltag eingebracht werden. Bei all dem gilt es aber auch, sich mit den eigenen stereotypen Vorannahmen auseinanderzusetzen und diese kritisch zu reflektieren. Sinnvoll ist daher vor allem auch ein

⁷⁸Ein Beispiel stellt hier das Family Literacy Projekt (FLY) in Hamburg dar, welches mithilfe sowohl der Lehrpersonen, also auch durch aktive Elternmitarbeit Lese- und Schreibkompetenzen der Kinder fördert und so auf inklusive Weise eine Verbindung von Familie und (Schul-)Bildung herzustellen vermag. Siehe <http://li.hamburg.de/family-literacy/>

Austausch mit Eltern mit Migrationshintergrund, Migrantenvereinen sowie Erzieherinnen mit Migrationshintergrund (z.B. über Elterncafés) über deren Vorstellung einer Willkommens- und Anerkennungskultur und gelebter Vielfalt, um nicht der Überbetonung stereotyper Bilder von „Kultur“ Gefahr zu laufen.

Interkulturelle Kompetenz wird als systematischer Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erzieher in entsprechenden Curricula, Modulen etc. eingebaut. Wesentlich ist dabei die Vermittlung von Wissen über kulturelle Erziehungs- und Sozialisationsmodelle, über Sprachentwicklung und -förderung insbesondere im Hinblick auf Zwei- und Mehrsprachigkeit sowie über Aspekte der interkulturellen, pädagogischen Arbeit mit allen Kindern. Der Sinus-Milieu-Ansatz (vgl. oben)⁷⁹, der neben dem Wissen um unterschiedliche Milieuzugehörigkeiten auch Kommunikationshilfen für Elternarbeit im interkulturellen Kontext bereithält, kann in Schulungen den Fachkräften praxisnah vermittelt werden.

Im Kontext der interkulturellen Teamentwicklung wird auch der Anteil an Erzieherinnen und Erzieher mit Migrationshintergrund erhöht. Dies kann u.a. durch frühe Kooperation mit den beruflichen Schulen und Ausbildungsinstitutionen geschehen, z.B. durch gezielte Vergabe an Praktikumsplätzen, interkulturellen Projektarbeiten u.a.m. geschehen. Auch auf Informationsveranstaltungen für Eltern kann für den Ausbildungsberuf geworben werden. Auf den Abbau rechtlicher Hürden in konfessionellen Einrichtungen ist hinzuwirken.

Es soll in allen Kitas abgesichert werden, dass Erzieherinnen und Erzieher über interkulturelle Kompetenzen verfügen und sich neben Fachwissen, auch geeignete praktische Methoden aneignet haben. Die Einrichtungen selbst können sich dadurch neu ausrichten und platzieren. Dies kann verbindlich in entsprechenden Förderkriterien aufgenommen werden. Es erfolgt eine konzeptionelle Verankerung und Implementierung interkultureller und diversitätsorientierter Leitziele und Maßnahmen (z.B. gendersensible Maßnahmen, Angebote inklusiver Bildung). Vor allem mit der weiteren Errichtung von Familienzentren wird angestrebt, noch stärker lebensweltorientierte Angebote für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund anzubieten. Dabei sollte bereits bei der Zertifizierung noch dezidierter das Repertoire an interkulturellen oder inklusiven Angeboten ausgewiesen und Verbindlichkeit hergestellt werden.

⁷⁹Dieser Ansatz wurde bereits als Teil einer Ringveranstaltung 2012/2013 zum Thema „Kindheit in der Region“ vorgestellt und diskutiert.

5.3.2. Schulische und außerschulische Bildung

„Die Schulartverteilung ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund in allen Statusgruppen ungünstiger als für diejenigen, deren Eltern beide in Deutschland geboren wurden“, heißt es im Bildungsbericht (2010, S. 65). Für den **Landkreis Göttingen** liegen derzeit keine validen Daten über die Bildungsbeteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor, da die Schulstatistiken dies bisher noch nicht in dieser Differenziertheit hergeben.⁸⁰ Daten aus dem Integrationsmonitoring Niedersachsen (2012) und dem Integrationsbericht des Landkreises (2011) lassen jedoch auf ähnliche Tendenzen im Landkreis schließen. Im Grundschulbereich gestaltet sich die Verteilung ebenso nach den sozialräumlichen Strukturen gestreut wie im Kita-Bereich. Ein Viertel der im Integrationsbericht befragten Grundschulen hat einen vergleichsweise hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund, der Rest einen sehr niedrigen Anteil. Auf den weiterführenden Schulen sind zudem Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund deutlich in Hauptschulen überrepräsentiert (ebenso in Förderschulen), am Gymnasium unterrepräsentiert (vgl. IB 2011, S. 60ff; Integrationsmonitoring 2012, S. 67). Auch verlassen sie die Schule häufiger ohne Abschluss als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Trotz des schrittweisen Aufholens von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund ist also im Bereich der höheren Schulabschlüsse weiterhin eine erhebliche Diskrepanz zu denjenigen ohne Migrationshintergrund zu konstatieren (IB 2011, S. 69f.; vgl. Bildungsbericht 2010, S. 65).

Die schulischen Bildungswege und -abschlüsse differieren bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zum Teil erheblich nach folgenden Kriterien: Herkunftsland, Generationszugehörigkeit und sozioökonomischer Hintergrund (vgl. PISA Studien). Die Bildungsforschung zeigt, dass die Gruppe der Migrantinnen und Migranten sich mit zunehmendem Aufenthalt stärker an das Bildungsniveau der Personen ohne Migrationshintergrund annähert, häufiger und höhere Bildungsabschlüsse erzielt. Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind im deutschen Schulsystem erfolgreicher als junge Männer. Sie erreichen höherwertige Abschlüsse, die sie aber mitunter schwerer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verwerten können. Auch steigt die Gymnasialquote und die Höhe der erreichten Abschlüsse insgesamt mit höherem sozialem Status (DJI Migrationsreport 2012, S. 15ff).

Entwicklungen der letzten zehn Jahre setzen zum Abbau von Bildungsbenachteiligung als auch zur Bildungsförderung verstärkt auf den Ausbau von Ganztagschulen durch *zusätzliche non-formale Angebote* und ganzheitlichen, sozialräumlichen Ansätze (Hausaufgabenbetreuung, (Sprach-)Förderunterricht, schülerbezogene AG's (z.B. Schach; Theater; etc.), Einsatz von Schulsozialarbeit).

⁸⁰Die zumeist nur nach Nationalität (Deutsch/Nichtdeutsch) unterscheidenden Schulstatistiken sind insofern nicht repräsentativ, als sie die zahlreichen Eingebürgerten, Spätaussiedler und nach der Optionsregelung als Deutsche geborenen Kinder nicht mit einbeziehen.

Zudem versucht das Bildungs- und Teilhabepaket des Bundes bei sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen schulische wie außerschulische Förderung durch zusätzliche Leistungen (Zuschuss bei Schulausflügen, Schulbedarf, Schülerbeförderung, Lernförderung, non-formale Bildungsangebote, Mittagsverpflegung) zu ermöglichen.

Neben den Projekten „Starke Schüler machen starke Hausaufgaben“ gibt es vereinzelt Kooperationen mit dem Jugendamt und der AWO, sowie der Polizei, und ferner Veranstaltungen in Form von Familienseminaren um Eltern aufzuklären, sowie interkulturelle Trainings für Schüler (IB 2011 S. 74ff). Die in dem Fachworkshop teilnehmenden pädagogischen Fachkräfte aus Schulen im Landkreis sprechen sich dezidiert für eine Stärkung der Kooperation und Intensivierung der Vernetzung mit der Schulsozialarbeit aus⁸¹ (vgl. Protokoll FWS weiterführende Schulen). Daneben kommt den Lehrkräften selbst eine Schlüsselrolle zu, insofern sie durch ihr Engagement, Unterstützung und Anerkennung erfolgreiche Bildungswege entscheidend prägen können (vgl. Behrensen/Westphal 2009, S.119). Auch wird die erhöhte Einstellung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund gefordert. Die Mehrheit der Schulen im Landkreis beschäftigt bislang jedoch wenig bis keine Lehrkräfte mit Migrationshintergrund (IB, 2011, S. 62). Elternarbeit in Schule ist oft wesentlich schwerer zu realisieren als im Kita-Bereich. Hier sind neue Formen von Elternarbeit gefordert, die mögliche Barrieren gezielt und kreativ bearbeiten (vgl. Fürstenau/Gomolla 2009; Westphal 2009), z.B. auch in Kooperation mit dem Migrantelternnetzwerk des AMFN e.V.⁸².

Im Bereich der **Sprachförderung** werden in zwei Dritteln der befragten Schulen entsprechende Programme angeboten, vor allem in den Grundschulen (ebd., S. 110). Hier ist z.B. das „Rucksackprogramm des RAA“⁸³ der Kita der Anne-Frank-Schule zu nennen, dass auch bilinguale Erziehung fördert. Der konkrete Sprachförderbedarf von Schülerinnen und Schülern wird bislang nicht übergreifend erfasst. Auch eine bundeseinheitliche Erfassung gibt es bisher nicht. Die internationalen Schulleistungsstudien PISA und IGLU verweisen trotz Steigerung der Lesekompetenz bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine große Diskrepanz im Vergleich zu Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Zur *„Risikogruppe mit geringer Lesekompetenz“* gehörten demzufolge *„vor allem Jungen, deren Familiensprache nicht Deutsch ist und die in einem sozioökonomisch und soziokulturell unterprivilegierten Elternhaus aufwachsen“* (9. Lagebericht 2012, S. 60).

⁸¹Zu verweisen ist hier auf das LiSA-Projekt (Lernen in Schule und Alltag), wo unter Trägerschaft der Jugendhilfe sozialraumorientierte Schulsozialarbeit an drei Göttinger Grundschulen (Stadtgebiet) durchgeführt wird, sowie auf die diversitäts- und lebensraumorientierten Ansätze der Laborschule Bielefeld unter Einbindung von ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und SonderpädagogInnen.
www.jugendhilfe-goettingen.de; http://www.uni-bielefeld.de/LS/laborschule_neu

⁸²Arbeitsgemeinschaft für MigrantInnen und Flüchtlinge in Niedersachsen: <http://www.amfn.de>

⁸³„Förderprogramm für die frühkindliche Bildung von Kindern mit Zuwanderungsgeschichte“ (<http://www.rucksack-griffbereit.raa.de/>)

Benötigt werden weiterhin „*ein sehr differenziertes Sprachförderangebot der Schulen und gut ausgebildete Lehrkräfte*“ (9. Lagebericht 2012, S.61).⁸⁴ Wichtig ist die Möglichkeit, einer durchgängigen Sprachförderung in allen Jahrgangsstufen und in allen Schulformen (siehe FÖRMIG⁸⁵). Erfahrungen zeigen, dass außerschulische Sprachkursangebote (z.B. KVHS) von schulpflichtigen, älteren Schülerinnen und Schülern kaum angenommen werden können und somit auf Angebote innerhalb der Schule angewiesen sind (vgl. FWS weiterführende Schulen).

Vor allem *Übergangsprozesse* bergen die Gefahr *struktureller Benachteiligung*, von der Grundschule auf weiterführende Schulen oder von der Schule in Ausbildung und Beruf. Im Schülergespräch wurde deutlich, dass „*man schnell nach unten durchgereicht wird, es aber außerordentlich schwierig ist, bei schwierigen Startbedingungen einen erfolgreichen Bildungsweg zu gehen*“ (Protokoll Schülergespräch). Auch der Übergang ins Ausbildungssystem bedarf stärkerer Begleitung und Beratung, v.a. für nicht mehr schulpflichtige Abgänger ohne Schulabschluss.⁸⁶ Denkbar ist ein Beratungsangebot durch eine Vermittlungsstelle, Firmen oder auch Migrantinnen und Migranten, sowie durch „FairBleib Südniedersachsen“ (FBS) für Flüchtlingsjugendliche (vgl. FWS weiterführende Schulen). In diesem Zusammenhang haben sich zahlreiche Mentoringprojekte etabliert.⁸⁷ *Bildungslotsen* können in einer Eins-zu-Eins-Betreuung den Schülerinnen und Schülern in allen Altersstufen und je nach Bedarfslage begleitend zur Seite stehen.⁸⁸ Im Landkreis gibt es in diesem Zusammenhang bereits in Duderstadt das Projekt „Elternlotsen“, bei dem Eltern mit

⁸⁴ Hier kann beispielhaft auf den Verein zur pädagogischen Förderung zugewanderter Kinder in Osnabrück, dem die Autorin Westphal als Vorstandsmitglied angehört, hingewiesen werden. Der Verein bietet bspw. zweiwöchige Sommersprachcamps für Drittklässler an, sowie systematische Sprachförderung in Verbindung mit Nachhilfe in anderen Schulfächern im Sek I- und Sek II-Bereich, die sich mit den Unterrichtszeiten der Schülerinnen und Schüler gut vereinbaren lässt. Zudem hat er Lehr- und Lernmaterialien entwickelt, die von anderen Institutionen erworben werden können. (vgl. www.vpak.de)

⁸⁵ Ziel des FÖRMIG-Kompetenzzentrums ist es, wissenschaftliche Ergebnisse zum Leben, Lernen und Lehren in zwei- und mehrsprachigen Konstellationen für die Bildungspraxis, für Politik und Öffentlichkeit aufzubereiten. Interessierten (z.B. Bildungseinrichtungen, Trägern, Bundesländern oder auch Vereinen, Stiftungen) werden Leistungen angeboten, die dazu beitragen sollen, die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

<http://www.foermig.uni-hamburg.de/web/de/all/home/index.html>

⁸⁶ Siehe hierzu auch die Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ des BMBF, <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/106.php>

⁸⁷ Einen umfangreichen Überblick über Patenschaftsprojekte liefert das Bundesprogramm: „Aktion zusammen wachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern“

<http://www.aktion-zusammen-wachsen.de>

⁸⁸ Ein Beispielprojekt ist „*Ağabey-Abla-Modell-Projekt*“ in Stuttgart (zu deutsch: „Großer Bruder – große Schwester“). Türkische Abiturienten und Studenten helfen türkischen Grund- und Hauptschülern bei den Hausaufgaben, gehen mit ihnen in die Bibliothek oder zu Sportveranstaltungen. Sie fungieren als Vermittler zwischen den Schülern und der Schule und stärken die Elternbeteiligung am Lernprozess ihrer Kinder. Auch bei „*Big Brothers Big Sisters Deutschland*“ werden Kindern mit schulischem Förderbedarf ein mindestens 18-jähriger Mentor zugeordnet wird (Tandempaar), der dieses regelmäßig ein Jahr lang betreut und auch Freizeitaktivitäten gemeinsam gestaltet.

Migrationshintergrund nach einer sechsmonatigen Fortbildung als Mittler zwischen Schule und Eltern mit Migrationshintergrund fungieren, sowie das Projekt „Toleranzlotsen“ der IGS Bovenden⁸⁹.

Im Wissen um bildungsbenachteiligende Mechanismen im deutschen Schulsystem entlang der Kategorien soziale und ethnische Herkunft bedarf es eines Umdenkens hin zu einer interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung der Schulen. Die gesellschaftliche Realität von ethnisch/kultureller, sprachlicher und sozialer Vielfalt gilt es auch im Schulsystem auf allen Ebenen abzubilden und monokulturelle Denkweisen, Orientierungsmuster und Strukturen zu hinterfragen. Neben einer interkulturellen, sozialraumorientierten Organisations- sowie Schulstandortentwicklung und der Förderung interkultureller Kompetenzen aller Kinder und pädagogischen Fachkräfte bedeutet dies auch die Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) setzt sich für ein diskriminierungsfreies Klima an Schulen ein (Antidiskriminierungsstelle 2012, S.67).

Hier ist positiv zu bemerken, dass einige Schulen bereits die Möglichkeit interkultureller Weiterbildung für Lehrkräfte und Schülerschaft nutzen. Die IGS Bovenden, die Heinrich-Grupe-Schule und acht weitere Schulen des Kreisgebiets haben ihre Lehrkräfte in Kooperation mit den Integrationsbeauftragten des Landkreis Göttingen integrationsspezifisch weitergebildet und die Heinrich-Grupe-Schule bietet ergänzend dazu ein interkulturelles Training in Kooperation mit dem Gustav-Stresemann-Institut an.⁹⁰

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass ein *standardisiertes Bildungsmonitoring* regelmäßig die Entwicklungen differenziert dokumentieren sollte. Daneben ergeben sich folgende *Kernziele* im Bereich der schulischen und außerschulischen Bildung:

- Sprachförderung wird durchgängig in allen Schulformen implementiert und ausgebaut
- Mehr Chancengleichheit durch gezielte Förderung und den Einsatz von Mentoren
- Elternarbeit auf allen Ebenen intensivieren
- Interkulturelle Öffnung der Schulen und Vernetzung

⁸⁹ Bei diesem Projekt werden Schülerinnen und Schüler ausgebildet, kultursensibel auf Probleme zu reagieren, Vermittler in Konflikten zu sein und ihre interkulturellen Erfahrungen an andere Schülerinnen und Schüler weiterzugeben

(<http://www.landkreis-goettingen.de/magazin/artikel.php?artikel=3443&menuid=3&topmenu=4>)

⁹⁰ Auch die BBS Ritterplan bietet bereits ein interkulturelles Kompetenztraining durch „FairBleib“ im Berufsvorbereitungsjahr an.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Sprachförderung wird durchgängig in allen Schulformen implementiert und ausgebaut.

Der Landkreis Göttingen sollte als Schulträger darauf hinwirken, dass eine systematische und durchgängige Sprachförderung in allen Schulformen implementiert und ausgebaut wird.⁹¹ Darüber hinaus ist nach Möglichkeiten zu suchen, wie im ländlichen Raum Sprachlernklassen (z.B. für Seiteneinsteiger) eingerichtet werden können, die nach Vorgabe des Kultusministeriums erst bei einer Teilnehmerzahl von 10 Schülern und Schülerinnen zustande kommen kann.

Zudem könnten Studierende der Universität Göttingen eingesetzt werden, die in kleinen Arbeitsgruppen in lockerer Atmosphäre oder auch intensiven Sommersprachcamps⁹² außerschulische Sprachförderung anbieten. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass für die Studierenden die Möglichkeit besteht, sich diese Tätigkeit im Rahmen ihres Studiums anrechnen zu lassen. Auch ist die Einbindung von Ehrenamtlichen denkbar, die an die Schulsozialarbeit angebunden sind.

Zweisprachigkeit wird anerkannt und als Ressource verstanden. Es werden Projekte zur Mehrsprachigkeitsförderung aller Kinder (nicht nur der Migrantenkinder) durchgeführt, wie z.B. die Einrichtung eines Schnuppertages, an dem verschiedene Sprachen und Kulturen vorgestellt und erfahren werden. Auch können Sprachen wie Türkisch, Russisch oder Polnisch im außerschulischen Bereich in Arbeitsgruppen erlernt bzw. vertieft werden. Auch diese Angebote richten sich sowohl an Kinder mit und ohne Migrationshintergrund. Diese Gruppen können u.a. von Eltern gestaltet werden, und auch Lehrkräfte als Lernende mit einbeziehen.

Lehrkräfte, vor allem für das Fach Deutsch, werden im Rahmen von Fortbildungen sensibilisiert, wie Sprachlernprozesse in anderen Sprachen ablaufen, um ein Verständnis für die sprachlichen Fehler der Kinder zu entwickeln und ihnen bei dem richtigen Erlernen und bspw. der Verbesserung der Lesekompetenz gezielte Hilfestellungen geben zu können. Hier könnte eine Kooperation mit der Universität Göttingen und der Universität Kassel angedacht werden.

⁹¹ Zur Qualitätsverbesserung der Sprachförderung in Deutsch als Zweitsprache in niedersächsischen Schulen wurde 2010 das Projekt DaZNet initiiert. In sog. DaZNet-Schulen mit erhöhtem Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund soll eine durchgängige Sprachbildung in möglichst allen Fächern und Kompetenzbereich und als ergänzende, additive Förderung etabliert werden. Sprachbildung soll zu einem festen Bestandteil der Qualitätsentwicklung von Schule und Unterricht werden. Die Vernetzung mit anderen DaZ-Schulen erfolgt über regionale Zentren, die im Rahmen des Projektes bspw. in Göttingen eingerichtet werden. <http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=2767>

⁹²Hier sei erneut auf den VPAK Osnabrück verwiesen, der seit mehreren Jahren sehr gute Erfahrungen mit der Durchführung von Sommersprachcamps für Drittklässler macht, indem er unter Mitarbeit von Lehramtsstudentinnen und -studenten intensive Sprachförderung mit dem Sammeln von Naturerfahrungen und Umweltbildung verbindet. (vgl. www.vpak.de)

2. Mehr Chancengleichheit durch gezielte Förderung und den Einsatz von Mentorenprojekten

Frühzeitiger „sozialer Auslese“ wird mit gezielten (Sprach-)Fördermaßnahmen begegnet. Eltern werden frühzeitig ins Boot geholt um mit ihnen Möglichkeiten der Förderung (auch im häuslichen Bereich) zu besprechen.

An Schulen mit einem hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund sind spezielle Lerngruppen- Maßnahmen einzuführen, um das Gefühl des „Voneinander-Abhängigseins“ zu fördern und Intergruppenabgrenzungen aufgrund des Migrationshintergrundes zu verhindern bzw. einzudämmen (Eigengruppenfavorisierung, Fremdgruppendifferenzierung). Auch ist darauf zu achten, dass die mitunter unterschiedlichen Lern- und Bildungsvoraussetzungen von Jungen und Mädchen Berücksichtigung in der didaktischen Ausgestaltung der Maßnahmen finden, v.a. auch mit Blick auf Jungenförderung (vgl. Schulze/Westphal 2011).

Begleitende fachliche und (schrift-)sprachliche Förderangebote sind für alle weiterführenden Schulen (insbesondere auch an Gymnasien) zu etablieren. Erfahrungen liegen hierzu z.B. aus dem Programm „Förderunterricht für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund“ der Stiftung Mercator vor⁹³. Auch das im Landkreis bereits bestehende Projekt „Starke Kinder machen starke Hausaufgaben“⁹⁴ sollte in dieser Hinsicht weiter entwickelt werden. Die Schulen werden über die Möglichkeiten externer integrationsfördernder Programme informiert.⁹⁵

In den Ganztagschulen werden bewusst Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit der Kinder angeboten. Diese können entlang der Interessen der Kinder bspw. im sportlichen, naturwissenschaftlichen oder künstlerischen Bereich liegen und sollten explizit zur Reflektion ihrer Fähigkeiten und Lernfortschritte anregen. Die Kinder lernen, dass sie durch ihr eigenes Handeln ihre Fähigkeiten ausweiten können. Generell werden mehr kreative Projekte ins Leben gerufen, in denen sich die Jugendlichen ausprobieren können (z.B. Rap-Workshop, Parcours, etc.). Die BBS Duderstadt bietet bspw. ein Boxtraining an. Außerdem bieten sich in Kooperation mit der Jugendhilfe weitere Maßnahmen gegen Gewaltbereitschaft (z.B. Anti-Aggressionstrainings), Selbstverteidigungskurse sowie die Bearbeitung von geschlechtsspezifischen Problemen und Themen (traditionelle Denk- und Verhaltensmuster, Rollenbilder, Zwangsheirat, etc.) in Mädchen- bzw.

⁹³Das Projekt ist ein Fördermodell welches Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund kostenlosen Förderunterricht in Kleingruppen ermöglicht und durch die Universitäten (Lehramtsstudierende) begleitet wird. <http://www.stiftung-mercator.de/?id=95>; vgl. hierzu auch <http://www.uni-goettingen.de/de/130537.html>

⁹⁴Neben dem Projekt „Starke Schüler machen starke Hausaufgaben“ gibt es vereinzelt Zusammenarbeiten mit bspw. dem Jugendamt und der AWO, sowie der Polizei, sowie Veranstaltungen in Form von Familienseminaren um Eltern aufzuklären und interkulturelle Trainings für Schüler (IB 2011 S. 74 ff).

⁹⁵In den Projekten des VPAK Osnabrück FünfSechs (5./6. Klasse) und SiebenPlus (ab 7. Klasse) erfolgt in Kleingruppenarbeit und unter wissenschaftlicher Begleitung der Universität Osnabrück neben der gezielten Förderung im Fach Deutsch, Nachhilfe in anderen Schulfächern, Vorbereitung auf Arbeiten, Klausuren und Prüfungen. Dies findet in den Räumlichkeiten des Vereins statt und richtet sich an Schülerinnen und Schüler aus ganz Osnabrück (siehe: www.vpak.de).

Jungengruppen⁹⁶. Es können auch der IB⁹⁷, Jugendmigrationsdienst und Freiwilligendienst als Kooperationspartner gewonnen werden.

Zur individuellen Förderung erfolgt der Einsatz von Mentoren. Sie werden auf allen Ebenen des Schulsystems entsprechend der individuellen Bedarfslagen beispielsweise als Lesepaten in der Grundschule, Begleitung von Seiteneinsteigern oder als Bildungspaten bei der Suche nach Ausbildungsplätzen eingesetzt (siehe oben). Denkbar sind auch Familienpatenschaften, v.a. für neu zugewanderte Familien mit schulpflichtigen Kindern.

Wichtig ist es auch, Schülerinnen, Schüler und Eltern frühzeitig und fortwährend über die Bedeutung von Schule und Bildung für die Zukunftschancen, das Bildungssystem als solches, sowie Fördermöglichkeiten aufzuklären und Beratungsmöglichkeiten anzubieten. Auch sollen frühzeitig Bezüge zum Ausbildungsmarkt hergestellt werden (z.B. in Kooperation mit BBS, IHK). Vor allem ist es wichtig, Schüler besser auf Bewerbungen und Ausbildungsplatzsuche vorzubereiten und sie hierbei zu unterstützen. Eventuell können hier auch die interkulturellen Kompetenztrainings von „FairBleib Südniedersachsen“ (s.o.) sowie die Sprach- und Integrationsmittler (wie sie in dem Sprint Programm ausgebildet werden sollen) zum Einsatz kommen.

Zudem sollte der gesetzliche Spielraum des eigenständigen Bleiberechts für geduldete Jugendliche (vom 15. bis zum 21. Lebensjahr) nach § 25a Aufenthaltsgesetz ausgenutzt werden. Die Voraussetzungen sind u.a. regelmäßiger Schulbesuch, Erwerb eines Schulabschlusses, eine berufliche Ausbildungsaufnahme sowie ein unauffälliges Verhalten (positive Integrationsprognose). Erfahrungen aus dem „FairBleib Südniedersachsen“-Projekt zeigen, dass trotz der Erfüllung dieser Voraussetzungen, Jugendliche keinen eigenständigen Aufenthaltsstatus bekommen. Zur Begründung werden fehlende Passdokumente angeführt, die aber aufgrund der politischen Situation im Herkunftsland nicht erbracht werden konnten. (Bleiberecht für „gut integrierte Jugendliche“).

Lehrer werden in Schulungen (wissenschaftliche Erkenntnisse und Selbsterfahrungsübungen) dafür sensibilisiert, wie ihr Verhalten und vor allem ihre Haltung im positiven wie im negativen Sinn

⁹⁶Im Berliner Projekt „Heroes - gegen Unterdrückung im Namen der Ehre – ein Projekt zur Gleichberechtigung von Strohalm e.V.“ engagieren sich junge Männer aus Ehrenkulturen gegen die Unterdrückung im Namen der Ehre und für die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach einer Trainingsphase, in der sie sich mit Themen wie Ehre, Identität, Geschlechterrollen und Menschenrechten auseinandersetzen, werden sie zu anerkannten HEROES zertifiziert und besuchen anschließend Schulklassen, Ausbildungsstätten, Jugendeinrichtungen, etc. wo sie Workshops für Mädchen und Jungen zum Thema Ehre leiten. Dieses Projekt kann auch in anderen Städten und Gemeinden initiiert werden. Siehe <http://www.heroes-net.de>; siehe auch Westphal (2011): „Heterogenität, Sozialisation und Lebenswelt(en)? Erwartungen an die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“. In Fuma, Fachstelle Gender NRW, Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe (Hg.): Pluralität als Normalität, Chancen und Herausforderungen einer diversitätsbewussten Kinder- und Jugendhilfe. Münster.

⁹⁷http://internationaler-bund.de/index.php?id=614&city=G%C3%B6ttingen&l=1&ptype=p_d&pid=634;
http://internationaler-bund.de/index.php?id=3231&city=G%C3%B6ttingen%2C+Niedersachsen&ptype=p_d&pid=1738

Bildungswege beeinflussen können. Sie setzen sich mit ihren Erwartungshaltungen und Stereotypen auseinander.

Die Entwicklungen zu Chancengleichheit werden in einem standardisierten und differenzierten Bildungsmonitoring (u.a. Erfassung von Bildungsbeteiligungsquote, Angeboten und Maßnahmen, Entwicklungen in allen Schulformen, v.a. an den Übergängen) regelmäßig erfasst und daraus weitere Konsequenzen über notwendige Maßnahmen gezogen.

Zur Erfassung und Vernetzung der bildungsbezogenen Integrationsmaßnahmen im Landkreis Göttingen sollte ein vom Integrationsbeauftragten koordinierter Pool eingerichtet werden, in den die Einrichtungen ihre Maßnahmen eintragen. So können Synergieeffekte geschaffen und Angebote teils noch zielgerichteter im Landkreis platziert werden.

3. Elternarbeit auf allen Ebenen intensivieren

Die klassischen Elternabende stoßen oft an ihre Grenzen. Lehrer beklagen vor allem in den weiterführenden Schulen eine mangelnde Elternbeteiligung. Es werden neue Formen von Elternarbeit initiiert. Das Konzept der bisherigen, mangelhaften Elternbegegnung wird überarbeitet. So können auch Schulen ähnlich wie im Kitabereich, Elterncafés einrichten, Themenabende veranstalten (z.B. zum Thema Bildungssystem) und die Eltern entlang ihrer Ressourcen bewusst beteiligen bei Festen, Klassenfahrten, Projekttagen usw. Auch wird eine erhöhte Beteiligung von Eltern mit Migrationshintergrund im Elternbeirat angestrebt.

Um Eltern zu erreichen, bedarf es eines erhöhten Engagements auf Seiten von Lehrerinnen und Lehrern. Elternbriefe sollten in angemessener Sprache (ggf. mehrsprachig) formuliert sein. Auch sollte verstärkt auf das Internet und E-Mail-Verteiler als Verbreitung von aktuellen Informationen zurückgegriffen werden. Oft sind jedoch persönliche Ansprachen u.a. auch der Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern notwendig, um mögliche Barrieren zu beseitigen. Die Kommunikation zwischen Lehrkräften und Eltern ist nicht selten durch Konflikte und unterschwellige, gegenseitige Schuldzuweisungen geprägt. Schulungen zur interkulturellen Kommunikation und Kompetenz können hier Abhilfe schaffen. Auch ist die Schulsozialarbeit gefragt, die Elternarbeit zu unterstützen, und bspw. schwer zu erreichende Eltern aufzusuchen, und ihre Rolle als Mittler nutzen. Das Projekt „Elternlotsen“ (siehe oben) kann hier noch weiter ausgebaut und auf andere Schulen übertragen werden.

4. Interkulturelle Öffnung der Schulen und Vernetzung.

Es finden Weiterbildungsmaßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung von Lehrkräften statt. Sie lernen dabei nicht nur mit den Herausforderungen einer heterogenen Schülerschaft adäquat umzugehen, sondern üben sich vor allem auch in der Selbstreflexion.

Es werden verstärkt Lehrkräfte mit Migrationshintergrund eingestellt. Diese können für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund eine Vorbildrolle einnehmen und Mut für einen sozialen Aufstieg geben. Auch ist es wichtig, dass Schülerinnen, Schüler und Eltern ohne Migrationshintergrund im Zuge des Abbaus von Vorurteilen lernen, Personen mit Migrationshintergrund in qualifizierten und höheren Positionen, sowie im öffentlichen Dienst als selbstverständlich wahrzunehmen. In diesem Zusammenhang sollten auch schon Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf begeistert werden, z.B. durch Initiativen wie „Schülercampus - mehr Migranten werden Lehrer“⁹⁸. Ebenso fördert die Niedersächsische Lottostiftung Projekte im Bereich der interkulturellen Öffnung. Darüber hinaus wird eine erhöhte Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund in Schüler- und Elternräten angestrebt.

Es werden interkulturelle Akzente im Schulalltag, in der Unterrichtsgestaltung oder auch in den Lehrmaterialien gesetzt. Das Bekenntnis zu Vielfalt macht sich zudem in der räumlichen Gestaltung und in der Außenwirkung (Internetauftritt, etc.) und nicht zuletzt in den Leitbildern und im Schulprofil bemerkbar. Verschiedene Initiativen fördern interkulturelle Bildung und antirassistische Erziehung in der Schule. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) bietet hierzu mehrere hilfreiche Broschüren und Beispiele für gute Praxis an. Interkulturelle Öffnung betrifft alle Schulen, unabhängig vom Migrantenanteil, jedoch sind die Ansätze je nach Zusammensetzung der Schülerschaft ggf. unterschiedlich zu wählen.

Sich interkulturell zu öffnen, bedeutet auch, sich für andere Institutionen zu öffnen und Formen der Zusammenarbeit im Sinne eines gemeinsamen Bildungsziels zu entwickeln bzw. vertiefen, bspw. zwischen Grundschulen und Kitas, oder mit der Jugendhilfe. Beispielhaft ist hier das Projekt „Brückenjahr“⁹⁹ zu nennen (vgl. Kapitel 5.3.1). Auch ist es erforderlich, den Informationsfluss zwischen den Schulen und den Migrationsberatungsstellen weiter auszubauen und zu koordinieren.

⁹⁸ <http://www.mehr-migranten-werden-lehrer.de/h/>

⁹⁹ <http://www.nibis.de/nibis.php?menid=3620>

5.3.3. Erwachsenen-/Weiterbildung

Die Beteiligung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Erwachsenen-/Weiterbildung zeigt sich prägnant in drei Bereichen: Erstens in der allgemeinen (Weiter-)Bildung (z.B. Computer-, EDV Kurse) zu der häufig auch die deutsche Sprachbildung (z.B. Integrations- und Alphabetisierungskurse) gezählt wird, zweitens in der beruflichen Fort- und Weiterbildung (z.B. Umschulung, Anpassungskurse etc.) und drittens im Erwerb von Schulabschlüssen auf dem zweiten Bildungsweg (vgl. Berichtssystem Weiterbildung 2006, S.135f).

Zu erstens: Wie die bundesweite Erhebung der (allgemeinen) Weiterbildungsbeteiligung aufzeigt, ist die Teilhabe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geringer als die der ohne Migrationshintergrund. Allerdings stagniert die Teilnahmequote bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, während bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Jahren 2003 bis 2007 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist, was sich v.a. mit den (teils verpflichtenden) Integrationskursen erklärt.¹⁰⁰ Dabei ist die Beteiligung bei ausländischen Migrantinnen und Migranten noch etwas ausgeprägter als bei der deutschen Migrationsbevölkerung (von Rosenblatt/Bilder 2008, S. 64).

Die Integrationskurse (Orientierungs- und Sprachkurse) sind wichtiger erster Anlaufpunkt und auch Verpflichtung für Neuzuwanderer¹⁰¹ im **Landkreis Göttingen**, die u.a. von der Kreisvolkshochschule regelmäßig angeboten werden. Diese finden nach den Rahmenbedingungen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) an verschiedenen Standorten des Landkreises und für Migrantinnen und Migranten aus stadtnahen Gemeinden in der Stadt Göttingen statt. Die Zusammensetzung in den Kursen, so die Erfahrung der am Fachworkshop Beteiligten, ist durch eine sehr hohe Heterogenität (z.B. Sprachniveau, Bildungshintergrund, Motivation, Aufenthaltsdauer) geprägt. Auch sind die Bedarfe der Sprachförderung im Erwachsenenbereich recht vielfältig, vom einfachen Beherrschen der Alltags-, bis hin zu Schrift- oder Fachsprache. Hinzu kommt ein Alphabetisierungsbedarf. Probleme zeigten sich aber auch aufgrund bürokratischer Hürden (z.B. durch Vorgaben des BAMF) und weiterer Barrieren, die im ländlichen Raum mitunter besonders zum

¹⁰⁰Demnach ist die Beteiligung an Kursen der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten mit deutscher Staatsangehörigkeit von 29% im Jahr 2003 auf 34% im Jahr 2007 um 5% gegenüber einem Zuwachs von 1% der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund gestiegen. Die Teilnahmequote von Deutschen ohne Migrationshintergrund an Weiterbildungen lag 2003 bei 43% und 2007 bei 44% und veränderte sich demnach kaum. Besonders stieg der Anteil der ausländischen Teilnehmenden von 29% (2003) auf 39% (2007) an und ist demnach höher als bei Migrantinnen und Migranten deutscher Staatsangehörigkeit (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 78)

¹⁰¹Dabei besteht die Teilnahmemöglichkeit nicht für alle Neuzugewanderten, sondern nur für diejenigen mit festem oder verfestigtem Aufenthaltsstatus. Geduldete und Gestattete können die Kurse daher nicht in Anspruch nehmen.

Tragen kommen (z.B. Erreichbarkeit, starrer Kursbeginn, lange Wartezeiten, wenn Mindestteilnehmerzahlen nicht erreicht werden). Auch wird über eine schwierige Teilnahme für schulpflichtige Jugendliche und von Berufstätigen berichtet (vgl. FWS Kreisvolkshochschule). Die Folgen sind Über- und Unterforderung, Nicht-Teilnahme, häufiges Fehlen und Versäumen von Inhalten, Kursabbrüche, usw. Bundesweite Ergebnisse zu den Integrationskursen zeigen, dass nur knapp jeder zweite Prüfungsteilnehmer bzw. jede zweite Prüfungsteilnehmerin das Ziel des Spracherwerbs B1 überhaupt erreicht (Kursabbrüche nicht mit eingerechnet, 9. Lagebericht 2012, S. 69f). Zudem ist die Situation vieler Integrationskurslehrkräfte u.a. aufgrund der Bezahlung als prekär einzuschätzen, was auf die Qualität der Maßnahmen durchaus einen Einfluss haben dürfte.¹⁰² In der KVHS im Landkreis Göttingen wird grundsätzlich ein hauptamtlicher Dozent eingesetzt.

Integrationskurse dienen im besten Fall nicht nur der allgemeinen Erstorientierung und der deutschen Sprachförderung. Die längsschnittliche Wirksamkeitsstudie zu Integrationskursen des Bundes konnte darüber hinaus eine höhere Verbundenheit mit Deutschland und häufigere Kontakte zu Deutschen ausmachen. Zudem sind Hinweise auf eine Steigerung der Erwerbstätigkeit gegeben¹⁰³ (vgl. Integrationspanel 2011, S. 6ff). Nicht zuletzt dient eine Teilnahme dem Gewinn von sozialen Kontakten. Moniert wird von den am Fachworkshop beteiligten Fachkräften, dass ein Anschluss an die Integrationskurse durch weitere Angebote mit möglichst vielfältigen, unterschiedlichen Sprachgelegenheiten (auch mit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund) meistens nicht gegeben ist. Hier könnten die Angebote ausgebaut werden, indem die Integrationskurse stärker mit anschließenden bzw. auffangenden Projekten bzw. Einrichtungen kooperieren wie z.B. Sprachcafés in Zusammenarbeit mit Kitas, Familienzentren, Migrantenvereinen, „Cafe Grenzenlos“ in Duderstadt u.a.m. (vgl. FWS Kreisvolkshochschule). Die Finanzierung solcher sozialraumbezogenen Folgemaßnahmen kann gegebenenfalls mithilfe des ESF¹⁰⁴, EIF¹⁰⁵ und EFF¹⁰⁶ erfolgen. Auch ein

¹⁰²Hier hat das BAMF 2012/2013 eine erste Initiative gestartet. Kursträger müssen zukünftig nachweisen, dass 20€/U.-Std. an Dozenten gezahlt werden, ansonsten wird die Lizenz nicht verlängert (siehe BAMF Rundschreiben vom 7.12.12).

¹⁰³ „So steigt bei männlichen Kursteilnehmenden der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von 10 % auf 34 % und bei Kursteilnehmerinnen der Anteil der Teilzeiterwerbigen von 7 % auf 19 %. Die Sprachkenntnisse spielen hier eine wichtige Rolle: Je höher der Zuwachs der Deutschkenntnisse von der ersten zur zweiten Befragung ausfällt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Befragte ein Jahr nach Kursende einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nachgeht.“ (Integrationspanel 2011, S. 8)
<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb11-integrationspanel.html>

¹⁰⁴ Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist ein „arbeitsmarktlisches Förderinstrument zur Unterstützung der Menschen in Europa“ und zur Minderung von Chancenungleichheiten, durch Schaffung von Beschäftigungschancen in Arbeit und Ausbildung. Unterstützt werden öffentliche Verwaltungen, NGO'S und Wohlfahrtsverbände. http://www.esf.de/portal/generator/944/esf__grundlagen.html

¹⁰⁵ Der Europäische Integrationsfond (EIF) hat das Ziel Drittstaatsangehörigen zu helfen die Voraussetzungen für den Aufenthalt zu gewährleisten und deren Integration zu unterstützen, z.B. durch vorintegrative Maßnahmen wie Vermittlung grundlegender Sprachkenntnisse und Grundlagen des deutschen Staatesystems,

anschließender Übergang in Aus- und Weiterbildung sowie Erwerbstätigkeit kann noch gezielter ausgestaltet werden. In den Blick zu nehmen sind dabei zudem besonders Frauen mit Migrationshintergrund sowie Flüchtlinge¹⁰⁷, z.B. durch EIF- und EFF-Mittel.

Eine ungünstige Infrastruktur und teilweise Isolation in kleineren Gemeinden können (regelmäßige) Teilnahmen an Weiterbildungskursen erschweren und sorgen somit auch für weniger Gelegenheit, die deutsche Sprache im Alltag zu praktizieren. Hier können auch Angebote, die die Mobilität erhöhen wie z.B. Förderung des Führerscheinerwerbs sinnvoll sein (IB 2011, S. 121). Zugleich sind Sprachkenntnisse und Weiterbildung für Frauen und Mütter sowohl für ihre eigene Selbständigkeit als auch in der Kindererziehung als sehr wichtig zu erachten (IB 2011 S. 122 ff). Zu nennen sind auch frauenspezifische Maßnahmen der Sprachförderung bei denen der rechtliche Status der Teilnehmerinnen für die Teilnahme irrelevant ist (IB 2011, S. 246).

Wegweisend sind auch Projekte, die ein Berufspraktikum vermitteln, wie etwa das seit 2009 durchgeführte Projekt „Berufspraktikum für Menschen mit Migrationshintergrund“ der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben in Göttingen. Die beruflichen Sprachkenntnisse werden dadurch erweitert. Dieses Projekt richtet sich vorrangig an Migrantinnen und Migranten mit mangelnden Deutschkenntnissen, die aber sonst keine weiteren Vermittlungshemmnisse haben (IB 2011, S. 115). Auch die KVHS hat in den Jahren 2010/2011 berufsbezogene Sprachkurse mit Praktikum (ESF-BAMF gefördert) in Duderstadt, Hann. Münden und Göttingen durchgeführt. Nachdem der Internationale Bund die Ausschreibung für weitere Kurse (bis 2013) gewonnen hat, finden nur noch Kurse in Göttingen statt. Weiterer Handlungsbedarf ist daher auch in der Abstimmung und Kooperation verschiedener Kursträger auszumachen.

Weiterhin könnten im Grenzdurchgangslager Friedland für Resettlementflüchtlinge (z.B. aus Irak, Syrien) gleich nach der Ankunft Integrationskurse angeboten und durchgeführt werden – wie bis Juni 2012 im GDL Friedland von der BIGS koordiniert und von acht anerkannten Kursträgern umgesetzt. Die Migrantinnen und Migranten hätten damit hinsichtlich der Sprachförderung eine Integration vom

sowie Bildungsmaßnahmen und Projekte die die gesellschaftliche Teilhabe und den interkulturellen Dialog und Öffnung fördern. <http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/EUFonds/EIF/eif-node.html>

¹⁰⁶ Der Europäische Flüchtlingsfond (EFF) hat das Ziel, „die EU-Mitgliedsstaaten bei der Aufnahme von Flüchtlingen und den sich hieraus ergebenden Herausforderungen finanziell zu unterstützen“. Gefördert werden beispielsweise Projekte im Bereich von Sprachschulungen, Hilfen im Arbeitsmarkt, psychologische Hilfen und allgemeinen Verbesserungen der Aufnahmebedingungen und des Asylverfahrens. <http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/EUFonds/EFF/eff-node.html>

¹⁰⁷ Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthaltsstatus haben bisher keinen Zugang zu Integrations Sprachkursen, hingegen haben Resettlementflüchtlinge z.B. aus Syrien, befristet z.B. für zwei Jahre einen gesicherten Status.

„ersten Tag“ an.¹⁰⁸ Die Umsetzung Integrationskonzeptes vom „Ersten Tag“ an im GDL Friedland könnte eine interessante und zielführende Forderung des Landkreises Göttingen an das Land Niedersachsen (Nds.MS und MI) und an das BAMF sein.

Zu zweitens: An beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nehmen Personen mit Migrationshintergrund bundesweit insgesamt deutlich seltener teil als Personen ohne Migrationshintergrund (in 2010 9,6% vs. 18,4%). Personen der zweiten Generation nehmen etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Personen mit Migrationserfahrung (13,5%), Ausländerinnen und Ausländer am seltensten (8,3%), Männer etwas häufiger als Frauen (10,1% vs. 9,2%) (9. Lagebericht 2012, S. 132f.). Zur allgemeinen wie auch beruflichen Fort- und Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten im **Landkreis Göttingen** liegen (uns) bisher keine verfügbaren Daten vor. Daher gilt es zunächst die Rahmenbedingungen für gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten an Weiterbildung vor Ort zu prüfen. Eine unterdurchschnittliche Beteiligungsquote von Personen mit Migrationshintergrund verweist auf strukturelle Probleme, deren Ursachen gezielt zu untersuchen und denen geeignete Maßnahmen entgegenzusetzen sind.¹⁰⁹ Hierfür ist es erforderlich, *„Weiterbildungsangebote stärker an den Bedarfen der Zielgruppe auszurichten und Informations- und Beratungsangebote sowie Förderinstrumente bedarfsgerecht weiterzuentwickeln“* (Nationaler Aktionsplan Integration 2011, S. 71). Zur Verbesserung der Zugänge führt der Nationale Aktionsplan unter anderem folgende Maßnahmen an, die in ähnlicher Weise auch im Landkreis Göttingen Anwendung finden könnten: Erstens die Einrichtung eines Servicetelefon¹¹⁰ und Internetportals für Weiterbildungsberatung. Dabei ist auf die Benutzerfreundlichkeit zu achten. Zweitens besteht die Möglichkeit einer individuellen Förderung über die „Bildungsprämie“¹¹¹, ein Finanzierungsinstrument des Bundes, durch das Migrantinnen und Migranten bisher auch im Landkreis schon gut erreicht wurden (die Beratung erfolgt im Landkreis durch BIGS) und drittens eine Unterstützung über das europäische

¹⁰⁸ Parallel müsste eine Anerkennungsberatung über die IQ-Anerkennungsstelle in Südniedersachsen stattfinden bzgl. ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen und es könnte zielgerichtet z.B. mit dem Jobcenter vor Ort Kontakt aufgenommen werden, in deren Einzugsgebiet die Migranten nach ihrem Aufenthalt im GDL Friedland umverteilt werden, um eine optimale Vorbereitung für den Start in Deutschland zu erreichen.

¹⁰⁹Problematisch ist für den Bereich der beruflichen Bildung auch die Hürde für Frauen mit mehreren Kindern. Da Frauen mit Migrationshintergrund häufig mehrere Kinder haben, sind sie vom Mangel an handhabbaren Teilzeitangeboten – so ist anzunehmen – stärker betroffen.

¹¹⁰Aufgrund annehmbarer sprachlicher Schwierigkeiten ist die persönliche Beratung jedoch dadurch nicht zu ersetzen. Die seit 2009 vom Land Niedersachsen geförderte und u.a. vom Landkreis Göttingen kofinanzierte Bildungsberatungsstelle bei der BIGS in Göttingen (mit dezentralen Beratungsterminen vor Ort, z.B. in den Integrations Sprachkursen) kann hier Ratsuchenden eine erste Orientierung geben.

¹¹¹Mit dem Prämiengutschein der Bildungsprämie übernimmt der Staat unter bestimmten Voraussetzungen (Selbständige und Angestellte, mind. 15h/Wo. erwerbstätig, maximales Jahreseinkommen von 20.000€) die Hälfte der anfallenden Kosten für Fortbildungskurse und Prüfungen – bis zu 500 Euro. Weitere Informationen unter: <http://www.bildungspraemie.info/>

Programm für lebenslanges Lernen GRUNDTVIG¹¹², wo unter anderem auch Aktivitäten unterstützt werden, die Menschen mit Migrationshintergrund Zugänge zu allgemeiner Weiterbildung öffnen (ebd., S. 71). Des Weiteren könnten die örtlichen Träger Mittel für bedarfsgerechte Maßnahmen bei der NBANK beantragen¹¹³, was auf Landkreisebene auch bereits getan wurde. Schließlich sind auch die kofinanzierten Maßnahmen des Jobcenters¹¹⁴ zu benennen. Umschulungs- bzw. Anpassungskurse werden teilweise von den örtlichen Trägern angeboten (z.B. SPRINT¹¹⁵-Projekt der BIGS). Die genaue Vermittlungs- und Beteiligungsquote von Personen mit Migrationshintergrund sollte erfasst und ggf. optimiert werden (vgl. Kapitel 5.2).

Zu drittens: Eine wichtige Funktion der Erwachsenen-/Weiterbildung kommt der Überwindung bildungsbezogener Nachteile zu. Ein immer höherer Anteil der Schulabschlüsse wird über den Zweiten Bildungsweg an berufsbildenden Schulen und an weiteren Bildungsorganisationen erworben. Dabei handelt es sich neben dem Nachholen von Haupt- und mittleren Schulabschlüssen vor allem auch um den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse, wie der Fachhochschulreife oder dem Abitur. Hier ist bei Ausländerinnen und Ausländer insgesamt ein positiver Trend zu verzeichnen. Ihr Anteil beim Erwerb der höheren Abschlüsse stieg von 2005 (36,7%) auf 2009 (39,6%) um 8%. Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich nicht feststellen (Frauen: 39,5%; Männer:39,7%) (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 38). Zahlen für den **Landkreis Göttingen** liegen z.Zt. der Konzepterstellung nicht vor, diese sollten im Rahmen des Bildungs-/Integrationsmonitoring erfasst werden. Ein nachträglicher Erwerb des Haupt- und/oder Realschulabschlusses kann derzeit u.a. bei der BV Arbeit und Leben und der VHS Göttingen in Südniedersachsen erlangt werden.¹¹⁶

¹¹²Das Programm GRUNDTVIG umfasst alle Bereiche der Erwachsenenbildung und steht Einrichtungen der formalen, nicht-formalen und informellen Erwachsenenbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten offen. Im Blickpunkt stehen neben älteren Menschen auch Erwachsene, die ihren Bildungsweg ohne Grundqualifikation abgebrochen haben. Im Programm GRUNDTVIG werden u.a. folgende Aktivitäten gefördert: Vorbereitende Maßnahmen, Besuche und Austausch, Weiterbildung für Bildungspersonal, Workshops, Lernpartnerschaften, Freiwilligenprojekte 50+. Weitere Informationen unter: http://www.lebenslangeslernen.eu/grundtvig_5.html

¹¹³Mögliche Fördertöpfe sind für öffentliche Einrichtungen u.a. „Modellprojekte betriebliche Ausbildung“, „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen“ (IWiN), „Innovative Aus-, Fort- und Weiterbildung“, „Überbetriebliche Ausbildung/ Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung“ (ÜLU); siehe <http://www.nbank.de/>

¹¹⁴Die Fallmanagerinnen und Fallmanager haben insgesamt die Aufgabe, ein passgenaues, bedarfsgerechtes Maßnahmenangebot für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit SGB II- Bezug zu installieren. Das Jobcenter übernimmt in dieser Zeit die Kosten für den Lebensunterhalt.

¹¹⁵Sprint steht für Sprach- und Integrationsmittler. In dem von BAMF und EIF geförderten Projekt werden Menschen mit Migrationshintergrund in mindestens 18 Monaten zu Brückenbauern sowohl im Gesundheitsbereich als auch im Bildungs- und Sozialwesen ausgebildet und sind später vielfältig und in jedem dieser Gebiete einsetzbar. Sie überwinden kulturelle und sprachliche Barrieren und können Missverständnisse und Hemmungen durch Vermittlung zwischen den Kulturen abbauen. (<http://www.sprachundintegrationsmittler.org/index.php/sprach-und-integrationsmittler>)

¹¹⁶ Es gibt seit 2013 eine Initiative des Bundesarbeitsministeriums für Spätstarter (über 25 und unter 40) verstärkt (Erst)Ausbildungen zu bewerben, allerdings kommen hier alle Migrantinnen und Migranten, die durch

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Integrationskurse werden flächendeckend für alle angeboten und ihre Nachhaltigkeit über Anschluss an weitere (allgemeine und berufliche) Weiterbildung sichergestellt.

Bürokratische Hürden sowie Mobilitätshemmnisse werden unter Berücksichtigung der vom BAMF vorgegebenen Verbindlichkeiten so gut wie möglich abgebaut (z.B. Schwarzes Brett in der KVHS zur Einrichtung von Fahrgemeinschaften, Lerngruppen, Soziale Netzwerke im Internet). Lange Wartezeiten bis Kursbeginn könnten durch eine engere Zusammenarbeit mit der VHS Göttingen¹¹⁷, bzw. den KVHS der angrenzenden Landkreise sowie flexible Angebote überbrückt werden, z.B. Online-Plattformen, differenzierte Konversations- oder Gesprächsgruppen. Vielfältige, unterschiedliche Sprachgelegenheiten sind durch interkulturelle Begegnungsangebote zu fördern. Allerdings ist auch ein systematischer Anschluss der Integrationskurse mit weiterführenden (bildungs- und berufsqualifizierenden) Maßnahmen zu erreichen, in dem Angebote aufeinander aufbauen bzw. miteinander verzahnt werden. Eine frühzeitige Information über (Folge-)Angebote ist dabei anzustreben und mit den Bedarfen von Jugendlichen, Frauen, Flüchtlingen und Berufstätigen abzustimmen. Eine Finanzierung kann durch EIF- und EFF-Mittel erreicht werden. Die bis Juni 2012 im Grenzdurchgangslager Friedland durchgeführten Integrationskurse sollten wieder aufgenommen werden.

2. Die Beteiligungsquote von Migrantinnen und Migranten an Angeboten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung wird erhöht.

Bestehende Barrieren werden abgebaut (vgl. s.o.) und die Institutionen und Träger entwickeln sich im Sinne einer interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung weiter. Die Informations- und Beratungsangebote für alle Migrantinnen und Migranten zur Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung werden verbessert, z.B. gezielte Angebote für Migrantinnen und Migranten, die deren Kompetenzen berücksichtigen, z.B. Qualifizierung zu Sprach- und Kulturmittlern. Die Suche nach weiteren finanziellen Fördermöglichkeiten wäre ein wichtiger Schritt (z.B. NBANK). Dies kann mittels einer gezielten Weiterbildungsberatung im Rahmen der Integrationskurse geschehen. Die BIGS bietet u.a. auch Beratungsmöglichkeiten zur Bildungsprämie. Unterstützend könnten z.B. ein Servicetelefon oder ein Internetportal für die

ihren schwierigen Aufenthaltsstatus vor 2009 an einer Ausbildung gehindert wurden nur erschwert zum Zuge, da eine passende Förderung fehlt.

¹¹⁷Hier gibt es seit Juli 2012 das Modell der zentralen Koordination der Einstufungstests und Abschlussprüfungen bei der BIGS, dadurch können für Landkreisbewohner zumindest Wartezeiten für Kurse, die in Göttingen stattfinden, reduziert werden, da in der Stadt Göttingen eine höhere Kurszahl als im Landkreis Göttingen erreicht wird und durch Absprache schneller Kurse voll werden und beginnen können.

Weiterbildungsberatung eingerichtet werden. Der Erwerb höherer schulischer Abschlüsse ist bei den Jugendlichen (auch geduldete Jugendliche, nach §25a) im Landkreis Göttingen weiter durch entsprechende Bildungsangebote gezielt zu unterstützen.

5.4 Handlungsfeld Kultur, Freizeit und Begegnung

Gelingende Integrations- und Teilhabeprozesse sind begleitet von Prinzipien der Toleranz (vgl. UNESCO Toleranz Erklärung v. 1995). Gelegenheiten des Miteinanders und Aufeinander-Zugehens stärken die gegenseitige Toleranz, Anerkennung und das Zusammengehörigkeitsgefühl von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Dafür sind Offenheit, Neugierde und Interesse füreinander ebenso wie auch Möglichkeiten des Kennenlernens eine Voraussetzung. Ein solches Klima der „integrativen Freundlichkeit“ herzustellen ist die eigentliche Stärke der Kommunen (vgl. Sachverständigenrat 2012, S. 167). Der Förderung der Teilhabe an kultureller Bildung kommt hier eine große Bedeutung zu. Kulturelle Bildung findet statt in Bereichen der Freizeit, Unterhaltung und Entspannung sowie durch kulturell-künstlerische Betätigung und in interkulturellen Begegnungen.

Kulturelle Teilhabe bemisst sich sowohl an den Möglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund als aktive Kulturakteure und –schaffende tätig zu werden und in Erscheinung treten zu können. Als auch daran, ob Migration und Integration sowie kulturelle Vielfalt Themen in Kultur- und Freizeiteinrichtungen wie auch Sportvereinen sind, und im öffentlichen Raum ihren Platz und Anerkennung finden. Kulturelle Teilhabe zeigt sich weiter daran, inwieweit sich Kultur- und Freizeiteinrichtungen um alle Bevölkerungsgruppen bemühen und diese als Aktive oder als Publikum ansprechen (vgl. Wagner 2012). Sportvereine gehen mit vielen Anregungen und Maßnahmen zur Integration in und durch den Sport seit langem bereits beispielhaft voran (Deutscher Sportbund 2004). Hier zeigt sich für Deutschland u.a. neben einer hohen Quote an Mitgliedern (Männer 6%; Frauen 33%) auch ein Anstieg des Engagements von Ehrenamtlichen (Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 110). Häufig erreicht der organisierte Sport mit seinen Angeboten die Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund als Mitglieder wie auch als ehrenamtlich Tätige (Übungsleiter, Vorstand, u.a.) noch zu wenig (vgl. Westphal 2004).

Insgesamt ist das freiwillige, bürgerschaftliche Engagement – abhängig von Bildungsabschluss, Alter, Geschlecht und Organisationsform – noch ausbaufähig. Zudem sind vielfältige Formen des nachbarschaftlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten nicht in für deutsche Institutionen typische Formen gekleidet. So wird z.B. ehrenamtliche Begleitung, Dolmetschen, Hilfestellungen im alltäglichen Leben, nicht sichtbar.

Öffentliche Kultur- und Freizeiteinrichtungen wie auch Vereine und Verbände stellen sich im **Landkreis Göttingen** diesen Herausforderungen. Sie schaffen ein Bewusstsein für die Verschiedenheit und Gemeinsamkeit kultureller Ausdrucksformen und Ressourcen in der sozial und kulturell heterogenen Gesellschaft. Kulturelle Teilhabe wird als Basis für eine aktive Mitgestaltung des gesellschaftlichen Lebens im Landkreis geschätzt und gefördert.

Im Landkreis Göttingen hat die interkulturelle Kultur- und Begegnungsarbeit längst erfolgreich an Bedeutung gewonnen. Vielfältige Kulturprojekte wie „Märchen der Völker“ oder eine Kinderbilderausstellung im Rahmen der „KONTURA 03“ des Vereins bildender Künstler in Duderstadt zeugen davon. Ferner sind organisierte Tagesausflüge von Migrantenfamilien zu Kunstausstellungen wie der „documenta“ in Kassel, der Frankfurter Buchmesse sowie Kunstausstellungen im Kreishaus als gute Beispiele zu nennen (vgl. IB 2011; Newsletter Integrationsbüro 2012, 1,2). Auch gezielt an Frauen mit und ohne Migrationshintergrund adressierte Angebote wie „frauenORTE Niedersachsen – Auf den Spuren bedeutender Frauen“ ermöglichen einen Zugang und die Auseinandersetzung mit Frauengeschichte und –kultur des Landes.

Der Moscheeverein leistet z.B. als Migrantenorganisation vor Ort in Hann. Münden einen wichtigen Beitrag zur kulturellen Vielfalt und Öffnung. Der Verein stützt den Landkreis durch Kooperation, insofern er eine Brücke bildet zwischen landkreisinternen Projekten und z.B. muslimischen Familien mit Migrationshintergrund.

Integrationsbericht, Fachworkshops und Gespräche mit Beteiligten lassen allerdings auf einen Mangel an interethnischen Freundschaften innerhalb der Bevölkerung im Landkreis schließen. Es fehlen vielerorts Gelegenheitsstrukturen, die diese unsichtbaren Grenzen aufheben und neutrale Orte und Anlässe der Begegnung schaffen. Auch werden Freizeit und Interessen bevorzugt innerhalb der eigenen ethnisch-nationalen Gruppen statt miteinander verbracht. Das allgemeine Programmangebot der Kreisvolkshochschule erreicht noch wenig die Bevölkerung mit Migrationshintergrund (vgl. FWS Kreisvolkshochschule). Die Art der Angebote und die Erreichbarkeit für Migrantengruppen weiterzuentwickeln sowie Hemmnisse und Mobilitätshürden abzubauen, sind Herausforderungen, der sich alle Anbieter und insbesondere Bildungsträger nur mit gemeinsamen Überlegungen und Aktionen stellen können.

Zudem fehlt es gerade den Jugendlichen an adäquaten bzw. alters-, milieu- und geschlechtergerechten Freizeit- und Begegnungsangeboten vor Ort. Sportvereine stellen für ca. 1/3 der Jugendlichen (vor allem für männliche) bereits ein solches Angebot dar (vgl. IB, S.237f). Die Mädchen und Jungen haben neben Sport jedoch vielfältige weitere künstlerisch-musische Interessen (Musik, Tanz, Gesang), denen sie aufgrund fehlender finanzieller Mittel des Elternhauses kaum nachgehen können (vgl. Protokoll Gespräch mit Jugendlichen 9. Hauptschulklasse). Die Musikschule bietet in Duderstadt Angebote wie „Afrikanisches Trommeln auf Djemben“ oder in Hann. Münden das Angebot „Rhythmus ist Klasse“ an, die von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gut genutzt werden.

Ehrenamt, freiwillige Dienste und bürgerschaftliches Engagement finden bei Jugendlichen und Erwachsenen bislang vorrangig durch Einzelpersonen Zuspruch. Es sind vielfach Frauen, die in Migrantenvereinen/-initiativen und informellen Bereichen bürgerschaftlich bspw. als Eltern- oder Integrationslotsen tätig sind. (vgl. IB, S. 146).

Hauptziele und Maßnahmen der nächsten fünf Jahre:

1. Kulturelle Teilhabe fördern: Migration/Integration und kulturelle Vielfalt sind Themen in Kultur- und Freizeiteinrichtungen.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Kultur- und Freizeiteinrichtungen wie auch der Kreisvolkshochschule, Musikschule etc. wird weiter voran gebracht. Ausmaß und Formen der kulturellen Teilhabe von Frauen und Männer mit Migrationshintergrund wird differenziert erhoben. Strategien einer verbesserten Ansprache und Beteiligung werden entwickelt auch unter Berücksichtigung von Inklusion und Diversität. Die bereits bestehenden vielfältigen Angebote zur Begegnung und Austausch mit Musik, Kunst und Kulturen der einheimischen und zugewanderten Bevölkerung werden fortgeführt. Zur Aufklärung der nicht zugewanderten deutschen Bevölkerung und zum Abbau von Vorurteilen und Ängsten gegenüber Migration und Integration werden kulturell – künstlerische Projekte mit Bezug auf die Geschichte und Gegenwart von Zuwanderung und Integration im Landkreis Göttingen, auch durch Einbindung der Planungen für das Museum des Grenzdurchgangslagers Friedland, gefördert. Landkreispartnerschaften könnten mit Regionen aus Herkunftsländern der Migrationsbevölkerung ausgebaut werden (vgl. z.B. Musikschulaustausch mit der polnischen Partnerstadt von Duderstadt oder Hann. Münden). Kulturschaffende Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund kooperieren und entwickeln gemeinsame Projekte/Ausstellungen.

Austausch und Vernetzung über die unterschiedlichen Erfahrungen und Strategien von Zugang, Beteiligung und Angeboten der Vereine und Projekte mit interkultureller Begegnung sind eine sinnvolle Weiterentwicklung. Der Kreissportbund wird sich hier weiter einbringen, einen Austausch über Integrationsfragen mit den Vereinen vor Ort anregen sowie über das Landesprogramm „Integration im und durch den Sport“ informieren. In Austausch und Kooperation z.B. mit dem Sportbund könnten Projekte für Mädchen und Frauen angeregt werden, auch um ihre Beteiligung am gesamten Vereinsleben zu erhöhen (z.B. als Übungsleiterin oder im Vorstand).

2. Im Landkreis Göttingen wird die (inter)kulturelle Kinder- und Jugendbildung/-begegnung verbessert.

Kooperationen zwischen Schulen sowie Kunst-, Musik- und Sportangeboten werden ausgebaut, um neue und attraktive schulische wie auch außerschulische Angebote zu erschließen. Diese Angebote dienen zugleich auch der Toleranzförderung. Eine Kernaufgabe für die Integration im Landkreis ist die Jugendarbeit und –bildung. Bestehende institutionalisierte Konzepte wie die Kinder- und Jugendbüros sollten weiter interkulturell entwickelt und darauf hin befragt werden, inwieweit Zugang und Angebote auch für Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund attraktiv sind und wie kulturelle Teilhabe und interkulturelle Begegnung konstruktiv ermöglicht werden können. Zudem kann unter Beteiligung der Mädchen und Jungen in Erfahrung gebracht werden, warum die jeweiligen Gruppen den Angeboten fern bleiben.

Die Kinder- und Jugendbüros dienen als Anlaufstelle für interkulturelle Jugend(kultur)projekte und schlagen eine Brücke zwischen Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Kooperationen mit den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, wie auch mit weiteren Angeboten und Initiativen der Kinder- und Jugendkultur wie auch den Vereinen, z.B. Sportvereinen vor Ort, helfen entsprechende Projekte zu entwickeln.

Eltern- und Integrationslotsen sowie professionelle Sprach- und Kulturmittler könnten im Bedarfsfall auch zwischen Einrichtungen und Eltern vermitteln. Eltern wie auch die Kinder und Jugendlichen in Migrantenfamilien sind teilweise skeptisch gegenüber den vorhandenen Angeboten eingestellt, kennen diese nicht, setzen andere Prioritäten und vermeiden daher das Aufsuchen. Gerade bei Mädchen ist eine solche Skepsis aus elterlicher Sorge heraus im Landkreis noch eher verbreitet anzutreffen (FWS weiterführende Schulen). Hier kann frühzeitig das Gespräch mit Eltern gesucht werden, um Ängste und Skepsis abzubauen. Engagierte Personen als Sprach- und Kulturmittler auszubilden, um zwischen Kultur- und Bildungseinrichtungen und Familien mit Migrationshintergrund zu vermitteln, trägt maßgeblich zu einer besseren Verständigung und zum Abbau von Vorbehalten und Vorurteilen bei. Aufgrund der inhaltlichen und kommunikativen Herausforderung dieser Aufgabe wird dies zum einen mit einer guten Qualifizierung sichergestellt (vgl. IB, S. 81f). Zum anderen ist es aber bedeutsam, diese qualifizierten Personen in Zukunft besser zu vernetzen und zu koordinieren. Eine Ausdehnung auf den Landkreis und eine größere Bekanntheit bei den Kultur- und Bildungseinrichtungen sollten angestrebt werden (vgl. IB, S. 251f).

3. Förderung und Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements als Basis interkultureller Begegnung.

Das Potenzial von jugendlichen und erwachsenen Migrantinnen und Migranten für bürgerschaftliches Engagement wird gesehen und die Vielfalt der Formen des Engagements sichtbar gemacht und anerkannt. Bestehende Strukturen der verschiedenen Organisationsformen und Vereine (z.B. Feuerwehr, Schützenvereine, Deutsches Rotes Kreuz u.a.m.) werden interkulturell für Frauen und Männer auf allen Ebenen (Mitglieder, Vorstand) geöffnet. Als wichtig wird dabei zunächst die weitere Vermittlung von Wissen und Informationen über die Möglichkeiten der unterschiedlichen Formen der Teilhabe in den Vereinen, Kultur- und Freizeiteinrichtungen erkannt. Vielfach orientieren sich die Teilnehmenden entlang ethnischer Kriterien und es fehlen Brücken, die den Zugang zu weiteren Kultur- und Freizeitangeboten ermöglichen. Demzufolge wird die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen gestärkt und die Durchlässigkeit erhöht. Zum anderen werden gezielt „Schlüsselpersonen“, die als Vorbilder oder Ansprechpartner das Aufeinander-Zugehen erleichtern und vertrauensvoll erste Informationen und Erfahrungen weitergeben, stärker als bisher eingebunden und angemessen anerkannt. Insbesondere Frauen und Männer in binationalen Ehen und Partnerschaften werden als Brückenbauer erkannt und deren Potential für die Unterstützung von gesellschaftlicher Integration und kultureller Vielfalt wertgeschätzt (vgl. IB 2011, S. 202f). Hier kommt auch dem DITIB Moscheeverein in Hann. Münden eine bedeutende Rolle zu. Die Gründung weiterer Migranteninitiativen und –selbstorganisationen wird gefördert und durch Schulungen zur Vereinsgründung unterstützt.

Ein Beispiel gelungenen (interkulturellen) bürgerschaftlichen Engagements stellt der „Bürgertreff e.V.“ in Hann. Münden dar, der durch die Förderung des Programms „Soziale Stadt“ zu einer zentralen interkulturellen Begegnungsstätte mit attraktiven und wohnortnahen Angeboten, die Integration nachhaltig gestützt hat. Mit Auslaufen des Programms wird nach neuen Wegen von Erhalt und Beteiligung gesucht.

Das „Café Grenzenlos“ in Duderstadt steht im Landkreis Göttingen als Beispiel für umfangreiche Angebote, Programme und Veranstaltungen der kulturellen Teilhabe und interkulturellen Begegnung für alle Mädchen und Frauen, unabhängig von Herkunft und Lebenslage.¹¹⁸

118 „Grenzenlose Fitness für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ in Duderstadt, „Grenzenloses Schwimmen für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ in Hann. Münden, sowie das „Café Grenzenlos“ der Stadt Duderstadt.

5.5. Handlungsfeld Gesundheit, Pflege und Altern

Zugewanderte sind nicht nur Nutzer, sondern auch längst selbstverständlich als Dienstleister im Gesundheitswesen tätig. Als Nutzer bzw. als Patienten profitieren Frauen und Männer mit Migrationshintergrund allerdings bisher zu wenig von Angeboten der Prävention¹¹⁹ und Versorgung. Sie stoßen noch auf viele Schwierigkeiten und Barrieren im Zugang zum Gesundheitswesen (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 121). Diese Hürden entstehen nicht nur aufgrund von Sprach- und Informationsdefiziten auf Seiten der Migrationsbevölkerung, sondern auch durch fehlende Kenntnisse der Fachkräfte in Gesundheitseinrichtungen über migrations- und kulturbezogene Erfahrungen, Bedürfnisse und Kommunikationsformen. Außerdem sind Erfahrung, Haltung und Informationsstand des medizinischen Fachpersonals und insbesondere der Kommunikation und Kooperation der involvierten Fachdienste entscheidend, ob und zu welchem Grad Migrantinnen und Migranten den notwendigen und rechtlich möglichen Zugang zu medizinischer Versorgung erhalten. Hierzu gehören auch kompetente und professionelle Dolmetscherdienste, wenn sie medizinisch erforderlich sind. Zudem gibt es sozialrechtliche Begrenzungen in Abhängigkeit von Aufenthaltstitel und –status (vgl. Frings 2008). In solchen Fällen hängt die medizinische Versorgung oft von vermittelnden kommunalen oder privaten Engagements ab.

Migration und Integration gehen nicht grundsätzlich mit Gesundheitsrisiken einher, jedoch führen Migrationsumstände (z.B. Flucht aufgrund von Verfolgung), Erwerbsbiografien in anstrengenden und an- und ungelerten Tätigkeiten, belastende und prekäre Lebenssituationen (z.B. Armut, Duldung) zum Teil zu erheblichen gesundheitlichen Risiken. Im Vergleich zur deutschen Gesamtbevölkerung geben Personen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt mit 12,1% (im Vergleich zu 14% ohne Migrationshintergrund) etwas seltener an, krankgeschrieben oder von Unfällen betroffen gewesen zu sein. (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 123).¹²⁰ Auch eine amtlich anerkannte (Schwer-)Behinderung wird von ihnen seltener angegeben. Da das Risiko einer Erkrankung und/oder einer (Schwer)Behinderung insgesamt mit höherem Alter steigt, können diese vergleichsweise geringen Quoten mit dem durchschnittlich jüngeren Alter der Migrationsbevölkerungsgruppen erklärt werden. Allerdings ist auch eine Vermeidung von Krankmeldungen aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse zu vermuten. Neben Sprach- und Verständigungsbarrieren spielen fehlende Information und Aufklärung über das amtliche Anerkennungsverfahren einer Behinderung eine bedeutsame Rolle (vgl. auch Robert Koch 2008, S. 50; Wansing/Westphal 2012). Dies gilt ebenso für die Inanspruchnahme von

¹¹⁹Aufgrund der Gefahr der missverständlichen Verwendung werden als bessere Begriffe zu Gesundheitsprävention die Begriffe Gesundheitsförderung oder Krankheitsprävention verwendet. 2009 wurde das Wort Gesundheitsprävention für die Wahl zum Unwort des Jahres nominiert.

¹²⁰Krankenquote nach Mikrozensus 2009

Pflegeleistungen. Für einen gleichberechtigten Zugang stehen zudem noch die Unübersichtlichkeit der vorhandenen Angebote und Leistungen sowie die Angst vor einer nicht kultur- und religionssensiblen Versorgung und Betreuung im Wege (9. Bericht, S. 328). Die Gruppe der älteren Migrantinnen und Migranten ist oft in einer besonders schwierigen Lage. Nach der Gesundheitsberichterstattung des niedersächsischen Gesundheitsamts lag das Haushaltsnettoeinkommen von Migrantinnen und Migranten im Seniorenalter im Jahr 2011 um 20% unter dem der Personen ohne Migrationshintergrund desselben Alters (vgl. NLGA 2011, S.42). Demnach verfügen ältere Menschen mit Migrationshintergrund in Niedersachsen über geringere finanzielle Spielräume, für bspw. Eigenbeteiligungen an Medikamenten und Gehhilfen oder auch für die Nutzung von kostenpflichtigen gesundheitsfördernden Sport- und Freizeitangeboten. Die demografische Entwicklung in Deutschland weist auf einen erheblichen Anstieg des Bevölkerungsanteils älterer Migrantinnen und Migranten hin. Immer mehr ältere Migrantinnen und Migranten werden ihren Lebensabend in Deutschland verbringen bzw. zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland hin und her pendeln. Sie sind bei der Inanspruchnahme von Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe noch unterrepräsentiert (vgl. Projekt „Älter werden in Deutschland“). Für eine gleichberechtigte Inanspruchnahme ist es zentral, auch die Gesundheitsförderung früh zu verbessern. Auffällig ist eine geringere Teilnahme von zugewanderten Kindern an Früherkennungs- und Vorsorgeuntersuchungen (Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 124f). Eine sorgfältige Analyse der Gründe hierfür ist entscheidend für die zu wählenden Interventionen. Gleiche Zugangsmöglichkeiten ungeachtet von Alter, Geschlecht, Sprachkenntnissen oder Herkunft und Aufenthaltsstatus zu gesundheitlichen Versorgung und präventiven Angeboten sind deshalb ein wesentliches Ziel integrationspolitischer Maßnahmen. Ausländerrechtliche Beschränkungen bspw. für Personen, die dem Asylbewerberleistungsgesetz unterliegen, können durch Vereinfachung und Reduzierung von Verwaltungsgängen erleichtert werden. Eine Clearingstelle, die sowohl von Betroffenen, als auch von Ärzten und Therapeuten zu Rate gezogen werden kann, ist hilfreich, wie Erfahrungen u.a. aus dem Projekt „FairBleib Südniedersachsen“ (FBS) gezeigt haben. Häufig konnte durch die Mittlerrolle zwischen medizinischen Fachdiensten und den Behörden die rechtlich mögliche optimale Behandlung gewährleistet werden. Zugewanderten ohne Papiere sollte eine Notfallversorgung eröffnet werden (vgl. SVR 2010, S. 203).

Als Dienstleister bzw. Beschäftigte im Gesundheitswesen sind Personen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen als niedergelassene oder im Krankenhaus tätige Ärzte, als Pflegekräfte oder als medizinische Fachangestellte beschäftigt. Da das Gesundheitswesen auch zukünftig einen hohen Bedarf an zugewanderten Fachkräften haben wird und zugleich der Bedarf an Fachkräften, die kultursensible und mehrsprachige Ressourcen mitbringen steigt, sind interkulturelle Öffnungen im

Gesundheitswesen unabdingbar. Hürden, die aus bürokratischen Anerkennungs- und Arbeitsgenehmigungsverfahren resultieren, müssen abgebaut werden.

Auch im **Landkreis Göttingen** sind Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme von Altenhilfe- und Pflegestrukturen sowie der Nutzung von medizinischen und sozialen Regeldiensten im Integrationsbericht dokumentiert (vgl. IB 2011, S. 162f). Viele Migrantinnen und Migranten fühlen sich nicht ausreichend informiert und sind besorgt über den Gesundheitszustand ihrer Angehörigen. Bei der Grundimmunisierung und den Früherkennungsuntersuchungen besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Im Jahr 2010 fehlte rund dreimal so vielen Kindern mit Migrationshintergrund (16,8%) gegenüber deutschen Kindern (6,1%) ein Impfdokument (Impfpass). Ähnlich verhielt es sich auch mit der Vorsorgeuntersuchung U8, an der 28,9% der Kinder mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 8,6% der deutschen Gleichaltrigen nicht teilgenommen haben (vgl. ebd. S. 160ff).

Das Göttinger Frauenhaus e.V. sowie weitere zahlreiche Beratungsstellen (u.a. Frauen-Notruf e.V. Göttingen, Therapeutische Frauenberatung, Migrationszentrum Göttingen, Frauenzimmer e.V., KORE, Frauengesundheitszentrum Göttingen e.V.) engagieren sich für die Gesundheit und den Schutz von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund mit Wohnsitz in der Stadt Göttingen als auch in den Gemeinden des Landkreises. Gemäß der Expertise „Gewaltfreies Leben“ der Stadt Göttingen und dem Büro für Integration benötigen Frauen und Kinder mit Migrationshintergrund in den Gewaltberatungsstellen wie auch in der therapeutischen Frauenberatung hohe zeitliche und fachliche Aufmerksamkeit (Expertise „Gewaltfreies Leben“ 2011, S. 6). Frauen mit Migrationshintergrund nutzen die therapeutische Beratung häufig in Fällen von (Mehrfach-) Traumatisierung durch Gewalterfahrungen. Insbesondere im Themenbereich häusliche und sexuelle Gewalt sind Auswahl und Betreuungen der Dolmetscherinnen wie auch die Zugänge zu den Beratungsstellen durch grundlegende Information und Aufklärung der betroffenen Frauen und Kinder bedeutsam. Massive Gefährdungen und Bedrohungen wie Ehrenmode, Zwangsverheiratung oder Kindesentführung bilden ein großes Problem für die Beratungsstellen in Stadt und Landkreis Göttingen und erfordern einen hohen und intensiven Arbeitseinsatz (z.B. bei Einschätzung der Gefahrenlage oder Suche nach Schutz.¹²¹ Auch nimmt die Klärung rechtlicher und sozialer Problemlagen viel Zeit in Anspruch, was insgesamt zu einer völligen Überlastung der Beratungsstellen führe. Die Inanspruchnahme der Gewalt -und therapeutischen Beratungsstellen (wie auch des Frauenhauses) von Frauen und Kindern mit Migrationshintergrund konnte zwar etwas gesteigert

¹²¹Im Jahr 2009 mussten 25,8% der Migrantinnen aus Sicherheitsgründen in ein anderes Frauenhaus wechseln (vgl. Expertise „Gewaltfreies Leben“ 2011, S. 9). Die häufigsten Probleme die diese Frauen zusätzlich bewältigen müssen sind neben geringen Deutschkenntnissen, „aufenthaltsrechtliche Probleme, wenig Erfahrungen im Umgang mit deutschen Behörden, oftmals keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung“ (Expertise „Gewaltfreies Leben“ 2011, S. 7-8).

werden, jedoch fehlen weiterhin mehrsprachige Informationsmaterialien wie auch Ausbau und Pflege der Zusammenarbeit mit verschiedenen migrationspezifischen Organisationen und Einrichtungen. Hier könnten Kulturdolmetscherinnen nachhaltig helfen, so die Expertise (ebd.).

Als eine dringliche Aufgabe für den gesamten Gesundheits- und Pflegebereich wird die Bereitstellung, Unterstützung und Koordinierung qualifizierter Sprach-/Kulturdolmetscher bzw.-mittler (z.B. Koordinierungsstelle SprInt) angesehen. Insbesondere die Traumatherapie von Flüchtlingen oder von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern kann ohne den Abbau von Kommunikationshürden nicht gelingen.

Der Ausländeranteil der über 65-Jährigen ist im Landkreis mit 7% noch vergleichsweise gering (Deutsche: 21%). Daher können rechtzeitig nachhaltige Maßnahmen zur Entwicklung von Kultursensibilität in der Altenhilfe und Gesundheits- und Pflegeversorgung aufgebaut werden. Schon 2002 wurde vom Kuratorium „Deutsche Altenhilfe“ ein Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe verabschiedet, das auch heute noch Aktualität besitzt. Ein gleichberechtigtes Miteinander älterer Menschen mit und ohne Migrationserfahrung wird langfristig durch Information, Beteiligung und Begegnung gefördert. Ältere Migrantinnen und Migranten im Landkreis werden bei einer Vernetzung und Selbstorganisation unterstützt. Dies geschieht beispielsweise durch das Projekt „Älter werden in Deutschland“¹²² welches Seniorinnen und Senioren an das deutsche Pflegesystem heranführt (vgl. IB 2011, S. 162) oder durch die Ausbildung von engagierten Migrantinnen und Migranten zu Gesundheitsmediatorinnen und -mediatoren (vgl. IB 2011, S. 161). Dieses bundesweite Projekt „Älter werden in Deutschland“ wird in Kooperation mit verschiedenen Trägern (z.B. AWO Bundesverband, Generalsekretariat DRK) durchgeführt und bietet durch Informationsreihen und –materialien, vielfältige Möglichkeiten, die Barrieren und Vorurteile sowohl auf Seiten der Altenhilfe als auch auf Seiten der älteren Migrantinnen und Migranten zu überwinden. Eingebunden werden sollten auch die Migrantenselbstorganisationen.

Für den Landkreis sind somit zwei Hauptziele wichtig: Erstens wird der Zugang zu Angeboten der Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen, der Pflege, in der Altenhilfe sowie in der Behindertenhilfe durch verbesserte Information und Aufklärung für alle Menschen mit Migrationshintergrund erhöht. Zweitens werden Prozesse der interkulturellen Öffnung initiiert bzw. begleitet, damit Kultursensibilität in der Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention, Behandlung und Versorgung zu einem Qualitätsmerkmal wird.

¹²²Träger der Integrationsmaßnahme „Älter werden in Deutschland“ waren der Landkreis Göttingen und der AWO-Ortsverband Hann. Münden und wurden vom Kuratorium Deutsche Altershilfe bzw. von der Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V. gefördert (vgl. IB 2011, S. 253).

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Die Inanspruchnahme der Angebote und Leistungen der Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen, in der Pflege wie auch in der Behinderten- und Altenhilfe werden zielgruppenspezifisch erhöht.

Die Angebote und Leistungen sowie die Nutzung der gesundheitlichen Versorgung sind differenziert (für die Bereiche Altenhilfe, Behindertenhilfe, Pflege, medizinische Versorgung, Traumatherapie etc.) in einem Gesundheitswegweiser erfasst. Hier sind ggf. weitere Fortschreibungen notwendig, um weitere migrations-/integrationsspezifische Ansätze sowie Versorgungsangebote auszunehmen. Die erfassten Angebote und Leistungen könnten durch weitere Informationsmaterialien o.ä. aufbereitet werden, um so die gesundheitliche Aufklärung der Migrantinnen und Migranten zu erhöhen. Diese könnten erweitert werden durch in leichter Sprache (oder mehrsprachig) erläuternden Auflistungen aller Ärzte und ihrer Fachrichtungen, Krankenhäuser, Apotheken und sonstigen Einrichtungen sowie weiteren Erläuterungen in verschiedenen Sprachen zu den Angeboten und Leistungen des deutschen Gesundheitssystems. Ferner können spezifische Gesundheitskampagnen im Sozialraum, in den Schulen oder als Messen diesen Prozess unterstützen.

Besonderes Augenmerk wird dabei auf die adressatenspezifische Verbesserung der Information und Beratung über Pflegestrukturen und –leistungen gelegt, z.B. durch den Pflegestützpunkt. Der Pflegestützpunkt hat bereits eine Angebotslandkarte für den Landkreis Göttingen erstellt, in welcher alle „pflegerelevanten“ Einrichtungen und Institutionen mit den jeweiligen Anschriften und Telefonnummern in einfacher und leicht verständlicher Form aufgeführt worden sind. Darüber hinaus gibt es einen Wegweiser vom Gesundheitszentrum in Göttingen, in welchem alle Anlaufstellen für gesundheitliche Prävention dargestellt sind. Der Pflegestützpunkt des Landkreises Göttingen hat Migrantinnen und Migranten bereits im Rahmen einer Informationsveranstaltung in Hann. Münden über alle Möglichkeiten der Pflegeleistungen mit Hilfe eines Dolmetschers informiert. Weitere Informationsveranstaltungen sollten in unterschiedlichen Regionen regelmäßig durchgeführt werden.

In Kooperation mit Trägern der Behindertenhilfe ist auf eine verbesserte Unterstützung bei der amtlichen Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung und Aufklärung über Leistungsansprüche hinzuwirken. Mit einer konzeptionellen Weiterentwicklung des Projektes „Älter werden in Deutschland“ durch Kooperationen mit weiteren Trägern und Akteuren werden ältere Frauen und Männer mit Migrationshintergrund über die Möglichkeiten der Unterstützung durch das deutsche Altenhilfe, Pflege- und Gesundheitssystem informiert. Das Bundesministerium für Gesundheit stellt für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger Broschüren zum Thema „Pflege“ in verschiedenen

Sprachen kostenlos zur Verfügung. Diese werden seitens des Pflegestützpunktes bestellt und zur Verfügung gestellt.

Es wird ebenfalls an Erfahrungen in Hann. Münden in Kooperation mit dem DITIB Moscheeverein e.V. nachhaltig angeknüpft. Diverse weitere Informationsveranstaltungen, Exkursionen, Vernetzungen und Begegnungen werden auch in Zukunft zu einem Abbau von Hemmschwellen und Wissensdefiziten über Altenhilfestrukturen im Landkreis führen (IB 2011, S.162). Angebote der Gesundheitsprävention für ältere Migrantinnen und Migranten werden durch kostenfreie und -günstige Freizeit- und Sportangebote bereitgestellt.

Des Weiteren wird der Prozess der Information, Aufklärung und Beratung von - im Rahmen des Projektes „Gesundheit mit Migranten für Migranten“ (MiMi, Ethno-Medizinischen Zentrum e. V. Hannover) - ausgebildeten Gesundheitsmediatorinnen begleitet. Die interkulturellen Gesundheitsmediatorinnen und –mediatoren informieren über das deutsche Gesundheitssystem in der jeweiligen Mutter- und in deutscher Sprache und können bei generellen Fragen unterstützend und vermittelnd wirken. Sie wirken ferner bei der Organisation und Durchführung von öffentlichen Informationsveranstaltungen und Gesundheitskampagnen mit (vgl. IB 2011 S.251, Newsletter 1/2012, S. 3).

Diese Gesundheitsmediatorinnen und –mediatoren können auch dazu beitragen, die Teilnahme von Kindern mit Migrationshintergrund an den Früherkennungs- und Vorsorgeuntersuchungen zu erhöhen indem sie z.B. gezielt Eltern ansprechen und informieren. Insbesondere Mädchen und Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund sind über Sport- und Bewegungsangebote zur Gesundheitsförderung wie auch unterstützende, begleitende Angebote im Bereich von Familienplanung, Schwangerschaft, Geburt und Kinderpflege gezielt anzusprechen. Diese der Information und Aufklärung dienenden Aktivitäten können jedoch keine professionelle Sprachmittlung bieten, wie sie bspw. das Projekt SprInt u.a. für den Landkreis Göttingen angestrebt hat. Dabei geht es um eine professionelle Dienstleistung, die bei allen Situationen, in denen rechtssicher und kultursensibel gedolmetscht werden muss, eingesetzt werden soll. Sie muss so koordiniert sein, dass alle Migrantinnen und Migranten, medizinische Fachdienste und beteiligte Behörden transparent und schnell auf Kulturdolmetscher zurückgreifen können.

Empfohlen wird, dass der Landkreis durch Austausch der Fachämter, die Möglichkeiten den Zugang zur Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen und Asylbewerbern (insbesondere auch zu psychotherapeutischen Angeboten) sowie zur medizinischen Notversorgung¹²³ im Rahmen seiner

¹²³Der Verein Medizinische Flüchtlingshilfe Göttingen e.V. bietet eine kostenlose und anonyme medizinische Versorgung und Beratung für Migranten, Illegale und Asylbewerber an. Die Medizinische Flüchtlingshilfe wird ausschließlich über Spenden finanziert und arbeitet unabhängig von Institutionen (<http://www.gesundheitsversorgung-fuer-alle.de>).

kommunalen Möglichkeiten zu öffnen, auslotet. Eine Clearingstelle für alle rechtlichen Fragen wäre dabei sicher hilfreich.

2. Die Interkulturelle Öffnung des Gesundheitswesens wird beständig fortgeführt. Kultursensibilität gilt als Qualitätsmerkmal der Altenhilfe und Gesundheitsversorgung.

Die migrations- und kultursensible Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Regeldienste wird ausgebaut. Um kultursensible Qualitätsstrukturen im Gesundheitswesen, der Pflege und der Behinderten- und Altenhilfe aufzubauen werden Entwicklungsbedarfe durch Austausch und Vernetzung zwischen verschiedenen Akteuren und Trägern erfasst und durch Fortbildungen vertieft und implementiert. Die Migrantenorganisationen/-initiativen und Schlüsselpersonen wie z.B. die Gesundheits-mediatorinnen und -mediatoren sind in diesen Prozess eingebunden. Es ist dabei zu überlegen, wie die Komplexität sowohl der Strukturen des Gesundheitssystem als auch der Verwaltungsgänge durch vereinfachende und Transparenz schaffende Informationen verringert werden kann, um so die Orientierung für neu Zugewanderte wie auch bereits lang in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zu erleichtern. Hier wirkt bereits der Sozialdienst des Gesundheitsamtes durch einzelfallbezogene Beratung.

Die Alten- und Pflegeheimträger sollten über die Einrichtung kultursensibler Altenheim- und Pflegeplätze sensibilisiert werden. Angeregt wird weiter die Schaffung von Sprach- und Kulturkompetenten Behandlungsteams/-strukturen (bspw. in der ambulanten/stationären Pflege, in Krankenhäuser). Hierzu sind zum einen gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund eingestellt bzw. ausgebildet und in Kultursensibilität/interkultureller Kompetenz geschult. In den beruflichen Ausbildungsinhalten sollten Kultursensibilität/interreligiöse/-kulturelle Kompetenz verankert sein. Zudem werden kultur- und geschlechtersensible Fortbildungen für niedergelassene und in Gesundheitseinrichtungen tätige Ärzte sowie für Pflegepersonal und medizinische Fachkräfte koordiniert. Fortbildungen von zugewanderten Fachkräften wie Ärzte und Ärztinnen beinhalten sowohl berufsbezogenes Deutsch als auch Interkulturelle Kommunikation.

5.6 Handlungsfeld interreligiöser Dialog

Kirchen und religiöse Gemeinden sind seit Jahrzehnten bereits aktive Partner in der Integrationsarbeit vor Ort. Innerhalb der großen etablierten religiösen Gemeinden in Deutschland haben inzwischen viele Mitglieder (z.B. etwa 1/5 aller Katholiken¹²⁴) einen Migrationshintergrund. Das Thema Migration/Flucht und Integration ist in der Organisationsstruktur, wie auch in der Gemeindegearbeit der katholischen und evangelischen Kirchen fest verankert (9. Bericht 2012, S. 332f). Zu den großen Religionsgemeinschaften, die überwiegend von Menschen mit Migrationshintergrund gepflegt werden, zählen die orthodoxen Kirchen (z.B. russisch-, griechisch-, serbisch-orthodoxe Kirchen), die jüdischen und die muslimischen Gemeinden und Verbände (z.B. sunnitische, alevitische u.a.) sowie die evangelischen Freikirchen (z.B. Baptisten, u.a.). Sie alle sind ebenfalls integrationspolitisch aktiv und bieten ihren Angehörigen neben der Vermittlung von Glaubensinhalten, religiös-ethischen Orientierungen und Zugehörigkeiten (z.B. Kirchenchor) auch konkrete Hilfestellungen beim Ankommen und Leben in Deutschland (z.B. Sprachkurse, Hilfe bei Behördengängen, Ferienlager für Kinder und Jugendlichen, Hausaufgabenbetreuung, Seniorenangebote u.v.m.). Integration aber auch interreligiöse Begegnungen vor Ort werden zu den Aufgaben der Kirchen und Gemeinden gezählt.

Ein für den interreligiösen Dialog äußerst bedeutsames Programm stellen die seit 1975 in vielen Kommunen jährlich durchgeführten „**Interkulturellen Wochen**“ dar. Sie sind hervorgegangen aus der gemeinsamen Initiative der katholischen, evangelischen und griechisch-orthodoxen Kirchen und binden als Mitveranstalter und Kooperationspartner die Vielzahl an weiteren Religionen und Weltanschauungen, Kulturzentren u.a.m. vor Ort ein. Auch die muslimischen Gemeinden und Verbände laden bereits seit 1997 immer am 3. Oktober zum bundesweiten Tag der offenen Moschee ein. Der Koordinationsrat der Muslime Deutschland wählt jährlich ein Motto, welches in Vorträgen, Ausstellungen, Führungen und Begegnungen aufgegriffen wird, z.B. im Jahr 2013 „Umweltschutz. Moscheen setzen sich ein.“ (www.tagderoffenenmoschee.de)

Etwas 5% der Gesamtbevölkerung in Deutschland sind nach neuesten Schätzungen Menschen, die aufgrund ihres Herkunftslandes als Muslime gezählt werden.¹²⁵ Dabei bilden türkischstämmige Migrantinnen und Migranten mit 63% die größte Gruppe, gefolgt von Zugewanderten aus Südosteuropa (13,5%), so Ergebnisse der 2009 veröffentlichten Studie über „Muslimisches Leben in

¹²⁴Verlässliche Mitgliederdaten zum Migrationshintergrund zur evangelischen Kirche liegen nicht vor. (9. Bericht 2012, S. 334)

¹²⁵Exakte Daten sind nicht möglich, da die islamische Religionszugehörigkeit nicht zentral erfasst wird. Die Schätzungen beruhen nur auf Muslimen mit Migrationshintergrund, diejenigen ohne MH sind nicht enthalten.

Deutschland“ (BAMF 2009)¹²⁶. Von allen Befragten der Studie gaben 50% an, eher gläubig und 36% sehr stark gläubig, 10% eher nicht und 4% gar nicht gläubig zu sein. Nach Glaubensrichtung fällt auf, dass mehrheitlich die Sunniten angeben, stark religiös zu sein. Befragte aus Glaubensgemeinschaften wie z.B. Aleviten und (iranische) Schiiten gaben hingegen zu über 10% an, nicht gläubig zu sein (ebd. S. 141). Mit Bezug auf Muslime hat sich - unter dem Eindruck geopolitischer Konstellationen - der gesellschaftliche Blick auf Zugewanderte in den letzten Jahren besonders verändert.¹²⁷ Häufig wird den Muslimen und ihren Vereinigungen pauschal unterstellt, an Integration nicht oder wenig interessiert zu sein und sogenannte „Parallelgesellschaften“ zu bilden. Wissenschaftliche Studien zeigen hingegen, dass die religiöse Hinwendung und Zugehörigkeit zum Islam (z.B. Kopftuch tragende Frauen) nicht zwangsläufig ein Integrationshemmnis bzw. mangelnder Integrationswille und Abschottung bedeutet. Die Deutsche Islam Konferenz arbeitet (seit 2006) unter Leitung des Bundesinnenministeriums daran, den gesellschaftlichen Dialog zwischen deutschem Staat und den muslimischen Gemeinden und Verbänden strukturell zu verbessern, etwa durch Klärung religionsrechtlicher Fragestellungen, aber auch durch die Entwicklung gemeinsamer integrationspolitischer Maßnahmen (z.B. im Bereich der Geschlechtergleichstellung oder der Extremismusprävention von Jugendlichen) (vgl. 9.Bericht 2012; www.deutsche-islam-konferenz.de). Mit der Einrichtung und Etablierung des islamischen Religionsunterrichtes an Schulen, die Ausbildung von Religionslehrkräften an Hochschulen und auch die Fortbildung von religiösem Personal und Multiplikatoren wird dem Sachverhalt Rechnung getragen, dass für viele Migrantenfamilien türkisch-arabischer Herkunft, auch in zweiter und dritter Generation, die Religion nicht an Bedeutung verloren bzw. für viele unter den Migrationsbedingungen erst an Bedeutung gewonnen hat. Aus dem Blick gerät mit der Zurechnung von türkisch-arabischstämmigen Migrantinnen und Migranten zum Islam jedoch die Gruppe säkularer bzw. nicht stark gläubiger. Gemäß der Studie „Muslime in Deutschland“ geben von den türkischstämmigen Befragten 11,5% an, eher nicht und gar nicht religiös zu sein (ebd.).¹²⁸

Insgesamt bringen die Zugewanderten sehr unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Erfahrungen mit. Einige können sich erst in der Migration ihrem Glauben frei zuwenden und diesen hier leben. Für andere ist im Gegensatz dazu erst dann ein Leben ohne Religion und deren symbolische Ausdrucksformen überhaupt möglich. Wiederum andere erleben sich in einer Diaspora-

¹²⁶Jeweils unter 10% - Anteile haben Zugewanderte aus dem Nahen Osten, Süd/Ostasien und Nordafrika sowie unter 5% Anteile aus dem Iran, sonstiges Afrika, unter 1% Zentralasien/GUS. (vgl. www.deutsche-islam-konferenz.de).

¹²⁷Türkisch- bzw. arabischstämmige Menschen in Deutschland werden häufig automatisch dem Islam zugerechnet und mittels religiöser Stereotypen wahrgenommen.

¹²⁸Weitere differenzierte Daten zur Religionszugehörigkeit, Religiosität und Nicht-Religiosität von Menschen mit Migrationshintergrund liegen u.E. nicht vor.

Situation. Das Leben in der religiösen Gemeinschaft stiftet für viele, aber eben nicht für alle Menschen mit Migrationshintergrund, Identität und bietet kulturelle und soziale Heimat.

Insgesamt herrschen in der Gesamtbevölkerung sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund immer noch erhebliche Vorurteile und Wissensdefizite über die unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen in Deutschland vor.

Im **Landkreis Göttingen** selbst ist der Moscheeverein in Hann. Münden hervorzuheben, der vor allem auf der Ebene des Miteinanders rege Integrationsaktivitäten zeigt und „sich ganz deutlich auf einem Weg in die Mitte der lokalen Gesellschaft“ befindet (Potenzialbericht 2013, S. 91). Die Aktivitäten beziehen sich sowohl auf die eigene Community (z.B. Hausaufgabenhilfe, Frauenangebote) als auch darüber hinaus (z.B. Blutspendenaktionen mit dem Roten Kreuz, Fortbildungen mit der örtlichen Polizei). Im Vorstand sind mittlerweile Männer der 2. Generation aktiv und insbesondere auch Frauen in gestaltenden Funktionen tätig (vgl. ebd. S. 85f; Protokoll Hann. Münden).

Einzelne freikirchliche Gemeinden der Aussiedlergruppe leben noch stark zurückgezogen. Sie werden wegen ihrer frommen Lebensweise und ethischen Haltung häufig ebenfalls von Seiten der Aufnahmegesellschaft beargwöhnt. Wahrgenommen und kritisiert wird bei den Religionsgemeinschaften wie den Muslimen oder Freikirchlern zudem häufig eine mangelnde Selbstentfaltung von Mädchen und Frauen, weil sie sich für das Tragen eines Kopftuches entschieden haben oder nicht am Schwimmunterricht o.ä. teilnehmen wollen (FWS, weiterführende Schulen).

Auch Verantwortliche in ländlichen Kommunen zeigten häufig ein Unbehagen gegenüber „Rückzugstendenzen“ der Religionsgemeinschaften und diese wiederum fühlten sich in ihrem Integrationsbeitrag und als Religionsgemeinschaft zu wenig gewürdigt, so ein Ergebnis des Forschungs-Praxis Projektes über die Integrationspotentiale ländlicher Regionen (Potenzialbericht 2013, S. 87). „Es wäre daher ein wichtiges Signal, wenn die kommunale Führungsspitze in den Projektkommunen stärker sichtbar den Kontakt mit den Moscheevereinen und geistlichen Leitungen suchen würden, um damit einerseits Anerkennung auszudrücken, andererseits aber auch einen Beitrag zu einer stärkeren Einbindung der Religionsgemeinschaften in das Gemeinwesen zu leisten.“ (ebd. S. 89)

Im Landkreis sind bereits einige Projekte des interreligiösen Dialogs, die zur Vermittlung von Wissen über die Religionen sowie zum Austausch über Gemeinsamkeiten und Unterschiede beitragen, verankert. Zum Beispiel erfreut sich das Projekt „Moschee trifft Kirche“ sehr großer Beliebtheit. Diese

Veranstaltung wird gefördert von der katholischen und evangelischen Kirche, dem Moscheeverein der Polizei und dem Landkreis Göttingen und zielt auf die Netzwerkbildung zur Förderung des interreligiösen Dialogs ab (IB 2011 S. 179; 197). Auch Ausstellungen im Kreishaus wie z.B. zum Thema „Muslime in Niedersachsen“ sind ein idealer Ausgangspunkt, um den interreligiösen Dialog zu fördern (ebd.). Sie klären über Religionen auf und machen sie öffentlich sichtbar.

Damit neben der Vermittlung interreligiösen Wissens frühzeitig ein offener Gedankenaustausch über Glaubens- und weltanschauliche Fragen, sowie den unterschiedlichen Positionen die Menschen dazu einnehmen können, erfahren und erlernt wird, sind auch Kinder und Jugendliche in der schulischen und außerschulischen Bildung in den interreligiösen Dialog einzubinden.

Zwei Hauptziele kristallisieren sich für das Integrationskonzept heraus: Zum einen sind die religiösen und weltanschaulichen Organisationen und ihre Ansprechpartner mit ihren Integrationsleistungen zu würdigen und aktiv in die Integrationspolitik einzubinden. Zum anderen ist die Förderung des interreligiösen und weltanschaulichen Dialogs bedeutend, um weiterhin bestehende gegenseitige Vorbehalte abzubauen und ein friedliches Miteinander nachhaltig zu fördern.

Hauptziele und Maßnahmen der nächsten fünf Jahre:

1. Anerkennung und Würdigung der Integrationsarbeit der Kirchen und Religionsgemeinschaften im Landkreis Göttingen.

Die Einbindung von Kirchen und Religionsgemeinschaften in Projekte und Aktivitäten der Integrationsarbeit setzt eine angemessene Anerkennung und Würdigung ihrer Integrationsleistungen voraus. Sie fungieren häufig bereits alltäglich und selbstverständlich in vielen Lebens- und Integrationsfragen als Ansprechpartner innerhalb lokaler, sozialräumlicher Zusammenhänge. Projekte, wie die Verbreitung und Berücksichtigung des interreligiösen Kalenders (vgl. www.Bamf.de) können öffentlichkeitswirksam der Vielfalt der Religionen Rechnung tragen.

Um insbesondere das Verhältnis zwischen Verwaltung und Religionsgemeinschaften der Zugewanderten nachhaltig zu sichern und zu verbessern, sind das aktive Aufsuchen der religiösen Institutionen und der Aufbau einer vertrauensvollen Kontakt- und Kooperationsbeziehung durch die zuständigen Akteure von Bedeutung. Kontakt- und Ansprechpersonen helfen gegenseitige Vorbehalte und Unsicherheiten abzubauen sowie in Verbindung zu bleiben. Zu berücksichtigen sind hierbei strukturelle Unterschiede, die eine Kommunikationsbarriere darstellen, insofern als in kirchlichen Organisationen, in Verwaltungsorganisationen u.ä. vorwiegend professionell ausgebildete Personen für Dialog, Vernetzung und Kooperation zuständig sind, während z.B. in den Moscheevereinen die Vorstandspersonen ehrenamtlich tätig, noch wenig professionalisiert sind, und zudem hauptamtlich häufig anstrengender Erwerbsarbeit nachgehen (z.B. als Schichtarbeiter oder -

arbeiterin). Dies wird in interkulturellen bzw. interreligiösen Fortbildungen der Fachkräfte zum Inhalt gemacht. Zudem wurde in den Fachworkshops von Fachkräften der Verwaltung auch häufig auf ein fehlendes Wissen über Zusammenhänge zwischen Religion und Zuwanderung, über Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Religionen und jeweiligen religiösen Praktiken und Glaubensinhalten hingewiesen. Verbesserte Kenntnis und Sensibilisierung erhöhen auch die Akzeptanz und Würdigung verschiedener Religionen und Weltanschauungen.

2. Der interreligiöse Dialog zwischen den verschiedenen Religionen und Weltanschauungen wird gefördert.

Um den Dialog im Landkreis zwischen den Religionen und Weltanschauungen zu festigen, sind weitere Aktivitäten wie Vorträge, Besuche, Führungen und Ausstellungen, die in Vernetzung und Kooperation verschiedener Akteure entwickelt und angeboten werden, empfehlenswert. Mehr ökumenische und religionsübergreifende Projekte und Veranstaltungen wären ein wichtiges Zeichen des Miteinanders (vgl. z.B. bundesweiter Arbeitskreis Islam der evangelischen Allianz, www.ead.de; Christlich –islamische Gesellschaft e.V., www.christenundmuslime.de). Interreligiöser Dialog ist auf vielfältigen Ebenen zu fördern: - auf der Ebene des alltäglichen Miteinanders, - auf der Ebene der Vermittlung von Wissen und Informationen über die Religionen, dem Austausch ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede, - auf der Ebene des Erlebens religiöser, spiritueller Erfahrung (z.B. gemeinsame Meditation, Gebet).

Die Entwicklung einer Interkulturellen Woche, die bspw. abwechselnd in den Städten und Gemeinden im Landkreis jährlich stattfindet, könnte ein struktureller Rahmen für etwaige Aktivitäten auf diesen Ebenen darstellen, um sowohl der Bevölkerung mit als auch der ohne Migrationshintergrund interessante Einblicke in andere Religionen, ihren Traditionen und Bräuche zu geben. Gerade auch Religionsgemeinschaften, welche teilweise in den Gemeinden noch Skepsis hervorrufen, und deren kulturelles und religiöses Leben noch wenig bekannt sind, können in einem solchen Rahmen aktiv angesprochen und kennengelernt werden.

Auch bei den Zugewanderten selbst sind das Interesse und die Neugierde für Religionen und Weltanschauungen der Aufnahmegesellschaft zu wecken. Dies kann z.B. über Projekte wie Werkstätten der Religionen und Weltanschauungen (vgl. z.B. www.werkstatt-der-kulturen.de) gelingen, in denen über Grundfragen der Lebensführung und -gestaltung, wie beispielsweise im Geschlechter- und Generationenverhältnis (auch kritisch) diskutiert werden kann. Es geht schließlich darum, religiöse Vielfalt, die auch mit gegenseitigen Abgrenzungen einhergeht, zu ertragen und im gemeinsamen Miteinander friedlich zu bewältigen.

Die Bildungseinrichtungen unterstützen den interreligiösen Austausch in vielfältiger Weise durch Projektangebote, Thementage oder regelmäßige AGs. In Bezug auf interreligiöse Jugendarbeit ist das bis 2011 vorwiegend in NRW durchgeführte Projekt „Dialogbereit“ ein wichtiges Beispiel dafür, welche Projekte im Landkreis die Integrationsarbeit unterstützen und vorantreiben könnten (vgl. www.dialogbereit.de). Bei diesem Projekt wurden jugendliche Muslime und Christen zur Gruppenarbeit in Form von Gesprächen und Projekten eingeladen. Sie werden dabei angeleitet und unterstützt, Vorurteile abzubauen, eine kulturübergreifende Kommunikation zu verbessern und bekommen Schulungen im Bereich der Gewaltprävention. Auch geschlechterreflektierende Dialogprojekte, wie auch mädchen- und frauenspezifische Angebote sind zu entwickeln, um gerade diese Gruppen gezielt zu erreichen und in ihrer Selbstentfaltung zu stützen, auch da diese im besonderen (zumeist kritischen) Blick der öffentlichen Debatten um Religion und (Des)Integration stehen.

5.7 Handlungsfeld Wohnen und Leben

Wohnort und Wohnraum sind zentrale Indikatoren für die Lebenslage und Lebensqualität der Bevölkerung. Sie bestimmen darüber hinaus auch Teilhabechancen in anderen Bereichen wie Bildung, Gesundheit und Einkommen. Der Integrationsindikatorenbericht (2011, S. 111ff) weist darauf hin, dass in Bezug auf die Wohnqualität insgesamt noch deutliche Unterschiede zwischen der Gesamtbevölkerung und der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland bestehen. Letztere verfügen über weniger Wohnraum pro Person, zahlen dafür relativ hohe Mieten und besitzen vergleichsweise wenig (Wohn-)Eigentum in Deutschland, auch wenn hier ein Anstieg zu verbuchen ist. Allerdings ist die Wohnsituation in ländlichen Regionen insgesamt günstiger. Die ethnische und soziale Wohnsegregation ist oft geringer und die Wohnzufriedenheit der Bevölkerung mit Migrationshintergrund höher als in städtischen Bereichen (Potenzialbericht 2013, S. 66).

Eine Ausnahme stellt die Wohnsituation von Asylsuchenden und Flüchtlingen dar. Sie sind zunächst in Sammelunterkünften oder in dezentralen Unterkünften untergebracht.¹²⁹ Ca. 80% aller Flüchtlinge werden in Niedersachsen dezentral in Wohnungen untergebracht (vgl. Niedersächsischer Flüchtlingsrat 14.12.2012)¹³⁰ In ländlichen Gebieten kann dies mit einer starken sozialen Isolation in Dörfern und Gemeinden einhergehen und einer geringen Erreichbarkeit von unterstützenden Beratungs- und Begleitungsangeboten (wie z.B. Traumatherapie). Flüchtlinge beklagen vor allem die „Abschaffung des Privatlebens“¹³¹. Zunehmend erkennen Kommunen, dass neben der (sozialverträglichen) Unterbringung und Versorgung auch die Integration von Flüchtlingen bedeutsam ist. So entwickelt bspw. die Stadt Osnabrück ein Konzept zur Wohnraumversorgung und Integration von Flüchtlingen. Neben Hilfe bei der Suche nach günstigem Wohnraum werden potentialerhaltende und –fördernde Maßnahmen eingebunden, wie Sprachkurse, Freizeit- und Begegnungsangebote im Quartier (vgl. NOZ 16.08.2013). Günstiger Wohnraum, der eine gute Infrastruktur und Erreichbarkeit aufweist und den besonderen Bedarfen von Flüchtlingen entspricht,

¹²⁹Gemeinschafts-/Sammelunterkünfte sind in der Regel jüngeren alleinstehenden Männern vorbehalten. Ausnahmen gelten u.a. für Familien mit Kindern, alleinstehenden Frauen, körperlich oder psychisch kranke sowie unbegleitete (ehemals minderjährige) Flüchtlinge nach der Betreuung durch das Jugendamt. Ein Auszug aus der Gemeinschaftsunterkunft ist auch bei religiösen, ethnischen, politischen oder geschlechtsspezifischen Konflikten wünschenswert. Flüchtlinge können in der Regel nur dann in eine eigene Wohnung ziehen, wenn diese günstiger ist, als die Gemeinschaftsunterkunft.

¹³⁰Gesetzlich vorgeschrieben ist die Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft nur für die ersten drei Monate nach Einreise und Asylantragstellung (§ 47 Abs. 1 AsylVfG). Danach „sollen“ in der Regel alle Flüchtlinge so untergebracht werden (§ 53 Abs. 1 AsylVfG). Wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen, können Sie die Zuweisung einer Wohnung beantragen. Einen Anspruch darauf, eine eigene Wohnung zu beziehen, haben Sie im Regelfall nicht. <http://www.nds-fluerat.org/leitfaden/9-fluechtlinge-mit-aufenthaltsgestattung-im-asylverfahren/72-wohnen-umziehen-und-residenzpflicht/>

¹³¹„Bis zu sieben Personen, die teilweise verschiedene Sprachen sprechen, sind in einem Zimmer untergebracht. Die Betroffenen leiden unter der behördlich erzwungenen Untätigkeit, fremdbestimmtes Essen, unzureichender medizinischer Versorgung, Isolation und zehrender Unsicherheit über die Zukunft“ (Pro Asyl).

ist leider auch im Landkreis Göttingen keineswegs die Regel¹³². Sammelunterkünfte für Asylsuchende und Flüchtlinge gibt es derzeit im Landkreis Göttingen nicht. Die Wohnungssuche für Asylbewerberinnen und –bewerber erfolgt durch das Amt für Soziales. Die Unterbringung und Beschaffung einer Unterkunft gestaltet sich schwierig, da Vermieter oft eine Vermietung an Asylbewerberinnen und –bewerber ablehnen. Aufgrund der nur kurzen Vorlaufzeit vom Bekanntwerden der Zuweisung und dem Ankommen des Personenkreises hier vor Ort, sollten Möglichkeiten einer zeitnahen Wohnraumversorgung geprüft werden.

Darüber hinaus sind Flüchtlingsfamilien mit kleinen Kindern oft in mangelhaften Wohnungen ohne gute Verkehrsanbindung, ohne Sprachkurse oder Freizeitangebote leben. Um die Lebensqualität, die Identifikation mit der Nachbarschaft, im Stadtteil oder im Dorf sowie das interkulturelle Zusammenleben und Miteinander zu erhöhen, sind bereits eine Vielzahl an Maßnahmen und Strategien entwickelt worden. Hierzu zählen niedrigschwellige soziale und kulturelle Angebote, Förderprogramme zur Stärkung benachteiligter Quartiere, Netzerkennungen, Bewohnerbeteiligungen und kommunale Bildungslandschaften (vgl. Potenzialbericht 2013, S. 67). Neben einer konzeptionellen und strategischen Verzahnung von Stadt(teil)- und Dorfentwicklung mit Integrationspolitik geht es dabei um eine sozialraumorientierte interkulturelle Öffnung (vgl. Straßburger/ Bestmann 2008). Konkret: *„Menschen persönlich anzusprechen, mit ihren Stärken zu arbeiten und Ressourcen des Raums zu erschließen und auszubauen; das Ganze ausgehend von ihren Interessen und angesiedelt in ihrer Lebenswelt“* (ebd. S. 158).

Im **Landkreis Göttingen** herrscht bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund überwiegend Zufriedenheit mit der Wohnsituation (IB 2011, S. 154). Auch werden in der Tendenz die gute Nachbarschaft und der Kontakt vor Ort geschätzt. Nachbarschaftliche Kontakte zu Deutschen werden durch gegenseitige Einladungen gepflegt und von vielen für bedeutsam erachtet (ebd. S.222). Die Kontaktdichte hängt jedoch von Alter, Geschlecht, Sprachkenntnissen, Bildungsstand und ethnisch-nationaler Herkunft sowie Aufenthaltsstatus ab (vgl. FWS Altkreise). Auch im Landkreis Göttingen verteilt sich die Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf die Städte und Gemeinden unterschiedlich (vgl. Kapitel 4). Räumliche segregierte und benachteiligte Quartiere sind vor allem in Hann. Münden markant. Maßnahmen im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“ konnten hier Verbesserungen erzielen (vgl. Potenzialbericht 2013, S. 68).

¹³²Über die Qualität der Unterbringung liegen bislang wenig zugängliche Informationen vor. Viele Unterkünfte in den Gemeinden sind eher problematisch. Z.B. werden durch starke Fluktuation Mietverhältnisse beendet und die Wohnungen von Vermietern dann auch nicht wieder zur Unterbringung von Flüchtlingen zur Verfügung gestellt.

Ein oft von Asylsuchenden und Flüchtlingen im Landkreis genanntes Problem ist die Tatsache, dass sie solange kein Aufenthaltsrecht vorliegt kein eigenes Geld verdienen können und in Unsicherheit und Perspektivlosigkeit leben müssen (IB 2011, S. 140, 183). Außerdem ist die Wohnsitzauflage für viele eine Hürde, Kontakte zu Verwandten oder Bekannten und darüber hinaus die Netzwerke der jeweiligen Community zu nutzen. Dieser Sachverhalt führt zudem dazu, dass sie sich oft aus der Öffentlichkeit zurückziehen, kaum am gesellschaftlich-kulturellen Leben teilhaben können und wenige Gelegenheiten finden, Kontakt zu suchen. Seit dem 01.04.2013 hat sich der Landkreis entschieden statt Wertgutscheinen nun Bargeld auszuzahlen, was eine leichte Verbesserung der Lebenssituation darstellt.¹³³

Minderjährige unbegleitete Flüchtlinge werden in Gastfamilien für die Dauer von 3-4 Monaten untergebracht und betreut.¹³⁴ Diese Unterbringung ist lediglich für die Dauer der Altersfeststellung vorgesehen, so dass es vorkommen kann, dass junge Flüchtlinge nach einer solchen Altersfestsetzung wieder in das Lager Friedland überstellt werden. Die Folgeunterbringung erfolgt (wenn keine Aufnahme bei Verwandten möglich ist) in verschiedenen ausgerichteten Jugendhilfeeinrichtungen. Das Lager Friedland zählt zu den Erstaufnahmeeinrichtungen, in die Asylsuchende zur Erledigung aller Aufnahmeformalitäten und zur Durchführung der Anhörung für bis zu drei Monate eingewiesen werden. Nach Ablauf dieser Frist werden die Asylsuchenden zum Teil auf dezentrale Unterkünfte und zum Teil in landeseigenen Gemeinschaftsunterkünften verteilt. Die jetzt aufgenommenen und noch aufzunehmenden (Bürger-)Kriegsflüchtlinge aus Syrien bleiben nur für zwei Wochen in Friedland. Sie können dort an einem 5-tägigen Erstorientierungskurs „Wegweiser für Deutschland“ teilnehmen. Integrationskurse in Friedland, wie sie z.B. die Bildungsgenossenschaft in früheren Jahren koordinierte, sind hingegen nicht vorgesehen, diese sollen dann in den Gemeinden, zu denen die Flüchtlinge zugewiesen werden, angeboten werden. Eine umfassende Erstintegration oder Vorbereitung für Deutschland gleich nach der Aufnahme (Integrationskursteilnahme, Überprüfung mitgebrachter Qualifikationen etc.) in Friedland wäre für eine stringente Integration und Teilhabe in der späteren aufnehmenden Gemeinde zielführender als das derzeit in Friedland umgesetzte Konzept. Eine weitere von Isolation im ländlichen Raum betroffene Gruppe ist die der langjährig geduldeten Personen, die der Wohnsitzauflage und Residenzpflicht unterliegen. Für diese Gruppe ist die Wohnsituation nicht selbst gewählt und unterliegt den gleichen Auflagen wie bei Flüchtlingen. Insbesondere Kinder und Jugendliche, die schon in diesem Status geboren wurden, haben erheblich unter der Situation zu leiden.

¹³³In Einzelfällen kommt es jedoch immer wieder dazu, dass sich die Geldinstitute weigern, bei Duldungs- oder Gestattungspapieren ein Konto einzurichten, da das Geldwäschegesetz eine eindeutige Identifikation der Personen vorsieht, die bei Passlosigkeit so nicht gegeben ist.

¹³⁴Jugendhilfe Süd-Niedersachsen e.V. (JSN), der Verbund südniedersächsischer Jugendämter, wirbt um Gastfamilien in den Landkreisen Göttingen, Northeim und Osterode am Harz (vgl. JSN, UNHCR S. 5ff).

Zu der Gruppe, die von sozialer Isolation in ländlichen Bereichen betroffen ist, zählen auch Migrantinnen, die im Rahmen der Heiratsmigration (teilweise auch Arbeitsmigration in Privathaushalten oder Unterhaltungsindustrie sowie Zwangsprostitution) zugewandert sind. Dies betrifft sowohl Frauen, die bspw. über Partnervermittlungen im Internet nach Deutschland kommen, als auch Frauen, die zwangsverheiratet¹³⁵ sowie im Rahmen von Menschen- und Frauenhandel migriert sind. Diese Frauen leben oft völlig schutzlos, besonders dann, wenn sie (noch) keine Deutschkenntnisse haben. Die Hilfs- und Unterstützungsangebote sind ihnen zum Teil nicht bekannt bzw. werden von Familien und Ehemännern sowie Arbeitgebern verweigert (vgl. Expertise „Gewaltfreies Leben“ 2011, S. 18).

Eine weitere prekäre Gruppe sind Migrantinnen, die sich in Trennung oder Scheidung befinden oder allein erziehend sind. Für sie kann es sich schwierig gestalten, neue Kontakte, Freunde, neuen Wohnraum u.a.m. zu finden.

Sozialraum-quartierorientierte, interkulturell ausgerichtete Angebote der Beratung, Information und Begegnung können diese Gruppen gezielt ansprechen und einbinden. Sie sind im Landkreis bereits in Ansätzen und an ausgewählten Standorten gut implementiert. Zu nennen sind hier etwa Projekte wie das Gartenprojekt und das „Café Grenzenlos“ in Duderstadt oder auch Frauengesprächskreise für Migrantinnen in Staufenberg sowie die Mehrgenerationshäuser in Adelebsen und Friedland oder Nachbarschaftshilfeprojekte wie in Radolfshausen und ferner das geplante Familienzentrum in Rosdorf. Viele dieser Projekte haben Frauen als Integrationsmotor der Familie erkannt. Sie bieten ihnen regelmäßige, gezielte Unterstützung in unverbindlichen, offenen Gesprächsatmosphären an und binden diese in Planungen und Entwicklungen von Angeboten ein. Planung und Konzept des Familienzentrums in Rosdorf greifen dabei auf vielfältige Erfahrungen in der lokalen Integrations-, Gleichstellungs-, Familien- und Seniorenarbeit zurück - u.a. aus dem Projekt „Wohnen im Quartier“, das bereits vor 10 Jahren initiiert wurde - und bündeln diese zukünftig im Angebot des Familienzentrums (vgl. Pressemitteilung: Ein Familienzentrum für die Gemeinde Rosdorf) Auch Erzählcafés können langfristig zu interkulturellen Begegnungsorten in Dörfern und Stadtteilen werden. Das niedersächsische Aktionsprogramm „älter, bunter, weiblicher: Wir gestalten Zukunft!“¹³⁶ ist konzeptionell auf die Beachtung von Integration als Querschnittsthema ausgelegt und im Landkreis durch eine Moderationsschulung in Bovenden bereits verankert (vgl. Projekt „Erzähl doch mal!“). In Zukunft wird bedingt durch den demografischen Wandel ein aktiver Besiedelungsprozess in Gebieten, Dörfern und Stadtteilen im Landkreis Göttingen auch unter

¹³⁵Im Jahr 2009 wurden im Göttinger Frauenhaus fünf junge Frauen im Frauenhaus aufgenommen, die akut von Zwangsheirat betroffen waren. In der externen Beratung war Zwangsheirat etwas häufiger Thema (sieben Fälle). (Expertise gewaltfreies Leben 2011 S. 9)

¹³⁶www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/frauen_demografischer_wandel/98451.html

Beteiligung der Frauen und Männern mit Migrationshintergrund bedeutsam sein. Daraus folgen zwei Ziele: Erstens ist die Wohnraumversorgung und –qualität für Familien wie auch für Einzelpersonen mit Migrationshintergrund zu verbessern und zweitens sind sozialraumorientierte und interkulturell angelegte Projekte und Angebote zu fördern. Die aktive und zugleich behutsame Integration ist Aufgabe von Gemeinden und Ortschaft selber. Wirksame Konzepte können im Rahmen einer insgesamt verbesserten Integration der verschiedenen Bewohner/innengruppen im Dorf/Stadtteil entwickelt werden. Das Projekt "Dorfmoderation" bietet hierzu Ansätze: Die Freie Altenarbeit Göttingen e.V. und das Leader-Regionalmanagement Göttinger Land hat 2012/2013 erstmals als Doppelfortbildung Mobile Soziale WohnberaterInnen und DorfmoderatorInnen ausgebildet. Sollten weitere Fortbildungen zustande kommen, müsste stärker betont werden, wie durch Dorfmoderation die interkulturellen Potenziale in den Ortschaften und Stadtteilen genutzt werden könnten.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Erhalt und Verbesserung der Wohnraumversorgung und Wohnqualität für Familien und Einzelpersonen mit Migrationshintergrund.

Es gilt im Landkreis die Zufriedenheit mit der Wohnsituation zu erhalten und für alle Migrantengruppen zu erreichen. Hierzu ist es bedeutsam, die Wohnsituation beständig durch günstige bzw. angemessene Mieten sowie ausreichenden und sanierten Wohnraum zu fördern. Zugleich kann die Bildung von Wohneigentum in Deutschland weiter durch Information und Beratung gefördert werden¹³⁷. Frauen und Männer mit Migrationshintergrund werden frühzeitig über innovative Wohnprojekte/-objekte, die im Landkreis geplant werden, aufgeklärt und an Entwicklung und Umsetzung beteiligt. Die Mehrheitsgesellschaft erkennt, dass der Zuzug von Migrantinnen und Migranten vor allem im ländlichen Raum eine Chance ist, gegen Überalterung der Gesellschaft und Landflucht vorzugehen.

(Interkulturelle) Bewohnerbeteiligungsprojekte in Stadtteilen und Dörfern können helfen die Zufriedenheit und Qualität des Wohnumfeldes nachhaltig zu verbessern. Adressatenspezifische Projekte (z.B. für Jugendliche) zur Gestaltung des Sozialraums erhöhen überdies die Verbundenheit mit der Stadt, dem Stadtteil oder dem Dorf. Dem Problem der ungesicherten Betriebsnachfolge z. B. im Einzelhandel oder Gastronomie wurde in Einzelfällen durch Betriebsübernahmen von Zugewanderten begegnet. Durch Aufrechterhaltung von mobilen Infrastrukturangeboten im ländlichen Raum würde sich auch die Wohnzufriedenheit von allen weiter erhöhen.

¹³⁷Die Bildung und Förderung von Wohneigentum in Deutschland gilt nicht für den Personenkreis der Leistungsempfänger nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

Begrüßungsangebote für Neuzugezogene mit Migrationshintergrund und zugeteilte Flüchtlinge im Stadtteil oder im Dorf erreichen eine gute Orientierung und das Gefühl, willkommen zu sein. Diese können in Kooperation mit Kursen der Kreisvolkshochschule (KVHS) oder anderen Bildungsträgern verbunden werden, die bspw. zu dem Thema „Leben in Deutschland“ konzipiert sind (IB 2011, S. 162f). Auch Beratungsangebote für diese Zielgruppen müssten dezentral vorgehalten werden.

Die Unterbringung, Versorgung und soziale Betreuung von Flüchtlingen ist für den Landkreis über die Aufnahme in Friedland hinaus von Bedeutung (FWS).¹³⁸ Residenzpflicht, überfüllte oder dezentrale Unterkünfte, 9 monatiges Arbeitsverbot mit nachrangiger Arbeitserlaubnis sowie Beschränkungen im Sozialrecht durch das Asylbewerberleistungsgesetz erschweren bzw. verhindern die soziale Teilhabe dieser Gruppen erheblich. Die Erfahrungen des Netzwerkprojekts „FairBleib Südniedersachsen“ zeigen beispielhaft, dass es möglich ist, Hemmnisse der Arbeitsaufnahme von Personen ohne gesicherten Status abzubauen und bürokratische Hürden zu einem Aufenthaltstitel und sogar bis zur Niederlassungserlaubnis zu überwinden. Wohnraumfragen sind dabei ganz entscheidend, da Integration in den Arbeitsmarkt ohne gute Verkehrsanbindung nicht möglich ist. Zu diskutieren ist, ob der Landkreis ein Konzept zur Wohnraumversorgung und Integration von Flüchtlingen bspw. in Kooperation mit Friedland auf den Erfahrungen des bundesweiten Bleiberechtsprogramms basierend entwickelt, und damit auch die Potentiale von Asylbewerbern und geduldeten Flüchtlingen fördert und anerkennt. Über Integrationsmöglichkeiten sollte möglichst frühzeitig informiert und beraten werden (vgl. FWS) sowohl in Friedland selbst als auch dezentral vor Ort in den Gemeinden.

Auch die Frage, ob und wie in den schrumpfenden Dörfern des Landkreises verstärkt Migrantinnen und Migranten angeworben werden könnten, ist zu diskutieren. Dazu könnten in Kooperation mit der Demografiebeauftragten des Landkreises Veranstaltungen und Projekte entwickelt werden.

2. Erhalt und Förderung sozialraum und interkulturell orientierter Stadt(teil)- und Dorfentwicklung.

Die bestehenden sozialraum und interkulturell orientierten Projekte in den Gemeinden im Landkreis werden erhalten, gefördert und weiter ausgebaut. Sie werden in die konzeptionelle Verzahnung von Stadt(teil)- und Dorfentwicklung mit Integrationspolitik durch Vernetzung aktiv eingebunden und benötigen hierzu Ressourcen. Sozialräumliche Einrichtungen im Landkreis, die sich noch nicht interkulturell ausgerichtet haben, wie z.B. Nachbarschaftshilfen werden in dieser Zielstellung unterstützt und gezielt weiterentwickelt.

Insbesondere Migrantinnen und Migranten, die von sozialer Isolation im ländlichen Bereich betroffen sind, können von niedrigschwelligen Integrationsangeboten im Sozialraum profitieren. Frauen in

¹³⁸ <http://www.hna.de/lokales/hann-muenden/zahl-asylbewerber-landkreis-steigt-2309956.html>

abhängigen und schutzlosen Lebenslagen, allein Erziehende, in Trennung und Scheidung Lebende brauchen gezielte Hilfe bspw. bei der Suche nach günstigen Wohnraum, nach Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel sowie nach sozialen Kontakt und Austausch im Wohnumfeld. Flüchtlinge müssen in diese Konzeptionen ebenso eingebunden werden. Die bestehenden Hilfsangebote werden vor Ort durch aufsuchende Ansätze und spezifische Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ausgebaut. So kann etwa die Beratungs-ABC Broschüre für Alleinerziehende, in der alle unterstützenden Angebote in Stadt und Landkreis dargestellt sind, auch gezielter Migrantinnen (und Migranten) ansprechen. Die Erreichbarkeit von Angeboten (z.B. der gesundheitlichen Versorgung) wird durch die Entwicklung von Mobilitätskonzepten erhöht. Hierzu könnte ggf. eine Erfassung der Mobilitätshemmnisse nötig sein. Untätigkeit, Unsicherheit und soziale Isolation erhöhen das Risiko für gesundheitliche Belastungen, insbesondere für Frauen und Jugendliche. Viele lokale Integrationsangebote sollten daher auch für Asylbewerber und geduldete Flüchtlinge offen gehalten bzw. gezielt konzipiert werden. So bieten Träger und Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe und Gleichstellungsarbeit bereits Sprachkurse und Kontakt für geduldete Frauen und Jugendliche an, dies bedarf der Information und Förderung, damit diese Angebote auch wahrgenommen und langfristig gesichert werden können. (vgl. Protokoll Rosdorf)

Zu überlegen wäre, ob bspw. das im Projekt „FairBleib“ entwickelte Konzept eines Mobilen Sprachlabors ein geeignetes Instrument ist, um im ländlichen Raum bildungsnahen Migrantengruppen adäquate Angebote zu ermöglichen. Auch die Förderung von Jugendlichen und Kindern, die als Quereinsteiger ins deutsche Schulsystem kommen, kann gezielt verbessert werden, da zumeist keine Sprachlernklassen geplant und eingerichtet werden können. Hier muss vor Ort mit den Schulen an Konzepten zur Verbesserung des Angebotes gearbeitet werden, wohnortnahe Versorgung hat dabei den Vorzug.

Darüber hinaus werden Frauen und Männer mit Migrationshintergrund aktiv in die Vision der Demografiebeauftragten des Landkreises, „sorgende Gemeinschaften“ zu schaffen, einbezogen (Pressemitteilung, Landkreis Göttingen 24.05.2013). Im Hinblick auf die demographische Entwicklung im Landkreis Göttingen werden in Kooperation mit weiteren Akteuren und Trägern Strategien entwickelt, die den Frauen und Männern mit Migrationshintergrund in allen Lebensphasen (Jugend, Familienphase, Alter) das Leben in ländlichen Regionen attraktiv machen (vgl. FWS Altkreise). Hier sind die generationenübergreifenden Ansätze der Mehrgenerationenhäuser und der Familienzentren zielführend. Sie helfen Berührungspunkte, Vorurteile und Verständnisschwierigkeiten zwischen verschiedenen sprachlich-kulturellen Gruppen, Generationen und Geschlechtern abzubauen. Projekte sprechen jedoch nicht nur Frauen und Mütter, sondern auch Männer und Väter mit Migrationshintergrund an.

Auch im Rahmen einer möglichen Fortsetzung der Qualifikation zur Mobilen Sozialen WohnberaterIn/ DorfmoderatorIn ist konzeptionell zu überlegen, wie durch Dorfmoderation die interkulturellen Potenziale in den Ortschaften und Stadtteilen genutzt werden können.

5.8. Handlungsfeld politische Partizipation

Die politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten an Diskussions- und Entscheidungsprozessen stellt eine wichtige Säule für kommunale Integrationsprozesse dar. Der Potenzialbericht über Integration in ländlichen Regionen hält fest: *„Die Kommune als Kristallisationspunkt von aktiver Bürgergesellschaft und lebendiger Demokratie bietet die Chance, Anerkennung und Teilhabe unmittelbar zu erleben und erste Erfahrungen mit politischer Partizipation zu sammeln“* (Potenzialbericht 2013, S. 93). Die Art und Weise der Partizipation kann sich auf informeller Ebene durch die Mitwirkung in Interessengruppen, Bürgerinitiativen oder Arbeitskreisen gestalten und auf formeller Ebene durch die Beteiligung an Wahlen oder die Mitgliedschaft in einer Partei, in Gremien, Vorständen, u.a.m.

Auf formeller Ebene ergeben sich Beschränkungen dadurch, dass die Beteiligung an Wahlen - mit Ausnahme des kommunalen Wahlrechts für Unionsbürger - die deutsche Staatsangehörigkeit voraussetzt. Der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit erfolgt in der Regel durch Geburt oder durch Einbürgerung. Personen, die als Spätaussiedler nach Deutschland eingewandert sind, erhalten automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit. Ausländische Personen haben unter bestimmten Voraussetzungen einen (erleichterten) Anspruch auf Einbürgerung. Die Zahl der Einbürgerungen in Deutschland ist mit 106.897 im Jahr 2011 insgesamt wieder leicht angestiegen; ca. ein Viertel davon mit vormals bzw. fortbestehender türkischer Staatsangehörigkeit (vgl. Migrationsbericht 2011, S. 177). Anzahl wie auch die konkrete Einbürgerungspraxis sind je nach Bundesland und Behörden vor Ort unterschiedlich. So berichtet die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, dass es zu Diskrepanzen, insbesondere bei der Anwendung von Ausnahmen und Erleichterungen sowie bei der Frage des Nachweises ausreichender deutscher Sprachkenntnisse, komme (vgl. 9. Bericht, S. 473f).

Bereits Ende 2011 sind 15.000 junge Erwachsene nach §29 Abs. 1 Staatsangehörigkeitsgesetz optionspflichtig geworden, d.h. sie sind aufgefordert sich bis zum 23. Lebensjahr zwischen ihrer ausländischen und ihrer deutschen Staatsangehörigkeit zu entscheiden bzw. gegebenenfalls, einen Beibehaltungsantrag zu stellen. Da die Zahl der Optionspflichtigen in den kommenden Jahren steigen wird, ist eine Transparenz und Verständlichkeit des Optionsverfahrens sowie die begleitende Information und Beratung der jungen Erwachsenen von grundsätzlicher Bedeutung (9. Bericht, S. 477f).

Die Anzahl der Wahlberechtigten mit Migrationshintergrund zu Bundes- und Landtagswahlen nimmt in der Tendenz stetig zu. Bei Frauen gab es bspw. einen Anstieg um knapp 10% von 8% im Jahr 2005

auf 8,9% im Jahr 2010 und bei Männern von 8,4% im Jahr 2005 auf 9,1% im Jahr 2010 (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 136). Allerdings ist die Beteiligung an allen Wahlen, also auch Ausländerbeirats-, Kommunal- und EU Parlamentswahlen insgesamt noch eher gering. Die Wahlbereitschaft von Drittstaatsangehörigen, die sich zwar an Kommunal- und Europawahlen aber nicht an einer Bundes- oder Landtagswahl beteiligen dürfen, ist nach einer aktuellen Analyse des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration stark ausgeprägt. Demnach würden 1,8 Millionen Ausländer aus einem Drittstaat bei der Bundestagswahl am 22. September 2013 mitbestimmen, wenn sie das Wahlrecht hätten. Insbesondere gut integrierte Zugewanderte würden wählen gehen, oft geht bei diesen die Wahlbereitschaft mit einem Einbürgerungswunsch einher (vgl. SVR 2013, S. 2).

Aufgabe der Parteien in Deutschland ist es daher, nicht nur aktiv mehr Wählerinnen und Wähler mit Migrationshintergrund für eine höhere Wahlbeteiligung zu motivieren, sondern diese auch als Mitglieder zu werben und für die Übernahme eines politischen Amtes vorzuschlagen. Im Deutschen Bundestag der 17. Legislaturperiode (2009-2013) haben von insgesamt 622 Abgeordneten nur 20 Personen einen Migrationshintergrund, was prozentual 3,2% ausmacht (Stand: Frühjahr 2011). Auch auf Länderebene sind Politikerinnen und Politiker mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert. Nach einer Studie des Max-Planck-Instituts aus dem Jahr 2009 besaßen nur 39 von 1825 Landtagsabgeordneten aus 16 Bundesländern einen Migrationshintergrund (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011 S. 137). Personen mit Migrationshintergrund sind eher auf informeller Ebene der politischen Partizipation engagiert. So geben 26,2% der im Freiwilligensurvey 2009 befragten Personen mit Migrationshintergrund (zu 37,9% ohne Migrationshintergrund) an, bürgerschaftlich engagiert zu sein (ebd. S. 106). Ein großer Teil ihres ehrenamtlichen Engagements bleibt allerdings sozusagen unsichtbar, da weder das private Dolmetschen, noch die Begleitung zu Ämtern und Behörden oder im Gesundheitswesen statistisch erfasst werden. Auch alle Formen der Nachbarschaftshilfe werden im Freiwilligensurvey nicht erfasst.

Allerdings ist im Vergleich zu denen ohne Migrationshintergrund das politische Engagement von Migrantinnen und Migranten in Parteien, Bürgerinitiativen und der Kommunalpolitik von 2005 (5,7%) bis 2009 (4,9%) leicht zurückgegangen. 2009 waren 4,9% der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 8% der Gesamtbevölkerung politisch aktiv. Das politische Engagement hängt neben dem Alter, insgesamt stark vom Bildungsstand und Geschlecht ab (vgl. SVR 2012 S.55).

Am aktivsten aus der Migrationsbevölkerung sind bislang die 40- bis 64-Jährigen und Personen mit einem hohen Bildungsabschluss sowie der zweiten Generation (ebd. 104f). Frauen mit

Migrationshintergrund sind, wie auch diejenigen ohne Migrationshintergrund insgesamt, weniger politisch aktiv und wenn sie aktiv sind, dann eher auf den informellen Ebenen und selten als Vorstand, Mandatsträgerinnen, Ratsmitglieder etc. Dies betrifft auch Aspekte wie Kontakt zu einem Politiker oder einer Amtsperson auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene, Mitarbeit in einer politischen Partei oder Gruppierung, Beteiligung an einer Unterschriftensammlung oder an einer genehmigten Demonstration (BAMF 2012, S. 15).

Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation mit einem hohem Bildungsabschluss sind in einem ähnlichen Maß politisch engagiert, wie Personen ohne Migrationshintergrund mit denselben Qualifikationen (9. Bericht 2012 S. 376). Zu beobachten ist ferner, dass mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Bereitschaft und das Interesse für politische Identifikation und Orientierungen steigt (vgl. BAMF 2012, S. 5f).

Für eine angemessene Vertretung von Interessen und Beteiligung an politischen Entscheidungs- und Diskussionsprozessen sind Frauen und Männer mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen jedoch noch deutlich unterrepräsentiert.

Der **Landkreis Göttingen** unterstreicht die Position, dass alle *„die von kollektiven Entscheidungen betroffen sind, die Möglichkeit haben müssen, diese mitzubestimmen.“* (IB 2011 S. 239). Im Jahr 2011 wurden Migrantinnen und Migranten zu ihrem Interesse an Kommunalpolitik befragt. Der Anteil der Nichtinteressierten lag bei 29% und war demnach knapp über den 27% der stark und sehr stark an Lokalpolitik Interessierten. 44% gaben ein mittleres Interesse für das politische Geschehen im Landkreis an. Anders als im bundesweiten Durchschnitt begeistern sich jedoch vergleichsweise wenige Migrantinnen und Migranten mit deutscher Herkunft (18% starkes und sehr starkes Interesse) für die Politik im Landkreis (vgl. IB 2011 S. 239; 240). Obwohl das Interesse an politischen Themen relativ gering ausgeprägt zu sein scheint, sind dennoch einige Migrantinnen und Migranten in der Lokalpolitik engagiert. Gegenwärtig liegt der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund im Kreisverband DIE LINKE Göttingen bei 9,4%, von denen 20% ein politisches Amt bekleiden. Bei der CDU ist der prozentuale Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund leicht höher (10%). Einige der Mitglieder mit Einwanderungsbiografie sind in verschiedenen Ortsräten, Parteigremien und zwei als Ratsherren (in Göttingen und Duderstadt) politisch tätig. Die Piratenpartei konnte keine konkreten Angaben zu Personen mit Migrationshintergrund machen, da diese Daten generell nicht erhoben werden. Informationen zur Staatsbürgerschaft werden aus parteirechtlichen Gründen erfasst. Von 200 Mitgliedern im Kreisverband besitzen 15 Personen keine deutsche Staatsbürgerschaft, was einem Ausländeranteil von 7,5% entspricht. Die Parteien BÜNDNIS 90/DIE

GRÜNEN, SPD und FDP haben bis zum jetzigen Zeitpunkt noch keine aktuellen Informationen übermittelt.

Die **Einbürgerungszahlen** im Landkreis entsprechen dem Trend in Niedersachsen. Sie zeigen einen Anstieg auf 303 Personen in 2012, davon 170 Frauen und 133 Männer (2011: 272 Personen; Statistische Monatshefte Niedersachsen 8/2013, S. 426). Wird die Aufenthaltsdauer betrachtet, zeigt sich, dass die Mehrheit (für 2011: N= 6580) der im Landkreis lebenden Ausländerinnen und Ausländer eine Aufenthaltsdauer von 10 und mehr Jahren hat, davon hat der größte Teil (N=5610) einen Aufenthalt von über 20 Jahren (Zensus 2011). Das Einbürgerungspotential ist damit noch längst nicht ausgeschöpft.

Insgesamt sind Frauen und Männer mit Migrationshintergrund im Kreistag und sonstigen politischen Gremien sowie in ländlichen Kommunen stark unterrepräsentiert bzw. nicht vertreten. Hier wird ein „doppeltes Dilemma“ konstatiert, insofern es den Kommunen zum einen an Beteiligungsmöglichkeiten fehlt und zum anderen ein geringes Interesse von Personen mit Migrationshintergrund am politischen Geschehen wahrgenommen wird (Potenzialbericht 2013, S. 96).

Folgende Partizipationsbereiche haben für Integrationsprozesse eine hohe Relevanz: Förderung der Einbürgerung, Wahlen und parteipolitisches Engagement, Politische Beteiligungsgremien, bürgerschaftliches Engagement mit Kooperationspartnern aus Politik und Verwaltung, sowie politische Bildung (Empfehlungen des kommunalen Qualitätszirkels, vgl. Bertelsmann Stiftung 2010, S.2). Der Landkreis erkennt die Verantwortung, die Teiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu verbessern und Personen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen und für ein politisches Engagement zu motivieren.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Das Interesse an Formen des politischen Engagements von Migrantinnen und Migranten wird gefördert und unterstützt.

Da Bildung eine zentrale Voraussetzung für politisches Engagement in Bürgerinitiativen, Parteien und Kommunalpolitik ist, werden (niedrigschwellige) Angebote der politischen Bildung - über Integrations- und Einbürgerungskurse hinaus - und Projekte zur Information und Aufklärung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zu der Bedeutung und den Möglichkeiten der politischen Partizipation entwickelt. Hierzu zählen insbesondere Förderangebote zur politischen Beteiligung von Frauen oder zur Gründung und Professionalisierung von

Migranten(selbst)organisationen. Diese Angebote erhöhen das Interesse am politischen Geschehen und an Mitwirkungsformen im Landkreis.

Auch wird eine umfassende Bestandsaufnahme und Vernetzung von politisch aktiven Frauen und Männern mit Migrationshintergrund durchgeführt. Dies geschieht in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten, der Gleichstellungsstelle, den Parteien, Vereinen, Projekten und Initiativen im Landkreis.

2. Die politischen Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten werden nachhaltig verbessert.

Durch die Einbürgerung verfügen Migrantinnen und Migranten über eine vollwertige politische Partizipation, können an Bundestags- und Landtagswahlen teilnehmen und selbst für politische Ämter kandidieren. Die Durchführung von Informations- und Werbeveranstaltungen, die Anwendung der im gesetzlichen Rahmen möglichen Erleichterungen im Rahmen gezielter Einbürgerungsberatungen und –begleitungen wie auch eine verstärkte Implementierung von individuellen Beratungen für die sogenannten Optionsjugendliche wird dazu beitragen, das Einbürgerungspotential im Landkreis weiter auszuschöpfen. Bestehende Hürden, Informationsdefizite und mangelnde Beratungen im Vorfeld werden gezielt identifiziert und abgebaut.

Die Interessen von Zugewanderten werden im Ausschuss für Personal, Organisationsentwicklung, Integration und Gleichstellung (APOIG) im Landkreis Göttingen eingebracht. Um die Integrationsprozesse im Landkreis nachhaltig zu gestalten, die Erfahrungen und Interessen von Migrantinnen und Migranten aktiv einzubringen und die Beteiligungsmöglichkeiten zu unterstützen sowie das Integrationskonzept zu begleiten, wird ein Integrationsbeirat eingerichtet. In den Beirat werden sowohl Migrantinnen und Migranten als sachkundige Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund als auch als professionelle Fachkräfte berufen (vgl. Kapitel 8). Es gäbe weiterhin die Möglichkeit, dass Migranten einen Integrationsrat bzw. Ausländerbeirat gründen und dabei von Politik und Verwaltung unterstützt werden.

3. Die interkulturelle Öffnung der Parteien ist angestoßen.

Alle politischen Parteien werben aktiv für Mitglieder mit Migrationshintergrund und räumen Migrantinnen und Migranten verstärkt die gleichen parteipolitischen Chancen bei der Ausübung eines Mandats ein, wie deutschen Bürgerinnen und Bürgern. Sie motivieren für die Beteiligung an Wahlen durch Themen, die Migrantinnen und Migranten ansprechen. Migrantinnen und Migranten werden auf allen Ebenen angesprochen, nicht nur als Spezialisten für Migrations -und Integrationsfragen. Des Weiteren werden interkulturelle Kompetenzen bei Kommunalpolitikern

durch interkulturelle Trainings und Fortbildungen erweitert. Die Beratung von Migrantinnen und Migranten über Wahlmöglichkeiten (insbesondere für EU-Bürger) wird erhöht. Politische Gremien bemühen sich gezielt um Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.

5.9 Handlungsfeld Anti-Diskriminierung und Abbau von Fremdenfeindlichkeit

Nicht-Diskriminierung ist in den letzten Jahren im europäischen Politik- und Rechtssystem als Rahmenbedingung auch für nationale und kommunale Antidiskriminierungspolitik verankert worden. Für ein friedvolles Zusammenleben aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Religion oder Weltanschauung ist eine Gleichstellung aller Menschen eine wichtige Basis. Ein positiver Umgang mit Vielfalt und Diversität bedeutet demnach auch Abbau von Diskriminierung in den konkreten Alltagswelten vor Ort.

Diskriminierung kann in sehr unterschiedlichen Formen stattfinden. Bei der *direkten* Diskriminierung findet eine konkrete „Tat“ statt, bei der eine Person/Gruppe eine andere Person/Gruppe aufgrund rassistischer oder fremdenfeindlicher Einstellung benachteiligt, bedroht oder bekämpft. Solche Formen der Ungleichbehandlung sind verfassungs-, zivil-, arbeits- oder auch strafrechtlich verboten. Bei der *strukturellen* (oder institutionellen) Diskriminierung lässt sich im Gegensatz dazu keine „Tatperson“ ausmachen, sondern bestimmte Vorschriften, Verfahren, Mechanismen und Regeln (oder auch Gesetze) führen zu Benachteiligungsprozessen. Dies können z.B. überhöhte Anforderungen an Deutschkenntnisse, unbegründete Verbote von Kopfbedeckungen am Arbeitsplatz oder die Benachteiligung einer Person beim Zugang zu Arbeit oder Wohnraum aufgrund der ausländischer Zugehörigkeit sein (vgl. Peucker 2010, S. 9f). *Indirekte* Diskriminierung ist für viele Beteiligten oft nicht auf den ersten Blick sichtbar und geschieht häufig unabsichtlich. Dies kann im Bereich Schule z.B. die Förderschulempfehlung für ein Kind sein, da aufgrund der Deutschkenntnisse eine Kompetenz für den Besuch einer Regelschule in Frage gestellt wird. Vielen Kindern wird so – teilweise sogar in bester pädagogischer Absicht – die Möglichkeit einer positiven schulischen und beruflichen Laufbahn erschwert (verstanden als institutionelle Diskriminierung nach Gomolla/Radtke 2009).¹³⁹ Die wissenschaftliche Untersuchung von Diskriminierungsformen steht in Deutschland noch am Anfang. Auch ist dies empirisch schwer umzusetzen, da oft mehrdimensionale Diskriminierungsgründe vorliegen (z.B. gleichzeitige Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion etc.) und diese sich in verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen je unterschiedlich darstellen können (vgl. bspw. für Behinderung und Migration; Wansing/Westphal 2014).

Zudem gehen mit internationaler Migration oft auch spezifische menschenrechtliche Problemstellungen einher, wie Menschen- und Frauenhandel (z.B. Zwangsprostitution), ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, Rechtlosigkeit von Menschen ohne Papiere, häusliche und sexuelle Gewalt (auch Zwangsverheiratung u.a.), unsichere Aufenthaltssituation für von Abschiebung

¹³⁹Weiterhin kann man auch von der sog. positiven Diskriminierung sprechen, wenn bestimmten Gruppen oder Menschen bevorzugt werden (wie z.B. bei Frauenquoten oder der bevorzugten Einstellung behinderter Menschen)

bedrohte Flüchtlinge u.a.m.. Obwohl Deutschland insgesamt eine positive Entwicklung der Menschenrechtssituation nachweisen kann, gibt es, so das Deutsche Institut für Menschenrecht (2013) noch Handlungsbedarfe insbesondere im Hinblick auf Strategien gegen Rassismus, auf die Stärkung der Menschenrechte von Flüchtlingen und Migranten sowie von Frauen und auf Entwicklung von Maßnahmen bei Gewalt gegen Frauen.¹⁴⁰

Seit 2006 ist in Deutschland ein Gesetz in Kraft, das auf Antidiskriminierung und Gleichstellung gerichtet ist. So ist es das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Auf Bundesebene wurde eine Antidiskriminierungsstelle (ADS) eingerichtet, die sowohl eine Beschwerde-, als auch Dokumentations- und Berichtsfunktion hat. Die ADS stellt seit ihrem Bestehen anhand der Anzahl gemeldeter Fälle fest, dass Diskriminierungen wegen ethnischer Herkunft weit verbreitet sind (9. Lagebericht 2012, S. 438). Insgesamt stellen auch wissenschaftliche Studien wiederholt fest, dass sich viele Migrantinnen und Migranten in Lebensbereichen wie Bildung, Arbeits- und Wohnungsmarkt mit Diskriminierungen konfrontiert sehen (vgl. Faktensammlung Diskriminierung der Bertelsmann Stiftung 2013). So geben in Umfragen etwa 10% der befragten Menschen mit Migrationshintergrund an, auf dem Arbeitsmarkt und 6,5% im Bildungsbereich sich „sehr stark“ bzw. „eher stark“ diskriminiert zu fühlen. Jede fünfte Person mit Migrationshintergrund gibt an, in beiden Bereichen diskriminiert worden zu sein (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 29). In einer Umfrage der Europäischen Kommission (Eurobarometer 2012 zu Diskriminierung in der EU) gaben 45% der befragten Deutschen an, dass Menschen aufgrund von Hautfarbe bzw. Ethnie bei Bewerbungsverfahren im Arbeitsmarktzugang benachteiligt werden. 23% gaben an, dass das Tragen von religiösen Symbolen im Bewerbungsverfahren (z.B. das Kopftuch bei muslimischen Frauen) Benachteiligung zur Folge hat (ebd., S. 30). Muslimische Migrantinnen und Migranten werden in höherem Maß benachteiligt. Ihnen werden bspw. niedrigere Qualifikationsniveaus oder eine geringere Leistungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt unterstellt. In der wissenschaftlichen Diskussion wird thematisiert, dass das negative Bild des Islam, welches in Teilen der Gesellschaft vorhanden ist

¹⁴⁰Im April 2013 fand bei der UNO in Genf ein Überprüfungsverfahren (UPR) für die Menschenrechtssituation in Deutschland statt, bei der durch 97 Staaten Bewertungen abgegeben und Empfehlungen ausgesprochen wurden. Deutschland wurde zwar für die positive Entwicklung der Menschenrechtssituation gelobt, jedoch wurde auch Handlungsbedarf durch die Mehrzahl der berichtenden Staaten adressiert. Deutschland muss erklären, welche der Empfehlungen aus dem UPR-Verfahren akzeptiert und welche abgelehnt werden. Mit der Akzeptanz von Empfehlungen verpflichtet Deutschland sich selbst, diese bis zu seiner nächsten Überprüfung im UPR in viereinhalb Jahren umzusetzen (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2013).

(Inkompatibilität mit westlichen Werten, Gewaltneigung, Frauenfeindlichkeit, Rückständigkeit) sich auch in interpersonellen Diskriminierungsprozessen niederschlägt (Vgl. Peucker 2010, S. 4).

Eine weitere Form von Diskriminierung stellen zudem fremdenfeindlich und rassistisch orientierte Propaganda, Aktivitäten und Gewaltanschläge dar, die sich in erster Linie gegen Menschen anderer Ethnien, Hautfarbe und Religion richten. Vor allem Menschen aus dem Nahen Osten und der Türkei, aus Afrika oder Sinti und Roma sind oft das Ziel. Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit sind ein europaweit verbreitetes Problem, welches durch das Attentat in Norwegen im Juli 2011, der NSU-Aktivitäten und Morde der letzten Jahre in Deutschland wieder verstärkt in das öffentliche Bewusstsein gerückt wurde. Die aktuelle und vielbeachtete Studie „Die Mitte im Umbruch“ (Decker et al. 2013) über rechtsextreme Einstellungen in Deutschland zeigt alarmierende Zahlen auf, was einen in Teilen der deutschen Bevölkerung vorherrschenden Alltagsrassismus betrifft. So gaben fast 40% der befragten Menschen an, dass Deutschland in einem gefährlichen Maße überfremdet ist. Ca. 35% gaben an, dass Ausländer nur nach Deutschland kommen, um den Sozialstaat auszunutzen (ebd. S.29f). Eine weitere repräsentative Studie (vgl. Zick et al. 2011), die sich mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit befasst, zeigt, dass von 1000 befragten Deutschen 45% der Aussage zustimmen, dass bestimmte Völker begabter sind als andere und 51% der Meinung sind, dass die deutsche Kultur vor dem Einfluss anderer Kulturen geschützt werden müsse (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 248).

Die Prävention von Fremdenfeindlichkeit sowie die Beseitigung von struktureller sowie institutioneller Benachteiligung ist eine wichtige Aufgabe von Integrationspolitik (vgl. 9.Lagebericht 2012, S. 460f). Die Selbstwert- und Zugehörigkeitsgefühle von Individuen und Gruppen können durch Diskriminierungen stark beeinträchtigt werden. Dies hat wiederum auf gesellschaftlicher Ebene negative Auswirkungen, da Ressourcen nicht genutzt werden, soziale und psychosoziale Konflikte entstehen, Arbeits- und Leistungsmotivation sinken und Krankheitsraten steigen können (ebd., S. 31). Nach dem Integrationsbarometer 2012 des Sachverständigenrates Migration wird der Bekämpfung von Diskriminierung als integrationspolitische Aufgabe von der Bevölkerung ein hoher Stellenwert beigemessen. Dieses gaben sowohl Menschen mit (88,1%) als auch ohne Migrationshintergrund (85,7%) an, nachdem sie nach ihrer Einschätzung der Bedeutung verschiedener politischer Integrationsmaßnahmen befragt wurden (Toleranz fördern, ausländische Abschlüsse anerkennen, Sprachkurse anbieten, Ausländerkriminalität senken, Bildungschancen verbessern, Einbürgerung erleichtern, demokratische Grundwerte vermitteln, Arbeitslosigkeit senken, Diskriminierung bekämpfen) (SVR 2012, S. 49).

Im Potenzialbericht für Integration in **ländlichen Kommunen** der Schader-Stiftung wird vor allem unterstrichen, dass für das Gelingen der Integrationsarbeit eine kritische Reflexion des kommunalpolitischen Handelns und das Aufdecken auch unbewusster Diskriminierungsmechanismen hohe Relevanz besitzen (vgl. Potenzialbericht 2013, S. 4). Der Integrationsbericht des **Landkreis Göttingen** zeigt ebenso die Problematik von Diskriminierungsprozessen auf. So gaben in einer quantitativen (nicht repräsentativen) Befragung des Integrationsbeauftragten (100 befragte Personen) 22% der Menschen mit Migrationshintergrund an, eindeutige Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnisch nationalen Herkunft gemacht zu haben. 38% geben an, teilweise solche Erfahrungen gemacht zu haben. Besonders stark machen allerdings im Landkreis gebürtige Deutsche mit Migrationshintergrund diese Erfahrungen (55%) (vgl. IB 2011, S. 175). In Erhebungen auf Basis der Methodik qualitativer Sozialforschung wurden in Interviews mit Migrantinnen und Migranten sowie mit Expertinnen und Experten der kommunalen Migrationsarbeit verschiedene Aspekte von Diskriminierungsprozessen sichtbar. Die qualitativen Forschungsergebnisse sind zwar nicht repräsentativ, sie geben jedoch einen tieferen Einblick in die Lebenswelten und Deutungsmuster der befragten Personen und zeigen Aspekte auf, die durch quantitative Abfragungen nicht geleistet werden können. Die Interviews zeigen, wie sich Diskriminierung im Alltag und im subjektiven Erleben der Menschen äußert. Deutsche werden als eher zurückhaltend, kühl und distanziert bezeichnet, was es den Personen schwierig macht, sich als Teil der Gemeinschaft zu fühlen und zu einer Außenseiterposition führt. Mobbing am Arbeitsplatz oder in der Schule aufgrund der Herkunft oder aufgrund von Sprachproblemen werden als intensive und ausgrenzende Diskriminierungserfahrungen erlebt. Ebenso werden abfällige oder fremdenfeindliche Bemerkungen durch Nachbarn oder im Wartezimmer des Arztes benannt. Es werden Vermutungen geäußert, dass in Verwaltungsbehörden Benachteiligungen bei der Bearbeitung von Anträgen stattfinden. Vermutet wird weiterhin eine erhöhte Kontrolle durch die Polizei aufgrund des Aussehens („racial profiling“). Es wird von psychischen Störungen und Problemen berichtet, die aufgrund des „Stressfaktors Migration“ und den Diskriminierungserfahrungen ausgelöst werden. Vor allem geduldete Flüchtlinge beschreiben diese Situation aufgrund der nicht planbaren Zukunft. Eine weitere Benachteiligungserfahrung wird durch die Nicht-Anerkennung im Ausland gemachter Bildungsqualifikationen beschrieben, mit denen ein sozialer Abstieg verbunden ist. Im Integrationsbericht wird als ein wichtiges Arbeitsergebnis aus Workshops berichtet, dass interkulturelle Kompetenztrainings für verschiedene Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene) oder Institutionen (Schulen, Polizei, Krankenhäuser, Behörden) eine wichtige Grundlage zur Toleranzentwicklung und zum Abbau von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sind (IB 2011, S. 173ff).

Auch in den verschiedenen Fachworkshops zur Erarbeitung des Integrationskonzepts wurden diverse Problematiken in Bezug auf Diskriminierung angesprochen. Für den Bereich des Bildungswesens wurden die unzureichende Sprachförderung in Schulen, der sehr hohe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an Förder- und Hauptschulen und der schwierige Übergang von Flüchtlingen in das Bildungswesen benannt. Im Bereich Arbeit wurde die unzureichende Anerkennung und Bewertung von ausländischen Qualifikationen, der schwierige Zugang zu Arbeitsplätzen (v.a. rechtliche Hürden für Flüchtlinge), die geringe Anzahl von Migrantinnen und Migranten in Leitungspositionen und der Zugang von Jugendlichen zu Ausbildungen kritisiert. Der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen wurde teilweise ein zu geringes Interesse für die interkulturelle Öffnung und die teils fehlende interkulturelle Kompetenz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attestiert. In den Medien sei zudem oft eine sehr negative Berichterstattung über Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen. Im Alltagsleben werden in manchen Dörfern Menschen mit Migrationshintergrund nicht als Teil der Gemeinschaft angesehen und insbesondere bei Jugendlichen sei eine (fremden)feindliche Haltung erkennbar.

Ein konkreter Handlungsansatz im Landkreis Göttingen ist z.B. das präventive Bildungsprojekt „Blickwechsel“ des Integrationsbeauftragten, welches durch das niedersächsische Ministerium für Soziales im Rahmen der Maßnahme „Für Demokratie und Toleranz“ gefördert wird. Hier sollen Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren für die Themengebiete Diversität & Toleranz, bzw. Diskriminierung & Fremdenfeindlichkeit sensibilisiert werden und in erlebnispädagogischen Modulen, sowie anschließenden Auswertungsseminaren das eigene Verhalten in heterogenen Gruppen reflektieren (vgl. Newsletter des Integrationsbeauftragten 5/2013). Weitere Beispiele für Gute Praxis im Landkreis sind die interkulturellen Workshops für Schülerinnen und Schüler zur Toleranzförderung oder die Arbeit des „Café Grenzenlos“ in Duderstadt, welches durch die Möglichkeiten der interkulturellen Begegnung hilft, Vorurteile und damit verbundene Diskriminierungsprozesse abzubauen. Das Projekt „Moschee trifft Kirche“ der Kirchen und des Moscheevereins in Kooperation mit der Polizei in Hann. Münden sind weitere Beispiele für einen gelungenen interkulturellen Austausch, der für den Abbau von gegenseitigen Vorurteilen und der Förderung religiöser Toleranz eine wichtige Funktion in der Antidiskriminierungsarbeit hat.

Hauptziele und Maßnahmen der nächsten fünf Jahre:

1. Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit durch Beschwerdestellen, Monitoring und Beratung

Da Diskriminierungsformen häufig Straftaten sind und mit psychischen und physischen Gewaltanwendungen einhergehen, ist die Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure wie auch

der Migrantenorganisationen mit Gewaltberatungsstellen, der Polizei und der Justiz bedeutsam. Der Landkreis Göttingen betreibt jedoch nicht nur Anstrengungen zur Reduzierung direkter Diskriminierung, sondern arbeitet auch am Abbau struktureller Diskriminierung. Dazu werden mit den relevanten Akteuren (z.B. Integrationsbüro, Gleichstellungsbeauftragte, Migrantenorganisationen etc.) strukturelle Diskriminierungsprozesse in verschiedenen Institutionen (z.B. Schule, Arbeitsmarktzugang, Krankenhäuser, Polizei etc.) erkannt und Strategien entwickelt, um diese abzubauen. Die Einrichtung eines Beratungs-, Beschwerde- und Dokumentationsmanagements könnte ein Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung sein. Menschen, die sich an die Beschwerdestelle wenden, erhalten Beratung, welche rechtlichen Schritte im Rahmen der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetzgebung evtl. eingeleitet werden können. Die Beschwerdestelle dokumentiert die Vorkommnisse und erstellt Berichte.

2. Prävention von Diskriminierung durch Sensibilisierung, Fortbildung und Kooperation

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen kann bereits früh durch Projekte der Toleranz- und Demokratieförderung darauf hingewirkt werden, diskriminierenden und fremdenfeindlichen Einstellungen und Verhaltensweisen vorzubeugen. Projekte wie „Blickwechsel“, die auf den Abbau von Fremdenfeindlichkeit bei Jugendlichen zielen, sollten flächendeckend umgesetzt werden. Weiterhin können durch den Integrationsbeauftragten regelmäßig interkulturelle Workshops für Schülerinnen und Schüler angeboten werden, um Toleranz und Konfliktfähigkeit in interkulturellen Situationen zu erlernen. In der öffentlichen Verwaltung (z.B. Jobcenter, Ausländerbehörde, Einwohnermeldeämter), in Institutionen des Bildungs- und Sozialwesens (z.B. KITAS, Schulen, soziale Träger, Kinder- und Jugendarbeit), sowie anderen wichtigen Institutionen (z.B. Polizei, Altenheime, Krankenhäuser) sind Fortbildungsmodule zum Themenbereich Antidiskriminierung(sgesetz) in Konzepte zur interkulturellen Öffnung integriert worden. Der Landkreis Göttingen führt in Kooperation mit verschiedenen Akteuren Antidiskriminierungskampagnen im öffentlichen Raum durch, die die Öffentlichkeit für das Thema Diskriminierung sensibilisieren und tritt offensiv gegen Fremdenfeindlichkeit ein. Es findet eine Vernetzung auf regionaler, Länder- und Bundesebene statt. Der Landkreis Göttingen entwickelt weitere verschiedene methodische und zielgruppenspezifische Ansätze für die Antidiskriminierungsarbeit.

5.10. Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung. **Diversitätsorientierte Weiterentwicklung der Kreisverwaltung**

Interkulturelle Öffnung ist eine wirkungsvolle Strategie zur Ausrichtung von Organisationen und Institutionen auf die Herausforderungen einer globalisierten und durch Migration geprägten Gesellschaft. Auf lokaler Ebene beinhaltet dies einen professionellen Umgang mit sozialer und kultureller Vielfalt, den Abbau von Barrieren und Diskriminierungen sowie das Schaffen bedarfsgerechter Strukturen, um Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an den gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung verläuft zweiseitig: Einerseits wird eine verbesserte Integration von Personen und Gruppen mit Migrationshintergrund als Beschäftigte in die Verwaltung anvisiert, zweitens erfolgt die Verbesserung der Verwaltung durch Veränderung der Organisation, ihren Strukturen und Angebote für alle Bürgerinnen und Bürgern.

Der Ansatz der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung ist das Kernstück gegenwärtiger systematischer und umfassender Integrationskonzepte. So appellierte der niedersächsische Landtag, der sich 2008 zu der Interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung entschloss, dass sich auch die anderen öffentlichen Arbeitgeber in Niedersachsen dieser Zielsetzung anschließen sollten (Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration, 2009, S. 46). Hier wird betont, dass Interkulturelle Öffnung als ein Prozess zu gestalten ist, d.h. Maßnahmen können nicht extern als „Fertigprodukt“ eingekauft werden, sondern müssen von den Verwaltungen selbst – sei es für ein Amt, eine Fachabteilung – abhängig von der konkreten Situation bedarfsbezogen erarbeitet werden (vgl. ebd. S. 11). Der Prozess der Öffnung kann an den Steuerungskreislauf des strategischen Managements angelehnt werden. Dieser Prozess ist sowohl als eine Top Down als auch als eine Bottom up Entwicklung anzulegen. Dem entspricht der Start mit einer Sensibilisierungsphase der Beschäftigten, einer Bedarfsanalyse, der Klärung von Handlungsfeldern, der Definition von Zielen, der Entwicklung von Handlungskonzepten, der Maßnahmendurchführung und der Kontrolle von Erfolg sowie der Fortschreibung aufgrund aktualisierter Ziele. Im Rahmen der Integrationskonzeptentwicklung im Landkreis Göttingen sind teilweise schon einzelne Elemente vorhanden. So haben umfassende Fortbildungen zur interkulturellen Sensibilisierung durch den Integrationsbeauftragten bereits stattgefunden, neben den Fachworkshops mit einigen Ämtern der Verwaltung. Auch gibt es bereits das Ziel, die Quote der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Zudem sind durch den Integrationsbericht und die Fachworkshops in der Verwaltung einige Handlungsfelder und Bedarfe deutlich identifiziert worden. Insgesamt gilt es jedoch den Prozess der interkulturellen Öffnung in der Kreisverwaltung weiter systematisch auszubauen und operativ umzusetzen.

Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung 2011 weist zudem auf die grundsätzliche gesellschaftliche Bedeutung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung hin: *„Eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung mit engagierten Beschäftigten ist die Grundlage für ein funktionierendes Gemeinwesen. Sie ist zugleich ein wichtiger Standortfaktor. (...) Angesichts des demografischen Wandels und des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials mit einem absehbaren Fach- und Nachwuchskräftemangel profitieren die Verwaltungen zudem von einer Erweiterung des Kreises geeigneter Bewerber und Bewerberinnen“* (2011, S. 141). Der Integrationsindikatorenbericht zeigt anhand bundesweiter Daten (Mikrozensus), dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund und insbesondere diejenigen ohne Migrationserfahrung in der Verwaltung noch deutlich unterrepräsentiert sind.¹⁴¹ Die Quote der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst kann als ein Indikator für den Stand der interkulturellen Öffnung der Verwaltung betrachtet werden (Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 132f). In der Verwaltung im **Landkreis Göttingen** stellt sich dar, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund noch sehr gering vertreten sind. Hierzu liegen keine verlässlichen Daten vor. Nach freiwilligen Angaben im Rahmen der Erhebungen für den Integrationsbericht ergibt ein Anteil von ca. 5% tariflich Beschäftigter mit Migrationshintergrund (IB 2011, S. 125). Offenbar gibt es ein geringes Interesse, wenige Informationen oder weitere Zugangsbarrieren für eine Beschäftigung in der Verwaltung für Personen mit Migrationshintergrund. Die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist nicht nur eine Frage von Quoten. Es kommt vielmehr darauf an, durch geeignete Maßnahmen den Bewerberkreis mit Migrationshintergrund nachhaltig zu erweitern, mögliche mittelbare Hürden auszuschließen und in den Einstellungsverfahren (auf den ersten Blick oft nicht erkennbare) sprachlichen und interkulturelle Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen (vgl. Nationaler Aktionsplan 2011, S. 141). Viele Migrantinnen und Migranten haben häufig noch keine entsprechenden Vorbilder in ihrem familiären Umfeld. Sie wissen über die Berufsperspektiven im öffentlichen Dienst wenig und interessieren sich daher vergleichsweise selten für eine Tätigkeit in der Verwaltung oder die Verwaltung konkurriert bereits mit anderen Arbeitgebern um potentielle Bewerber und Bewerberinnen.

Beschäftigte aller Ämter in der Verwaltung stehen in der Migrationsgesellschaft *„vor der Herausforderung, bei der Aufgabenerfüllung möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen in die*

¹⁴¹Zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst gibt es nur wenige verlässliche Daten, die zudem nur aus freiwilligen Angaben der Erhebungen des Mikrozensus stammen. Im Jahr 2010 lag der Anteil der Beschäftigten knapp unter 10% (darunter mit Migrationserfahrung 8,4%, ohne Migrationserfahrung 1,5%, Ausländer/Innen 4%) (ebd. S. 133). Nach Einkommen differenziert zeigt sich, dass von den Beschäftigten, die weniger als 1100 € (mtl. Nettoeinkommen) verdienen, der Anteil der mit Migrationshintergrund bei 15,7% liegt, und bei denen die mehr als 2000 € verdienen, der Anteil bei 6,3% liegt (Integrationsindikatorenbericht 2011, S. 132).

Entscheidungsprozesse einzubinden. Sie sollten auf die spezifischen Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen im erforderlichen Umfang eingehen können“ (ebd. S. 141). Diese Herausforderung wurde von den Fachkräften in den Fachworkshops mit der Verwaltung häufig artikuliert (vgl. FWS Verwaltung). Sie formulierten deutlich einen Bedarf an weiteren interkulturellen Fortbildungen. Bedarfe wurden in der sprachlichen Kompetenzerweiterung (z.B. in der englischen Sprache), der fachlichen Erweiterung von Beratungs- und Gesprächskompetenzen in interkulturellen Interaktionen und von rechtlichen Kompetenzen oder in der Erweiterung und Vertiefung des Wissens über Migration und Integration selbst benannt.

Menschen mit Migrationshintergrund werden in allen Kommunen Deutschlands eine immer wichtigere Gruppe für die öffentliche Verwaltung, sowohl als Kundinnen und Kunden von Dienstleistungen, aber auch als Dienstleisterinnen und Dienstleister oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist jedoch keineswegs eine homogene Gruppe. Sie ist selbst sehr vielgestaltig in Bezug auf Bildungshintergrund, soziale Lebenslage, ethnisch-nationale Herkunft, Migrationsmotivation, Alter, Geschlecht, Aufenthaltsstatus, familiäre Situation, religiöse Identität oder auch Sexualität. Moderne Konzepte von interkultureller Öffnung oder „Diversity“ betrachten Menschen differenzierter und versuchen somit auch Mehrfachzugehörigkeiten der Individuen zu sehen, um nicht in Stereotypisierungsmuster zu verfallen. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird somit als ein Entwicklungsprozess verstanden, der einen souveränen Umgang mit menschlicher Vielfalt als Ziel hat (vgl. FES 2013, S. 3). Damit sind auch Entwicklungsprozesse in Richtung einer *transkulturellen* Öffnung angestoßen, bei der in Fachdiskursen nicht von einem starren „Container-Modell“ geschlossener Kulturen ausgegangen wird, die miteinander in Kontakt treten (inter-kulturell), sondern die permanente Veränderungsdynamik und das Verschwimmen kultureller Grenzen (trans-kulturell) begrifflich erfasst wird. Aktuell wird jedoch meist weiterhin der Begriff *interkulturell* verwendet, daher soll dieser auch hier im weiteren Verlauf genutzt werden, um keine Verwirrung zu stiften.

So ist als Zielstellung der Interkulturellen Öffnung für den Landkreis sowohl eine vermehrte Rekrutierung von Personal mit Migrationshintergrund als auch die Stärkung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sprich ihre interkulturelle Aus- und Weiterbildung zu bestimmen. Beide Ziele können als Teil des Personal- und Organisationsentwicklungsprozesses verstanden werden. Interkulturelle Kompetenz wird als eine weiterzuentwickelnde Kompetenz angesehen, die die Vielfalt aller menschlichen Lebenswelten anerkennt und in der Lage ist, respektvoll, positiv sowie möglichst vorurteilsfrei mit allen anderen Menschen in einen zielorientierten Interaktionsprozess zu treten. Damit wird interkulturelle Öffnung auch im Sinne der gesellschaftlichen Inklusion verstanden (vgl. Kapitel 3).

In allen Fachworkshops wurde die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung der Kreisverwaltung als eine zentrale Erwartung an das Integrationskonzept benannt. Neben den oben genannten Zielen wurde zudem die Bildung einer Willkommens- und Anerkennungskultur angestrebt. Der Grundsatz „Wir sind alle eins“ (Zitat eines FWS Teilnehmers) sollte vermittelt werden. Die Förderung des Wir-Gefühls sollte sich im Außen- wie auch Innenbild der Verwaltung widerspiegeln. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen und in allen Ämtern und Regeldiensten sollten von Anfang an über diesen Prozess der interkulturellen Organisations- und Personalentwicklung informiert und mitgenommen werden, um die nötige Akzeptanz und Unterstützung zu schaffen. Weitere Bedarfe wurden gesehen im Abbau von bürokratischen und rechtlichen Hürden, einem verbesserten (z.B. mehrsprachigen) Informationsangebot, einem Sprachen-/Kulturmittlerpool und einer verstärkten Netzwerkbildung der Akteure innerhalb der Verwaltung.

Interkulturelle Öffnung der Kreisverwaltung sollte insgesamt die Schaffung einer integrativen Freundlichkeit meinen. Gemäß des Jahresgutachten des Sachverständigenrates 2012 kann die kommunale Ebene in Eigenverantwortlichkeit in hervorragender Weise ein „*integratives Klima vor Ort, das gekennzeichnet ist durch Respekt, Anerkennung, Akzeptanz und ein solidarisches ‚Wir‘*“ erzeugen (SVR 2012, S. 167). Die neuen Entwicklungen, die unter dem Begriff „Willkommens- und Anerkennungskultur“ geführt werden, beziehen allerdings häufig allein darauf, attraktive Arbeits- und Standortbedingungen für die Anwerbung von erwünschten ausländischen Fachkräften zu schaffen. Diese Entwicklung muss zudem und vor allem auch im ländlichen Raum darauf abzielen, bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Potenziale anzuerkennen, damit sie vor Ort ansässig bleiben bzw. werden, sich geschätzt und wohl fühlen. Die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur bedeutet somit die Gestaltung guter Rahmenbedingungen für alle Migrantinnen und Migranten unabhängig von Qualifikation und Aufenthaltstitel und nimmt bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick, welche aufgrund unterschiedlicher Barrieren die Ämter und Regeldienste unter den bisherigen Zugängen teilweise, unzureichend oder auch nur mit Unbehagen nutzen. Anerkennung bezieht sich dabei etwa nicht nur auf die formale Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, sondern würdigt auch die (erbrachten) Leistungen und das Engagement der Migrantinnen und Migranten. „*Willkommens- und Anerkennungskultur wirken gemeinsam auf eine Wertschätzung kultureller Vielfalt in Deutschland hin.*“ (vgl. BAMF 2011).

In vielen ländlichen Kommunen wird Integrationspolitik vielfach mit der Bearbeitung von sozialen Problemlagen assoziiert, so auch teilweise in den Fachworkshops. Eine deutlich sichtbare d.h. durch die Öffentlichkeitsarbeit getragene Willkommens- und Anerkennungskultur stellt die Selbstverständlichkeit von Migration und Integration, ihren Chancen und den Mehrwert für das Gemeinwesen heraus (vgl. Potenzialbericht, S. 124). Als beispielhafte Projekte im Landkreis

Göttingen können hier die Fotoausstellung zur Migrationsgeschichte eingewanderter Bürgerinnen und Bürger in Hann. Münden sein, die der lokalen Öffentlichkeit die Biografien eingewanderter Menschen näher bringen und für das Thema Migration sensibilisieren sollen. Vor allem für Landkreise, die zukünftig in besonderem Maße von demografischem Wandel und Fachkräftemangel betroffen sein werden, stellen Maßnahmen der Willkommens- und Anerkennungskultur einen relevanten Faktor dar, um Migrantinnen und Migranten zur Niederlassung in einer Kommune zu bewegen, sich dort langfristig willkommen und integriert zu fühlen, was wiederum die elementare Grundlage ist, um in verschiedenen Gesellschaftsbereichen (Arbeitswelt, Kommunalpolitik, Kultur, zivilgesellschaftliches Engagement) aktiver teilzunehmen. Auch weiche Faktoren, wie der Ruf einer Gemeinde im Hinblick auf Offenheit und Toleranz, sind ein Entscheidungskriterium für den Zuzug und Verbleib von Migrantinnen und Migranten. Projekte wie Dorfmoderation könnten hier eine wichtige Rolle spielen (vgl. Kapitel 5.7).

Die Ausländerbehörde des Landkreises besitzt hier durchaus eine Schlüsselfunktion in der kommunalen Integrationsarbeit. Für Ausländerinnen und Ausländer ist die Behörde der erste und ein regelmäßig wichtiger Anlaufpunkt des Alltags. Für viele bleibt sie über mehrere Jahre ein wichtiger Ansprechpartner für existenzielle Fragen. Ausländerbehörden stellen für (ausländische) Migrantinnen und Migranten in bedeutendem Maße das „Gesicht“ der öffentlichen Verwaltung dar und haben somit eine besondere Bedeutung für die interkulturelle Öffnung der Kommunen. Sie werden quasi zur „Visitenkarte“ der Verwaltung. Auch die Bundesregierung weist im „Nationalen Aktionsplan Integration“ immer wieder auf die hohe Relevanz der Kooperation von Ausländerbehörden mit anderen Akteuren der Migrations- und Integrationsarbeit hin. Besonders schwierig in dieser Hinsicht ist der Spagat zwischen der Ordnungsfunktion und der immer stärker geforderten Willkommens- und Servicefunktion der Behörde. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) empfiehlt Ausländerbehörden eine stärkere Serviceorientierung, möglichst schnell Entscheidungsprozesse über Genehmigungen zu treffen, die Transparenz von Entscheidungen zu erhöhen, die Sprachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erweitern und eine Lotsenfunktion für weitere Anlaufstellen außerhalb der Behörde zu übernehmen (vgl. SVR 2011, S. 8). Ausländerbehörden stehen damit aktuell und zukünftig vor großen Herausforderungen in der Organisations-, Personal und Strukturentwicklung, um sowohl die Ordnungsfunktion aufrecht zu erhalten (was auch mit z.B. negativen Bescheiden zu Aufenthaltsfragen und den damit verbundenen Schwierigkeiten im Kontakt mit den betroffenen Menschen verbunden ist) als auch der gleichzeitigen interkulturellen Öffnung, Willkommensbehörde und Servicefunktion.

In einer bundesweiten Studie des SVR aus dem Jahr 2011 gaben von ca. 7000 befragten Personen mit Migrationshintergrund zwischen 20-35% an, in Ämtern (v.a. Ausländerbehörden) Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (Reichwein/Rashid 2012, S. 11). Gleichzeitig

verdeutlicht dies die nicht wirklich auflösbare Problematik der Ordnungs- und gleichzeitigen Servicefunktion. Diese Einschätzung wurde auch in dem Fachworkshop deutlich. Problematisiert wurden von den Beschäftigten eine hohe Arbeitsverdichtung und teilweise sehr schwierige Fälle aufgrund der genannten Problematik. Jedoch werden viele Aspekte einer Willkommenskultur (positive Kommunikationssituationen, ganzheitliches Fallmanagement, schnelle Terminvergabe und kaum Wartezeiten, enge und persönliche Betreuung) durch das gut funktionierende Team schon umgesetzt und als wichtiger Bestandteil der Arbeit anerkannt. Die Personalauswahl der Behörde im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz, Kommunikationskompetenz und Diversität wurde durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als positiv bewertet und als ein entscheidender Faktor für die kompetente Arbeit der Behörde benannt. Ein weiterer wichtiger Punkt für zukünftige Entwicklungsprozesse ist der Wunsch nach besserer interner und externer Vernetzung, was als ein wichtiges Potenzial gesehen wird. Es wurde sehr deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zu interkultureller Kompetenz, Fallmanagement, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Aspekten und Sprachkompetenzen sehen, da die intensiven und komplexen Beratungssituationen interkulturelle Kommunikationskompetenzen voraussetzen. Um das negative Bild, welches offenbar einige Migrantinnen und Migranten von Behörden und Ämtern haben, nachhaltig abzubauen, sollten die Anstrengungen, die zu einer Weiterentwicklung von Willkommens- und Anerkennungskultur innerhalb der Kreisverwaltung führen, verstärkt werden.

Hauptziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre:

1. Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in der Verwaltung und aktive Förderung der Netzwerkbildung im Landkreis

Die öffentliche Verwaltung als moderner Dienstleister in einer Migrationsgesellschaft versteht sich als Servicebehörde, die für Menschen mit Migrationshintergrund ein wichtiger Partner für die gesellschaftliche Integration ist. Die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur für die Kundinnen und Kunden der Verwaltung ist elementarer Bestandteil eines neu entwickelten interkulturellen Leitbildes, welches auch nach außen kommuniziert wird und somit auch zur Imageverbesserung dient. Hierzu könnte der Landkreis Göttingen die „Charta der Vielfalt“¹⁴², das bundesweit bekannte Leitbild für interkulturelle Öffnung und Diversity, unterzeichnen. Dies ist ein wichtiges symbolisches Zeichen und Bekenntnis zu Interkultureller Öffnung. Das Leitbild wirkt sowohl

¹⁴²Das Land Niedersachsen hat die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, ebenso wie verschiedene niedersächsische Kommunen (Osnabrück, Landkreis Osnabrück, Hannover, Landkreis Northeim, Braunschweig, Delmenhorst). Die Veränderungsprozesse beziehen sich auf die Organisationskultur, Personalprozesse, Anerkennung von gesellschaftlicher Vielfalt, Bereitschaft zum internen und externen Dialog, öffentliche Auskunft über Fortschritte und Aktivitäten bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung, sowie Einbezug und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft; weitere Informationen unter: <http://www.charta-der-vielfalt.de>

nach außen, es signalisiert, dass die Institution oder Organisation aktiv eine interkulturelle Ausrichtung betreibt und gleichzeitig wirkt es nach innen, um damit eine Legitimationsgrundlage für Veränderungsprozesse zu etablieren.

Die Verwaltung ist als Dienstleister für die Gesamtbevölkerung in der Verantwortung, sich kritisch mit ihrer Willkommens- und Anerkennungskultur auseinanderzusetzen, Zugangsbarrieren (auf Seiten der Institutionen wie der Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund) zu analysieren und abzubauen.

Für eine gelingende Integration von Migrantinnen und Migranten in die gesellschaftlichen Teilbereiche (Wohnen, Gesundheit, Bildung und Sprachbildung, Arbeitsmarkt, etc.) ist es wichtig, diese zielgerichtet und auf verständliche Weise mit den notwendigen Informationen und Ansprechpartnern vertraut zu machen. Die verschiedenen Akteure im Erstkontakt und in Erstorientierung (z.B. Ausländerbehörden, Amt für Soziales, Integrationskurse, Migrations- und Flüchtlingsberatung, Jugendamt u.a.) müssen eng zusammen arbeiten. Neuzuwanderer können über verschiedene Maßnahmen in der Phase der Erstorientierung unterstützt und begleitet werden: Z.B. Einrichtung einer zentralen Servicestelle (vgl. Welcome Center für ausländische Studierende der Universität Göttingen), leicht verständliche Informationen und Materialien/ Neubürgerbroschüren¹⁴³, Einsatz von ehrenamtlichen Paten, Willkommensangebote wie z.B. Stadtführungen. Eine Liste von beispielhaften Projekten zur Förderung der Willkommens- und Anerkennungskultur kann auf der Seite des BAMF eingesehen werden.¹⁴⁴ Bestrebungen der Ausländerbehörde die Willkommens- und Anerkennungskultur weiter zu entwickeln, werden systematisch fortgesetzt.

Die Willkommens- und Anerkennungskultur richtet sich primär ebenso an bereits länger hier lebende bzw. geborene Personen mit Migrationshintergrund, da vor allem viele Bürgerinnen und Bürger aus der dritten Generation oft berichten, sich nicht willkommen zu fühlen. Das Gefühl von „Willkommen-sein“ impliziert auch die Anerkennung von mitgebrachten Kompetenzen (Kultur, Sprache, Berufsqualifikation), die anerkennende Wertschätzung der Zugewanderten selbst als auch von soziokultureller Vielfalt als Normalität und Ressource. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen zur Schaffung eines Klimas von Respekt, Anerkennung und Akzeptanz an unterschiedlichen Schulungen teil (siehe Hauptziel 3). Zudem wird eine Kampagne für Einbürgerung initiiert, um die Anzahl an Einbürgerungen zu erhöhen und die Einbürgerungen werden feierlich gewürdigt. Weitere Anerkennungsmaßnahmen können z.B. sein: Interkulturelle Erzähl- und Schreibwerkstätten, Fotoausstellungen (z.B. für den Winter 2013/2014 geplante Fotoausstellung in Hann. Münden zur Migrationsgeschichte), öffentliche Präsentation und Ausstellungen von Lebensgeschichten,

¹⁴³Die Broschüre des Bundes „Willkommen in Deutschland“, die in mehreren Sprachen vorliegt und Neuzuwanderer über wichtige Anlaufpunkte informiert, sollte in ähnlicher Weise auch für den Landkreis Göttingen angefertigt werden.

¹⁴⁴http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationsprojekte/internetpraesentation.projekte.pdf;jsessionid=054486BBA2728FA12A2FB2B5DDC0B6F6.1_cid359?__blob=publicationFile

Würdigung des Beitrags zum Gemeinwesen, Integrationspreise für gelungene Projekte vor Ort, Kontakte zu motivierenden Vorbildern, in Unternehmen, etc..

Die öffentliche Verwaltung betreibt aktiv Netzwerkarbeit mit Akteuren des integrationspolitischen Geschehens und ist Mitglied im Integrationsbeirat (z.B. vertreten durch den Integrationsbeauftragten. Als gelungenes Beispiel der Ressort- und Einrichtungsübergreifenden Netzwerkarbeit kann das im „FairBleib Südniedersachsen“ (FBS) genutzte Austauschinstrument der Werkstattgespräche genannt werden, an dem zu vorgegebenen Fragestellungen Vertreter der Ausländerbehörde, Jobcenter, Arbeitsagentur, Sozialämter, PACE, FBS und weitere Akteure (z.B. Integrationsbeauftragter) zum Austausch teilnehmen.

Es wird ein Internet-Integrationsportal eingerichtet, in dem Informationen über Integrationsangebote der Verwaltung und im Landkreis gesammelt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Die Verwaltung beteiligt sich an öffentlichen Veranstaltungen zum interkulturellen Dialog. Weiterhin kooperiert die Verwaltung mit dem IQ-Netzwerk Niedersachsen zur Erarbeitung von Diversity Strategien. In allen Verwaltungseinrichtungen werden interkulturelle Ansprechpartner ernannt, geschult und miteinander vernetzt. Sie fungieren als Multiplikatoren und sichern den wechselseitigen Transfer interkultureller Themen.

Eine Willkommenskultur spiegelt sich v.a. auch in der Außendarstellung wider. So sind Warteräume ansprechend zu gestalten (z.B. Spielecken für Kinder), eine positive Raumatmosphäre zu schaffen, in der Kundinnen und Kunden sich willkommen fühlen und auf eine klare Beschilderung zu achten. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verbesserung der Informationsstruktur. Informationsmaterialien (Broschüren, Flyer, etc.) sollten mehrsprachig oder in leichter Sprache analog zu den Bemühungen einer bürgernahen Verwaltungssprache verfasst werden, um vor allem Menschen, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen, besseren Zugang zu Informationen zu ermöglichen. Ferner ist auf eine ansprechende und leicht nutzbare Gestaltung der Internetseiten zu achten. Außerdem wird in den Info-Materialien noch stärkere Transparenz über die unterschiedlichen Angebote und Leistungen geschaffen. Von zentraler Bedeutung ist es, Vertrauen herzustellen über die hiesigen bürokratischen Strukturen, die vertrauliche Behandlung von Informationen und das Recht auf Gleichbehandlung, denn viele Personen kommen aus Ländern, wo das Misstrauen gegenüber staatlichen Einrichtungen groß ist. Das Beschwerdemanagement wird in den Prozess einbezogen ebenso wie die Evaluation von Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Informationsmaterialien und Außendarstellungen werden zudem diversitätsorientiert gestaltet. Abbildungen zeigen die gesellschaftliche Vielfalt. Klischeebildungen sind dabei zu vermeiden. Auch wird die Relevanz des Themas für die Verwaltung in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht.

Die verschiedenen religiösen Feiertage und Rituale werden respektiert und versucht die Möglichkeiten zu schaffen diese gemeinsam feiern. Der interreligiöse Kalender wird zur

Sensibilisierung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt und bietet Anlass für Glückwünsche zu bestimmten Feiertagen, gemeinsame Feiern und Feste oder die dekorative Gestaltung von öffentlichen Räumlichkeiten. Muslimische Beschäftigte z.B. erhalten zu den wichtigsten Feiertagen Eid-al-fitr („Zuckerfest“) und Eid-al-Adha („Opferfest“) problemlos Urlaub, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen.

2. Diversitätsorientiertes Personalmanagement: Vermehrte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund

Die öffentliche Verwaltung bemüht sich aktiv, den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu steigern und wirbt mit verschiedenen Strategien und über verschiedene Kanäle (lokale Medien, Flyer, Soziale Plattformen, Ausbildungs- und Jobmessen, Migrantenvereine u.a.) für eine Tätigkeit oder Ausbildung im öffentlichen Dienst. Die Vielzahl an Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven im öffentlichen Dienst sind oft nicht bekannt, auch weil viele Migrantinnen und Migranten keine entsprechenden Vorbilder in ihrem familiären und sozialen Umfeld haben. Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Nachwuchsgewinnung wird besser koordiniert und in Zusammenarbeit z.B. mit der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, anderen Bildungs- und Bildungsberatungseinrichtungen, den Universitäten Göttingen und Kassel sowie Migrantenorganisationen die vielfältigen Möglichkeiten der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bekannt gemacht. Ein Einblick ist z.B. auch über Praktika zu erlangen, für die Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen sind. Beim Integrationsbeauftragten des Landkreis Göttingen haben bereits einige Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen ein Praktikum als Sprungbrett in andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung genutzt.

Bei der Gestaltung von Werbematerialien und Publikationen ist auch eine diversitätsorientierte Bildsprache zu achten, die die gesellschaftliche Vielfalt in Hinblick auf Ethnizität, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung abbildet.

Zur diskriminierungsfreien Personal- und Bewerberauswahl und Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden Personal- bzw. Betriebsräte in Schulungen sensibilisiert und qualifiziert.

Es wird angestrebt den Migrantinnen und Migranten durch vereinfachte und erleichterte Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Qualifikationen der Zugang in den öffentlichen Dienst zu öffnen.

Menschen mit Migrationshintergrund werden durch geeignete Zusätze (die mit dem Gleichbehandlungsgesetz vereinbar sind) in Stellenausschreibungen gezielt angesprochen, z.B. *„Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“* (Nationaler Aktionsplan 2011, S. 145). Darüber hinaus wird in Stellenausschreibungen auf eine einfache und klare

Sprache Wert gelegt. Bei den Anforderungen für eine Stelle werden Prioritätenprüfungen vorgenommen. So kann es z.B. sein, dass Interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit für eine bestimmte Stelle künftig eine höhere Bedeutung im Vergleich zu perfekten Deutschkenntnissen bekommt. Insgesamt ist auch das Auswahlverfahren für alle Ausbildungsberufe weiterhin so zu gestalten, dass Mehrsprachigkeit als Teil der interkulturellen Kompetenz stärker Beachtung findet. Der Anteil der Beschäftigten (und Bewerber) mit Migrationshintergrund sollte in regelmäßigen Abständen mittels freiwilliger Angaben erhoben und vom Hauptamt an den Integrationsbeauftragten des Landkreises Göttingen weitergeleitet und ggf. für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden.

3. Stärkung von Interkultureller Kompetenz durch Fort- und Weiterbildungsangebote

Die Interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Fortbildungen gestärkt. Diese werden bedarfsorientiert ausgewählt und können sowohl verwaltungsübergreifend als auch fachspezifisch angeboten werden. Themenbereiche können bspw. auch Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement, Interkulturelles Fallmanagement, Ausländerrecht, Schulungen zu bestimmten Personengruppen sein. Hier kann das von der EU geförderte Fortbildungsprogramm „Bildungskreise Südniedersachsen“ der Landkreise Göttingen, Osterode und Northeim sowie der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) genutzt werden. Seit März 2013 bis voraussichtlich Ende 2014 wird ein umfangreiches Programm angeboten. Darüber hinaus wird die interkulturelle Sensibilisierung auch im Curriculum der Ausbildung im öffentlichen Dienst verankert. Wichtig bei alledem ist, sich in den Schulungen mit Kulturalisierungs- und Ethnisierungsfallen auseinanderzusetzen, Macht- und Dominanzstrukturen zu erkennen und das eigene Handeln in einen solchen Systemzusammenhang einbetten, hinterfragen und verändern zu können (vgl. Sauer/Schmidt 2012, S. 89). Es werden bedarfsorientiert Supervisionen angeboten und durch Angebote interkultureller Fallbesprechungen gegebenenfalls erweitert. Nach dem Mehraugenprinzip können unter professioneller Anleitung konkrete Fälle oder Konfliktsituationen diskutiert und das eigene Verhalten reflektiert werden. So ist durch Sensibilisierung für soziokulturelle Unterschiede der alltägliche Umgang zwischen Beschäftigten in den zahlreichen Stellen des Landkreises und Menschen mit Migrationshintergrund zu erleichtern, z.B. indem kulturell bedingte Missverständnisse als solche erkannt und ausgeräumt werden.

Die Beschäftigten mit vielen interkulturellen Bürgerkontakten bekommen die Möglichkeit, ihre sprachlichen Kompetenzen zu erweitern. Es werden, im Rahmen des Fort- und Weiterbildungskonzeptes des Landkreises Göttingen, insbesondere für die Beschäftigten mit multiplen Bürgerkontakten, Sprachkurse in Englisch angeboten und je nach Bedarf und Interesse kann über weitere Sprachen nachgedacht werden, z.B. Türkisch, Russisch. Die kann z.B. im Rahmen von Regelungen über sogenannte Fortbildungspunkte, die es in einem bestimmten Zeitraum zu

erreichen gilt, geschehen und sollte im Rahmen von Personalentwicklung festgehalten werden. Darüber hinaus wird für mehr Transparenz zwischen den Ämtern über vorhandene Ressourcen gesorgt. Die Einrichtungen schließen sich zu einem internen Sprachen-/Kulturmittlerpool der Kreisverwaltung zusammen, der über die verfügbaren Sprachkompetenzen innerhalb des Kollegiums informiert und bei Bedarf in bestimmten zu klärenden Fällen abgerufen werden kann. Die Möglichkeit des Einsatzes von professionellen Dolmetschern muss für den Einzelfall jedoch gewährleistet sein.

Das Fort- und Weiterbildungskonzept wird entwickelt und fortgeschrieben. Die notwendigen finanziellen Mittel werden aus dem Etat der öffentlichen Verwaltung für Fort- und Weiterbildung¹⁴⁵ aktiv eingeworben.

¹⁴⁵EU-Lernpatenschaften könnten zu diesem Themenfeld (staff exchange) aktiv angeboten und genutzt werden.

6. Steuerung des Integrationskonzeptes

Erfolgreiche Integrationspolitik ist gekennzeichnet durch die Herstellung von günstigen (strukturellen) Rahmenbedingungen für Integrationsprozesse. Hierzu zählt zunächst wesentlich ein strategisches und systematisches Gesamtkonzept, dessen Leitlinien von den relevanten politischen Akteuren sowie von allen Ebenen der Verwaltung mitgetragen werden. Zur erfolgreichen Umsetzung und Begleitung des Konzeptes ist zudem die aktive politische Beteiligung von Zugewanderten, ihren Organisationen und Netzwerken wesentlich. Dieses kann nur gleichberechtigt und „auf Augenhöhe“ geschehen, wenn Migrantinnen und Migranten mit ihren Ressourcen und Kompetenzen wahrgenommen werden.

Bei der Umsetzung von Integrationskonzepten ist auch mit Hürden zu rechnen. Hierzu kann die fehlende Bereitschaft sowohl bei der Bevölkerung ohne als auch mit Migrationshintergrund, sich aktiv mit Integrationsfragen oder der interkulturellen Öffnung und Vielfalt auseinanderzusetzen und entsprechende Angebote anzunehmen, zählen. Verunsicherungen, Misstrauen, Vorbehalte und Stereotype können zum Teil tief verwurzelt sein und sind nur durch teils langwierige aufklärende und vertrauensbildende Kontakte und Handlungen aufzuheben. Auch kann eine Integrationspolitik auf „gleicher Augenhöhe“ z.B. durch ausländerrechtliche Bestimmungen und sozialen Ungleichheiten sowie Diskriminierungen untergraben werden. Ein weiterer Aspekt besteht darin, dass Integrationspolitik vor allem in ländlichen Gebieten (noch) schwach institutionalisiert ist, z.B. sind Migrantenselbstorganisationen oder interkulturelle Vereine o.ä. kaum vorhanden.

Eine Basis erfolgreicher kommunaler Integrationspolitiken ist in der Beobachtung der Wirksamkeit von Maßnahmen zu sehen. Viele einzelne Maßnahmen werden häufig isoliert voneinander durchgeführt oder sind aufgrund kurzzeitiger Projektförderung eingestellt worden, ohne deren Ergebnisse nachhaltig zu sichern. Hier fehlt es grundsätzlich an Wissenstransfers für die Fortentwicklung von Maßnahmen bzw. ihrer Übertragbarkeit (z.B. Vernetzung). Die Wirksamkeit von Maßnahmen kann mittels Evaluationen oder Indikatorenmessungen/-beobachtungen festgestellt werden, hierzu bedarf es ein Monitoring der Integrationsarbeit. Die Erfolgskontrolle des Integrationskonzeptes ist somit sicher zu stellen. Grundlegend sind politische Entscheidungen über Prioritäten von Handlungsfeldern, Zielen und Maßnahmen sowie über Verantwortlichkeiten und Ausstattungen mit zusätzlichen Ressourcen (finanziell und personell).

Integrationsausschuss und Integrationsbeirat

Integrationsausschüsse oder -beiräte können a) als eine politische Interessenvertretung von Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber Verwaltung und Kommunalpolitik fungieren, oder b) der Verwaltung und Kommunalpolitik als fachlich kompetente Berater in der Formulierung und Umsetzung von Politik dienen. Mit diesen zwei zentralen Aufgaben gehen zwei unterschiedliche Verfahren der Auswahl und Besetzung der Mitglieder einher. Im ersten Modell sind Mitglieder mit Überzeugungskraft und öffentlicher Wirksamkeit bedeutsam, die über persönliche und politische Legitimität verfügen (z.B. über Benennung durch Migrantenselbstorganisationen). Im zweiten Modell ist die professionelle Kompetenz der Mitglieder bedeutsam. Die Mitglieder werden in der Regel aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation und Sachkundigkeit berufen bzw. ernannt.

Um die Umsetzung des vorliegenden Integrationskonzeptes für die nächsten fünf Jahre nachhaltig sicher zu stellen, wird neben dem bestehenden Ausschuss für Personal, Organisationsentwicklung, Integration und Gleichstellung (APOIG) ein **Integrationsbeirat** im Landkreis gegründet. Dieser wird durch die Berufung fachlich qualifizierter Mitglieder die Umsetzung des Integrationskonzeptes begleiten sowie die Ziele und Maßnahmen in die kommunalpolitischen Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbringen. Die Belange und Interessen der Migrationsbevölkerung werden zudem durch die Berufung sachkundiger Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund vertreten. Von der Kombination beider Modelle werden der Erfolg und das Ansehen des Integrationsbeirates abhängen.

Arbeitsschwerpunkte des Integrationsbeirates sind:

- Mitwirkung bei der Verbesserung der Lebensverhältnisse von Menschen mit Migrationshintergrund und der Förderung des friedlichen und gleichberechtigten Zusammenlebens im Landkreis Göttingen
- Vertretung der Belange und Interessen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund
- Stellungnahmen zur Umsetzung von Konzept und Priorisierung von Handlungsfeldern und -zielen durch politische Entscheidung des Kreisrates
- Stellungnahmen und Empfehlungen zur Festlegung von Indikatoren für das Integrationsmonitoring (s.u.)
- Stellungnahmen zur Interpretation von Integrationsdaten und Empfehlungen zur weiteren Integrationsplanung und Fortschreibung des Konzeptes (s.u.)
- Stellungnahmen und Empfehlungen zu politischen Entscheidungen über die Durchführung von konkreten Maßnahmen und über die Bereitstellung ausreichender Ressourcen

Der Beirat besteht aus insgesamt 17 stimmberechtigten Mitgliedern, dem Integrationsbeauftragten kraft Amtes, sowie 16 Vertreterinnen und Vertreter, die durch den Kreistag berufen werden. Die Berufenen verfügen über einschlägige Qualifikationen, Fach- und Entscheidungskompetenzen. Auf eine je hälftige Besetzung fachlich qualifizierter Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ist besonders hinzuwirken.

Mindestens vier Personen sollen sachkundige Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund (z.B. die aufgrund ihrer persönlichen Biographie, ehrenamtlicher Tätigkeit oder persönlichen Engagements besonders sachkundig sind) sein. Die Bürgerinnen und Bürger sollten durch Fortbildungen oder durch andere Unterstützungen auf die unterschiedlichen Wege der Entscheidungsfindung in Politik und Verwaltung vorbereitet werden.

Zudem sind je eine Vertreterin oder Vertreter der im Kreisrat vertretenen Parteien zu benennen.

Der **Integrationsbeauftragte** und der Integrationsbeirat unterstützen sich gegenseitig. Der Integrationsbeauftragte fungiert als Koordinator, Moderator und Unterstützer des Umsetzungsprozesses. Er ist durch Vernetzung und Kooperation an der Entwicklung, Durchführung und Begleitung sowie Evaluation von Maßnahmen des Integrationskonzeptes beteiligt und berichtet den Gremien. Er unterstützt zudem die Verwaltung bei den Anstrengungen, sich interkulturell zu öffnen und koordiniert die kommunalen Integrationsaufgaben.

Integrationsmonitoring

Für das Aufzeigen und die Analyse der Migrations- und Integrationsprozesse ist eine verlässliche Datenbasis eine wichtige Voraussetzung.¹⁴⁶ Erst mit Hilfe von Indikatoren wird der Integrationsstand erfassbar und die Weiterentwicklung bzw. Fortschritte oder Rückstände regelmäßig beobachtbar. Das Monitoring dient der empirisch begründeten Planungs- und Entscheidungsgrundlage. Die Entscheidung darüber, welche Integrationsindikatoren für das Monitoring zur Anwendung kommen, sollte davon abhängig gemacht werden, ob sie steuerungsrelevant, erhebbar und aussagekräftig sind (vgl. Walther 2009). Die für das Integrationsmonitoring des Landkreises Göttingen relevanten Messgrößen und Indikatoren sollten in enger Abstimmung des Integrationsbeirates mit den Ämtern, Behörden und Einrichtungen des Landkreises, (z.B. Einwohnermelderegister, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Gesundheitsamt, Jugend-, Personal-, Schulverwaltungs- und Ordnungsamt u.a.) sowie in Anlehnung an die vorliegenden Landes- und Bundesberichte bestimmt werden.

¹⁴⁶Sowohl für den Bund als auch für das Land Niedersachsen liegen indikatorengestützte Integrationsberichte als Monitoring vor. Das Land bezieht 42 Indikatoren und der Bund 64 Indikatoren ein (vgl. „Integrationsmonitoring 2012; Integrationsindikatorenbericht 2011).

Die Interpretation der verfügbaren Daten kann auf drei Vergleichsebenen stattfinden: a) auf der Ebene des Vergleichs zwischen ausländischer Bevölkerung/ Bevölkerung mit Migrationshintergrund und der Gesamtbevölkerung; b) auf der Ebene eines interkommunalen Vergleichs, d.h. ein Vergleich zwischen verschiedenen Kommunen möglichst gleicher Größenordnung; c) auf der Ebene von Zeitreihen (z.B. regelmäßig alle 2 Jahre). Im Integrationskonzept konnten die verfügbaren Daten teilweise auf der Vergleichsebene a) ausgewertet werden, um Handlungsbedarfe, -ziele und –maßnahmen vorzulegen.

Noch sind verlässliche statistische Daten nach Migrationshintergrund und weiteren Differenzierungen nicht aufbereitet und auch aufgrund uneinheitlicher Datengrundlagen statistischer Erhebungen (z.B. Schulstatistik, Kinder- und Jugendhilfestatistik etc.) sowie technischer Entwicklungen nicht durchgängig verfügbar¹⁴⁷. Je kleinräumiger die Betrachtungsperspektive ist, umso geringer wird auch die Datenverfügbarkeit (z.B. aufgrund von Datenschutz). In Zukunft sind Zeitreihenvergleiche anzustreben.

Im Integrationskonzept sind maßnahmengestützte Indikatoren eingearbeitet worden, die sowohl im Rahmen von statistischen Erfassungen der Ämter als auch im Rahmen von Evaluationen systematisch zu erheben sind. Die Erhebungen durch Evaluationen sollten in den Maßnahmen verbindlich eingebaut und deren Ergebnisse dem Integrationsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden. Im Integrationskonzept werden lebenslagenorientierte Indikatoren vorgeschlagen. Diese zielen auf die Bereiche frühkindliche Bildung und Betreuung, Ausbildung und Arbeitsmarktintegration, Gesundheit, Pflege und Altern, Wohnen und Leben, politische Partizipation, kulturelle, religiöse und gesellschaftliche Teilhabe und Begegnung sowie auf den Bereich interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit. Die an unterschiedlichen Lebensbereichen orientierten Indikatoren messen Integration als Fortschritt, wenn darin die Angleichung der Lebensverhältnisse bzw. Lebenslagen der Personen mit Migrationshintergrund an die der Gesamtbevölkerung zu beobachten ist (vgl. Integrationsindikatorenbericht 2011).

Fortschreibung

Die Fortschreibung des Konzeptes im Jahr 2018 wird aufgrund der Fusion der Landkreise Göttingen und Osterode zum 01.11.2016 durch neue personelle und strukturelle Konstellationen geprägt sein. Das Konzept wird entsprechend weiterentwickelt und angepasst. Grundlage sollte eine Erfassung und

¹⁴⁷Erst Anfang 2014 wird es beim Zensus 2011 differenzierte Zahlen zur Zuwanderung geben. Diese werden momentan aufbereitet (vgl. Püschel 2013).

Analyse der Zuwanderungs- und Integrationssituation im dann ehemaligen Landkreis Osterode bilden ggf. entlang der abgestimmten Indikatoren für den Landkreis Göttingen. Das Monitoring wird ebenso für Osterode entwickelt und parallel zum Integrationskonzept fortgeschrieben und dauerhaft weiterentwickelt.

7. Fachworkshops, Beteiligte

- Fachworkshop Jobcenter und Amt für Soziales 06.11.2012
- Fachworkshop Personalwesen, Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragter, Pressestelle 06.11.2012
- Fachworkshop Ausländerbehörde 13.11.2012
- Fachworkshop Amt für Schule, Sport, Kultur, Kreisvolkshochschule 13.11.2012
- Fachworkshop Jugendamt 16.11.2012
- Fachworkshop Gemeinden im Altkreis Duderstadt 22.02.2013
- Fachworkshop Gemeinden im Altkreis Göttingen 01.03.2013
- Fachworkshop Gemeinden im Altkreis Hann. Münden 07.03.2013
- Fachworkshop Krippen, Kitas, Grundschulen 23.05.2013
- Fachworkshop weiterführende Schulen 06.06.2013
- Schülergespräch Hann. Münden 07.06.2013
- Fachworkshop Wohlfahrtsverbände 13.06.2013
- Gespräch Moscheeverein 13.06.2013

Arbeitskreis Integrationskonzept

- Auftaktveranstaltung 13.04.2013
- Arbeitskreis 2. Sitzung 16.05.2013
- Arbeitskreis 3. Sitzung 24.06.2013
- Arbeitskreis 4. Sitzung 16.09.2013

Beteiligte Arbeitskreis Integrationskonzept

Carmelo Sciacca	Italienischer Verein in HMÜ
Ansgar Jendraszek	BAMF
Olga Dil	AWO-GÖTTINGEN
Julia Kermas	Nachbarschaftszentrum-Grone
Esther Bruderemann	BBS-Duderstadt
Katrin Brandt	LANDESSCHULBEHÖRDE
Bettina Sangerhausen	HNA HMÜ
Omar Masarwa	AWO-Göttingen
Josef Wochnik	Deutsch-Russische Gesellschaft Göttingen e.V.
Cornelia Luer-Hempfung	LEB
Jens Pflüger	Caritas Friedland
Lydia Wochnik	Deutsch-Russische Gesellschaft Göttingen e.V.
Khosrow Djahangir	Zukunftswerkstatt Göttingen
Mathis Weselmann	BIGS-Bildungsgenossenschaft Göttingen
Birgit Sacher	Integrationsrat Stadt Göttingen
Dr. Holger Martens	Bildungsgenossenschaft
Angelika Kruse	Gleichstellungsstelle
Wolfgang Peter	LK Göttingen Behindertenbeauftragter
Regina Meyer	Bekannt
Detlef Büchner	DRK KV Münden e.V.
Gerweck	Migrationszentrum-goettingen
Tsovinar Shaginian	Interessierte aus Duderstadt
Lucia Kirscht	Interessierte aus Duderstadt
Jemini Mirsade	Jugendhilfe-Göttingen e.V.

Patrick Nestler	Landkreis Göttingen Klimaschutzbeauftragter
Dr. Ibrahim Özkan	Asklepios-Kliniken
Marina Timofeeva	Internationaler Garten

8. Literaturliste

Alicke, Tina (2013): Inklusion – Hintergründe eines neuen Blickwinkels. In: Migration und Soziale Arbeit, H. 3. S. 243-248

Älter werden in Deutschland: www.aelter-werden-in.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin

Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenpflege in Kooperation mit dem Kuratorium Deutsche Altenhilfe (2002): Memorandum für eine Kultursensible Altenhilfe. Ein Beitrag zur Interkulturellen Öffnung am Beispiel der Altenpflege. Köln.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung – 4. Bildungsbericht (2012): Bildung in Deutschland 2012 – ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld.

BAMF (2013): Deutschkurse für Asylbewerber. Ausgabe D021/2013.

Bade, Klaus J.; Bommes, Michael (2004): Einleitung: Integrationspotentiale in modernen europäischen Wohlfahrtsstaaten – der Fall Deutschland. In: Bade, Klaus J.; Bommes, Michael; Münz, Rainer (Hg.): Migrationsreport 2004. Fakten – Analysen – Perspektiven. Frankfurt a.M., New York. S. 11–42.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011): Nationaler Aktionsplan Integration. Berlin.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011): Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Berlin.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): 9. Bericht der Beauftragten über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2010): Interkulturelle Öffnung von drei Berliner Job Centern. Der erfolgreiche Prozess einer interkulturellen Organisationsentwicklung. Bilanz eines Modellprojektes. Berlin.

Becker, Rolf (2010): Bildungseffekte vorschulischer Erziehung und Elementarbildung – Bessere Bildungschancen für Arbeiter- und Migrantenkinder? In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.): Bildung als Privileg. Wiesbaden. S. 129–160.

Behrensen, Birgit; Westphal, Manuela (2010): Trotz Benachteiligung erfolgreich im Beruf: Migrantinnen und ihre schulischen Wege. In: Herwartz-Emden, Leonie; Schurt, Verena; Waburg, Wiebke (Hg.): Mädchen in der Schule. Empirische Studien zu Heterogenität in monoedukativen und koedukativen Kontexten. Opladen. S. 269-286.

Behrensen, Birgit; Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. IMIS-Beiträge, H. 35. Osnabrück.

Behrensen, Birgit; Westphal, Manuela (2009): Junge Flüchtlinge – ein blinder Fleck der Migrations- und Bildungsforschung. In: Krappmann, Lothar u.a. (Hg.): Bildung für junge Flüchtlinge - Ein Menschenrecht! Erfahrungen, Grundlagen und Perspektiven. Bielefeld. S. 45-58.

- Behrensen, Birgit (2007): „In der Warteschleife“ Analysen zur Beschäftigungsfähigkeit Asylsuchender und geduldeter MigrantInnen. Forschungsergebnisse im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft, SAGA „Selbsthilfe, Arbeitszugang und Gesundheit von Asylsuchenden“. Osnabrück.
- Berry, John W. (2005): Acculturation: Living successfully in two cultures. In: International Journal of Intercultural Relations 29 (6). S. 697–712.
- Bertelsmann-Stiftung/Landeshauptstadt Stuttgart (2010): Empfehlungen des kommunalen Qualitätszirkels zur Integrationspolitik „Politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten“. Stuttgart.
- Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen (BIGS) (27.08.2013): <http://www.bildungsgenossenschaft.de/genossenschaft/>
- Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen (BIGS) (2012): Bildungsberatung in Südniedersachsen. Hintergründe, Informationen, Ansprechpartner. Göttingen.
- Borke, Jörn (2013): Der interkulturelle Aspekt in den Bildungs- und Orientierungsplänen. In: Keller, Heidi: Interkulturelle Praxis in der Kita – Wissen – Haltung – Können. Freiburg im Breisgau. S. 54-63.
- BQM Interkulturelle Einstellungsverfahren (27.08.2013): http://www.bqm-hamburg.de/c_downloads.php
- BQM Fachtagungen zu „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“ (28.08.2013): http://www.bqm-hamburg.de/c_news_026.php
- Brückenjahr (17.09.2013): <http://www.nibis.de/nibis.php?menid=1962>
- BQM Interkulturelle Einstellungsverfahren (27.08.2013): http://www.bqm-hamburg.de/c_downloads.php
- BQM Fachtagungen zu „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit“ (28.08.2013): http://www.bqm-hamburg.de/c_news_026.php
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt in Zahlen Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitsuchende Niedersachsen März 2013. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes in Deutschland März 2013. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2013a): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eckwerte des Arbeitsmarktes. Göttingen. Berichtsmonate März 2011- März 2013.
- Bundesagentur für Arbeit (2013b): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eckwerte des Arbeitsmarktes. Land Niedersachsen. Berichtsmonat März 2013.
- Bundesagentur für Arbeit (2013c): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eckwerte des Arbeitsmarktes. Arbeitslose nach Rechtskreisen – Deutschland nach Ländern. Bestand an Arbeitslosen – nach ausgewählten Personengruppen. Berichtsmonat März 2013.
- Bundesamt für Gesundheit (2011): Sprachliche Brücken zur Genesung. Interkulturelles Übersetzen im Gesundheitswesen der Schweiz. Bern.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (25.09.2013): http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Aufenthalt/WichtigeInformationen/wichtigeinformationen-node.html;jsessionid=6A3EB2E6D78A4CF3D0A3E7071A5B0F92.1_cid286
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2012): Politische Einstellungen und politische Partizipation von Migranten in Deutschland. Working Paper 46 aus der Reihe "Integrationsreport", Teil 10. Berlin.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht 2011. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IV. Berlin. http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf#page=145&zoom=auto,0,842

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Viele Welten leben: Lebenslagen von jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/viele-welten-lang,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf> (05.09.2013)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (23.09.2013): <http://www.aktion-zusammen-wachsen.de/>

Charta der Vielfalt (28.08.2013): <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html> (CdV)

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (2012): Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012. Bonn

Deutsch für den Schulstart (17.09.2013): <http://www.deutsch-fuer-den-schulstart.de/>

Deutsche Islam Konferenz (05.09.2013): <http://www.deutsche-islam-konferenz.de/DIK/DE/Startseite/startseite-node.html>

Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/aktuell/news/meldung/archive/2013/september/article/antwort-der-bundesregierung-auf-die-empfehlungen-aus-der-upr-ueberpruefung-liegt-vor.html?tx_ttnews%5Bday%5D=11&cHash=d227a2d4e53e3b83b7b93db812bd8186

Deutsches Jugendinstitut (2012): Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – Jugend Migrationsreport – Ein Daten- und Forschungsüberblick. München.

Deutscher Olympischer Sport Bund: <http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/>

Deutscher Sportbund (2004): Grundsatzerklärung „Sport und Zuwanderung“. Bremen.

Dialogbereit (05.09.2013): www.dialogbereit.de

Dintsioudi, Anna (2013): Migration, Kindheit und Sozialisation in unterschiedlichen kulturellen Kontexten: Welche Ideen könnte man für die Praxis ableiten? http://www.uni-kassel.de/fb01/fileadmin/datas/fb01/Institut_fuer_Sozialwesen/Dintsioudi.pdf (18.09.2013)

FairBleib Südniedersachsen (2012): Werkstattgespräch vom 08.07.2012. Göttingen.

Fit in Deutsch (18.09.2013): <http://www.fitindeutsch.de/>

Förderprogramm „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ (27.08.2013) www.netzwerk-iq.de

FörMig-Kompetenzzentrum „Sprachbildung in sprachlicher Vielfalt“ (23.09.2013): <http://www.foermig.uni-hamburg.de/web/de/all/home/index.html>

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (2013): Von Integration zu Vielfalt - Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis / Dokumentation 2013. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/10142.pdf>

Frings, Dorothee (2008): Sozialrecht für Zuwanderer. Baden-Baden.

- Fürstenau, Sara; Gomolla, Mechthild (Hg.) (2009): Migration und schulischer Wandel: Elternbeteiligung. Wiesbaden.
- Gehring, Matthias; Graf, Iris (2009): Kosten und Nutzen des interkulturellen Übersetzens im Gesundheitswesen. Bern.
- Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.) (2009): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden.
- Gesemann, Frank (2013): Von der pragmatischen Reaktion zur strategischen Steuerung – Stand und Entwicklungsperspektiven der kommunalen Integrationspolitik in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit, 1. S. 51-58
- Göttinger Tageblatt (23.08.2013): Niedersachsen rechnet mit syrischen Flüchtlingen. <http://www.goettinger-tageblatt.de/Nachrichten/Politik/Niedersachsen/Niedersachsen-rechnet-mit-syrischen-Fluechtlingen>
- Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden.
- Griese, Christiane; Marburger, Helga (Hg.) (2012): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. München. S. 79-92.
- Hebenstreit-Müller, Sabine; Lepenies, Anette (Hg.) (2007): Early Excellence: Der positive Blick auf Kinder, Eltern und Erzieherinnen. Beiträge zur pädagogischen Arbeit des Pestalozzi-Fröbel-Hauses. Band 10. Berlin.
- Heckmann, Friedrich (2005): Bedingungen erfolgreicher Integration. Bayerisches Integrationsforum „Integration im Dialog – Migranten in Bayern“ bei der Regierung von Oberfranken am 28.01.2005 in Bayreuth. <http://www.stmas-test.bayern.de/migration/integrationsforum/ofr0128h.pdf>. Zugegriffen: 12. September 2013.
- Heinrich-Böll-Stiftung e.V.; Schönwälder, K.; Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften (25.09.2013): Vielfalt sucht Rat, Ratsmitglieder mit Migrationshintergrund in deutschen Großstädten. Berlin.
- Heintze, Stine; Hille, Katrin; Koop, Anja (2011): Gewaltfreies Leben für Migrantinnen in Göttingen. Expertise. Göttingen (Expertise „Gewaltfreies Leben“)
- Heroes - Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre (23.09.2013): <http://www.heroes-net.de/>
- Hessisch-Niedersächsische Allgemeine (HNA) (25.09.2013): Zahl der Asylbewerber im Landkreis steigt. <http://www.hna.de/lokales/hann-muenden/zahl-asylbewerber-landkreis-steigt-2309956.html>
- IQ-Netzwerk Niedersachsen (05.09.2013): <http://www.iq-niedersachsen.de>
- Jobcenter Landkreis Göttingen (2013): Aktuelle Arbeitsmarktdaten, Quartalsbericht I / 2013. Göttingen.
- Jugendhilfe Süd-Niedersachsen e.V. (JSN) (25.09.2013): Wir suchen Gastfamilien ... für junge Flüchtlinge. http://jugendhilfe-sued-niedersachsen.de/cms/front_content.php?idcat=127
- Kämpfe, Karin; Westphal, Manuela (2013): Gesamtüberblick zu Programmen und Formen von Elternarbeit im Kita-Bereich, In: Stange et al. (Hg): Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Praxisbuch zur Elternarbeit. Wiesbaden. S. 152-158.
- Karakaşoğlu, Yasemin; Gruhn, Mirja; Wojciechowicz, Anna (2011): Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe. (Inter)nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien in Bremen. Bremen.

Keller, Heidi (Hg.) (2013): Interkulturelle Praxis in der Kita – Wissen – Haltung – Können. Freiburg im Breisgau.

Keller, Heidi; Chasiotis, Athanasios (2008): Entwicklung im Spannungsfeld zwischen Natur und Kultur. In: Hasselhorn, Marcus; Silbereisen, Rainer K. (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie, Bd 4: Entwicklungspsychologie des Säuglings- und Kleinkindalters. Göttingen. S. 531-570.

Kompetenzagentur konTur (27.08.2013): <http://www.bfgoe.de/jugendberatung/kompetenzagentur-kontur.html>

Konlab (18.09.2013): <http://www.akademie-fruehe-bildung.de/kon-lab/was-ist-kon-lab.html>

Kronauer, Martin (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. 2. Aufl. Frankfurt.

Laborschule Bielefeld (23.09.2013): http://www.uni-bielefeld.de/LS/laborschule_neu/

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen, 2001-2012. http://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/_LSKN

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2013): Statistische Monatshefte Niedersachsen 11/2012. Hannover.

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2013): Statistische Monatshefte Niedersachsen 8/2013. Hannover.

Landkreis Göttingen: Presse-Info vom 24.05.2013. Demografiebeirat gestartet: Netzwerk der Netzwerke. http://www.landkreis-goettingen.de/pics/medien/1_1369390903/2013_05_24_Pressemitteilung_Demografiebeirat_-_Internet.pdf

Landkreis Göttingen: Presse-Info vom 04.07.2013, Lernwerkstatt des Pro-Aktiv-Centers des Landkreises Göttingen in Duderstadt bei der GAB erfolgreich abgeschlossen.

Landkreis Göttingen: Presse-Info vom 29.08.2013. Kreisfusion perfekt: Göttinger Kreistag beschließt Verträge Osteroder Kreistag stimmte bereits am 26.08.2013 den Verträgen zu.

Landkreis Göttingen (2010): Demographischer Wandel im Landkreis Göttingen Prognose 2025, Göttingen. (Demografiebericht)

Landkreis Göttingen (25.09.2013): Geschichte und Wappen des Landkreises Göttingen. <http://www.landkreis-goettingen.de/staticsite/staticsite.php?menuid=27&topmenu=442>

Landkreis Göttingen (2011): Integrationsbericht des Landkreises Göttingen. (IB)

Landkreis Göttingen Integrationsbüro (2012): Newsletter Integrationsbüro. 1. Ausgabe, Göttingen.

Landkreis Göttingen Integrationsbüro (2013): Newsletter Integrationsbüro. 2. Ausgabe, Göttingen.

Landkreis Göttingen Jobcenter (2013): Aktuelle Arbeitsmarktdaten, Quartalsbericht I / 2013. Göttingen.

Landkreis Göttingen (23.09.2013): Landkreis-Projekt Toleranzlotsen an der IGS Bovenden: <http://www.landkreis-goettingen.de/magazin/artikel.php?artikel=3443&menuid=3&topmenu=4>

Internationaler Bund (Hg.) (2006): Handbuch Migration Region Göttingen. Informationen und Tipps zum Thema Migration in und um Göttingen. 2. Aufl.

Merx, Andreas (2013): Diversity – Umsetzung oder Proklamation? In: Migration und Soziale Arbeit, H. 3. S. 236-242.

Movements of Migration (25.09.2013): <http://www.movements-of-migration.org/cms/>

Museum Friedland (25.09.2013) : http://www.museum-friedland.de/portal/live.php?navigation_id=30960&article_id=106965&psmand=1033

- Multimisches Leben in Deutschland (25.09.2013): http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/DIK/vollversion_studie_muslim_leben_deutschland_.pdf?__blob=publicationFile
- Neue Osnabrücker Zeitung (NOZ) (16.08.2013): Osnabrück will Flüchtlinge besser integrieren. <http://www.noz.de/lokales/74099116/osnabrueck-will-fluechtlinge-besser-integrieren>
- Niedersächsischer Bildungsserver (23.09.2013): Das letzte Kindergartenjahr als Brückenjahr zur Grundschule: <http://www.nibis.de/nibis.php?menid=3620>
- Niedersächsischer Bildungsserver (23.09.2013): Projekt DaZNet: <http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=2767>
- Niedersächsischer Flüchtlingsrat (25.09.2013): Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung (im Asylverfahren). Wohnen, Umziehen und Residenzpflicht. <http://www.nds-fluerat.org/leitfaden/9-fluechtlinge-mit-aufenthaltsgestattung-im-asylverfahren/72-wohnen-umziehen-und-residenzpflicht/>
- Niedersächsischer Flüchtlingsrat (14.12.2012): Initiativen fordern nachhaltige Konzepte für die Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen. <http://www.nds-fluerat.org/9832/aktuelles/initiativen-fordern-nachhaltige-konzepte-fuer-die-aufnahme-und-unterbringung-von-fluechtlingen/>
- Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG): <http://www.schure.de/20300/nkomvg.htm#teil1>
- Niedersächsisches Landesgesundheitsamt (2011): Alt werden aktiv bleiben selbstbestimmt leben, Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung. Hannover. (NLGA)
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration (2009)
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (2013): Presseinformation Fortsetzung der Tagungsreihe „Friedländer Gespräche“. http://www.mi.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=14797&article_id=117866&psmand=33 http (25.09.13)
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie Gesundheit und Integration (25.09.2013): Aktionsprogramm „älter, bunter, weiblicher: Wir gestalten Zukunft!“ http://www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/frauen_demografischer_wandel/98451.html
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2012): Integrationsmonitoring Niedersachsen 2012.
- Otyakmaz, Berrin Ö. ;Westphal, Manuela (2013): Außerfamiliäre Betreuung von Kindern mit Migrationshintergrund: Der wissenschaftliche Diskurs um institutionelle Kindertagesbetreuung im Kontext von Migration. In: Wolf, Maria u.a. (Hg.): Child Care. Kulturen, Konzepte und Politiken der Fremdbetreuung von Kindern aus geschlechterkritischer Perspektive. Weinheim. S. 98-116.
- Peucker, Mario (2010): Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Bamberg.
- Pressemitteilung (14.09.2013): „Ein Familienzentrum für die Gemeinde Rosdorf“ <http://www.rosdorf.de/magazin/artikel.php?artikel=462&type=2&menuid=120&topmenu=120>
- Pro-Aktiv-Center (PACE) (27.08.2013): <http://www.bfgoe.de/jugendberatung/pro-aktiv-center.html>
- Pro Asyl (25.09.2013): Lager in Deutschland. Niedersachsen. <http://www.proasyl.de/de/themen/lagerkarte/map/hannover/>
- Projekt Kinderwelten (18.09.2013): <http://www.kinderwelten.net/index.php>
- Püschel, Otto (2013): Veröffentlichungen im Rahmen des Zensus 2011. In: Statistische Monatshefte Niedersachsen 5/2013. S. 263.

- Reichwein, Alfred; Rashid, Kahdidja. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2012): Interkulturelle Öffnung in Kommunen und Verbänden - Gesprächskreise Migration und Integration.
- Robert Koch Institut (Hg.) (2008): Schwerpunkt der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Migration und Gesundheit. Berlin.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. tns infratest. München.
- Rucksackprojekt (17.09.2013): <http://www.rucksack-griffbereit.raa.de/>
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010): Jahresgutachten 2010. Berlin. (SVR)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen, Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer. Berlin. (SVR)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration Forschungsbereich (2013): Potenzial für Bundestagswahlen, Politische Partizipation von Drittstaatsangehörigen, Berlin. (SVR)
- Salman, Ramazan (2007): Gemeindedolmetscherdienste als Beitrag zur Integration von Migranten in das regionale Sozial- und Gesundheitswesen - das Modell des Ethnomedizinischen Zentrums Hannover. In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Gesundheit und Integration. Ein Handbuch für Modelle guter Praxis. 2.Aufl. S.246-256.
- Sauer, Martin; Schmidt, Andrea (2012): Strategien und Instrumente der Personalentwicklung zur Interkulturellen Öffnung. In: Griese, Christiane; Marburger, Helga (Hg.): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. München. S. 79-92.
- Sauer, Martin; Schmidt, Andrea (2012): Strategien und Instrumente der Personalentwicklung zur Interkulturellen Öffnung. In: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration Forschungsbereich: Integration im föderalen System, Bund, Länder und die Rolle der Kommunen Jahres-gutachten 2012 mit Integrationsbarometer. Berlin. (SVR) (Doppelt?)
- Schader-Stiftung (2012): Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel. Berlin.
- Schader-Stiftung (2013): Potenzialbericht. Erste Ergebnisse der Erhebungen vor Ort. Forschungs-Praxis-Projekt. Integrationspotenziale ländlicher Kommunen im Strukturwandel. Darmstadt.
- Scharf, J. (2012): Integration und Teilhabe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus dem Integrationsmonitoring Niedersachsen 2012. In: Statistischer Monatsbericht des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie (LSKN). Hannover.
- Schröer, Hubertus (2013): Inklusion versus Integration – Zauberformel oder neues Paradigma ? In: Migration und Soziale Arbeit, H. 3. S. 249-256.
- Schwarze, Antje (2009): Qualifizierung zum/zur Sprach- und Integrationsmittler/-in. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Gesundheitliche Versorgung von Personen mit Migrationshintergrund. Dokumentation Expertenworkshop am 5. Mai 2009. S.131-138.
- Sinus-Sociovision (2008): Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland. http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf (25.09.2013)
- Sprach- und Integrationsmittler (SprInt) (28.08.2013): <http://www.sprint-transfer.de//index.php/aktuell/70-goettingen>
- SprInt Transfer (2010): Kommunaler Workshop Göttingen, Professionelle Sprach- und Integrationsmittler/-innen – eine neue Dienstleistung für die Region Göttingen?. Dokumentation 30.10.2010.

- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013): Zensusdatenbank Zensus 2011 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.
- Statistisches Bundesamt. 2012 (09.09.2013): https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/09/PD12_326_122.html;jsessionid=6B57B12B0CCF5603C35322DE8B8AF659.cae1
- Statistisches Bundesamt. 2011(09.09.2013): https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegrations/Migrationshintergrund2010220107004.pdf?__blob=publicationFile
- Straßburger, Gabi; Bestmann, Stefan (2008): Praxishandbuch für sozialraumorientierte interkulturelle Arbeit. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.). Bonn.
- Tag der offenen Moschee: www.tagderoffenenmoschee.de
- Tamayo, Miguel (2010): Sprach- und Integrationsmittler für besseren Zugang zu Familien mit Migrationshintergrund. In: LVR Jugendhilfereport 01/10. S.41-44.
- UNESCO (1995): Erklärung von Prinzipien der Toleranz, www.unesco.de/erklärung_toleranz.html
- UNHCR/ Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V. (2012): Evaluierung der Aufnahmebedingungen von unbegleiteten Minderjährigen in Niedersachsen. Nürnberg, München.
- Uslucan, Haci-Halil (2007): Erziehung und Sozialisation in türkisch-islamischen Familien: Implikationen für die familienpsychologische Praxis. Potsdam. <http://www.bildungswerk.paritaet.org/fachtagungen/dokumente2007/DokuUslucan.pdf> (05.09.2013)
- Verein zur pädagogischen Arbeit mit mit Kindern aus Zuwandererfamilien (VPAK) e.V.: <http://www.vpak.de/>
- Wagner, Bernd (2012): Kultur, Kunst und Kulturpolitik in der Einwanderungsgesellschaft. In: Gesemann, Frank (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen. Wiesbaden. S.573-591.
- Walther, Claudia (2009): Kann man Integrationserfolge messen? Integrationsmonitoring in Kommunen. In: Mund, Petra; Theobald, Bernhard (Hg): Kommunale Integration, von Menschen mit Migrationshintergrund - ein Handbuch. Berlin. S. 107-129
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2012): Teilhabeforschung, Disabilitystudies und Migrationsforschung verbinden. In: Orientierung, Fachzeitschrift der Behindertenhilfe 1/2012.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014): Behinderung und Migration. Inklusion - Intersektionalität - Diversität. Wiesbaden i. E.
- Werkstatt der Kulturen: www.werkstatt-der-kulturen.de
- Westphal, Manuela (2004): Integrationschancen für Mädchen und Frauen mit Migrationserfahrung im und durch den Sport. In: Deutsche Jugend, Zeitschrift für die Jugendarbeit, 2004. Weinheim. Teil 1 H. 11, S. 480-485 und Teil II, H. 12, S. 526-532.
- Westphal, Manuela (2009): Interkulturelle Kompetenzen als Konzept der Zusammenarbeit mit Eltern. In: Fürstenau, Sara; Gomolla, Mechthild (Hg.): Migration und schulischer Wandel: Elternbeteiligung. Wiesbaden. S. 89.105.
- Westphal, Manuela (2011): Bildungserfolg von Migrantinnen in Deutschland. <http://www.bwpat.de/content/ht2011/ws19/westphal/>
- Westphal, Manuela; Schulze, Nora (2011): Gender lernen? Genderkompetenzen für Schüler und Schülerinnen, Ergebnisse eines Jugendbildungsprojektes für Geschlechtergerechtigkeit in der Schule. Opladen.

Würzburger (17.09.2013): <http://www.phonologische-bewusstheit.de/>

Wuppis Abenteuerreise (18.09.2013): <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1507.html>

Yoksulabakan, Gülcan; Haddou, Nele (2013): Grundlagen interkultureller Arbeit in Kitas. In: Keller, Heidi (Hg.): Interkulturelle Praxis in der Kita – Wissen – Haltung – Können. Freiburg im Breisgau. S. 65-78.

ZEIT-Stiftung; Gerd Bucerius (23.09.2013): Schülercampus. Mehr Migranten werden Lehrer. <http://www.mehr-migranten-werden-lehrer.de/h/>

Zensus 2011: <https://www.zensus2011.de/>

Zick, Andreas; Küpper, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin.

Tabellen-/ Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund im Landkreis Göttingen 2011 inklusive der Stadt Göttingen, S. 13

Abbildung 2: Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund im Kreis-, Land-, Bundvergleich, S.14

Abbildung 3 Bevölkerungsrückgang im Landkreis Göttingen, S.14

Abbildung 4 Bevölkerungsrückgang der ausländischen Bevölkerung im Landkreis Göttingen, S.16

Abbildung 5: Altersgruppen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund, S.17

Abbildung 6: Personen mit Migrationshintergrund in Städten und Gemeinden des Landkreises Göttingen, S.19

Abbildung 7: Ausländische Bevölkerung in den Gemeinden nach Staatsangehörigkeit, S.19

Abbildung 8: Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunftsländern, S.20

Abbildung 9: Aufenthaltsstatus der ausländischen Bevölkerung, S.21

Tabelle 1: Vergleich ausgewählter Altersgruppen nach Staatsangehörigkeit in den Jahren 2000 und 2011, S.17

Tabelle 2: Migrationshintergrund nach Aufenthaltsjahren, S.18

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, auch Antidiskriminierungsgesetz genannt
AGS	Arbeitgeber- Service
AMFN	Arbeitsgemeinschaft Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen e.V.
APOIG	Ausschuss für Personal, Organisationsentwicklung, Integration und Gleichstellung
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet
AWO	Arbeiterwohlfahrt
AZR	Ausländerzentralregister beim Bundesverwaltungsamt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBS	Berufsbildende Schule
BfV	Bundesamt für Verfassungsschutz
BIGS	Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen e.G.
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BQM	Projekt mit dem Ziel die Ausbildungssituation und beruflichen Chancen von Hamburger Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern
BUPNET	Bildung und Projekt Netzwerk GmbH
BVFG	Gesetz über Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge
CdV	Charta der Vielfalt
DAA	Deutsche Angestellten-Akademie
DazNet	Projekt zur Qualitätsverbesserung der Sprachförderung in Deutsch als Zweitsprache in niedersächsischen Schulen
DESI	Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration
DIGA	Qualifizierungsmaßnahme von GAB für erwerbslose Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen

DITIB	Diyanet İşleri Türk İslam Birliği (Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.)
DJI	Deutsches Jugendinstitut e.V., ein sozialwissenschaftliches Institut für Forschung und Entwicklung in den Themenbereichen Kindheit, Jugend, Familie und den darauf bezogenen Politik- und Praxisfeldern.
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
EFF	Europäischer Flüchtlingsfonds
EGT	Eingliederungstitel
EIF	Europäischer Integrationsfonds
ESF	Europäischer Sozialfonds
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FBBE	Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung
FBS	FairBleib Südniedersachsen Das ESF- Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung richtet sich an Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Das lokale Netzwerkprojekt FairBleib Göttingen setzt sich zum Ziel, Flüchtlinge mit besonderem Aufenthaltsstatus in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FGW	Forum Gemeinschaftliches Wohnen e.V. Bundesvereinigung
FörMig	Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Ziel des FörMig- Kompetenzzentrums ist es, wissenschaftliche Ergebnisse zum Leben, Lernen und Lehren in zwei- und mehrsprachigen Konstellationen für die Bildungspraxis, für Politik und Öffentlichkeit aufzubereiten.
FWS	Fachworkshop
GAB	Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen
GABI	Ein von Mai 2010 bis Mai 2011 durch GAB durchgeführtes Projekt, das Angebote zur Integration in Ausbildung und Arbeit für alleinerziehende Frauen mit Migrationshintergrund anbot.
GDL	Grenzdurchgangslager (in Friedland)
GRUNDTVIG	Das Programm GRUNDTVIG umfasst alle Bereiche der Erwachsenenbildung und steht Einrichtungen der formalen, nicht-formalen und informellen Erwachsenenbildung in den europäischen

Teilnehmerstaaten offen. Im Blickpunkt stehen neben älteren Menschen auch Erwachsene, die ihren Bildungsweg ohne Grundqualifikation abgebrochen haben.

HNA	Hessische/Niedersächsische Allgemeine Tageszeitung
IB	Der Internationale Bund, Anbieter der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit im Landkreis Göttingen
Iglu-Studie	Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung
IGS	Integrative Gesamtschule
IHK	Industrie- und Handelskammer
JMD	Jugendmigrationsdienst
JSN	Jugendhilfe Süd-Niedersachsen e.V.
KaöR	Beschäftigungsförderung Göttingen
KDS	Kommunale Datenverarbeitungszentrale Südniedersachsen
KfbG	Kriegsfolgenbereinigungsgesetz
KIGGS	Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland
KiTa	Kindertagesstätte
KMN	Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen
Kon-Lab	Sprachförderungsprogramm für Kindertagesstätten
konTur	Das Projekt Kompetenzagentur konTur bietet Unterstützung beim Übergang zwischen Schule und Beruf
KONTURA	Duderstädter Künstlergruppe
KONTURA 03	Ausstellung des Kunstvereins KONTURA e.V zum Thema „Identität“
KORE	Das Frauenprojekt Kore ist ein gemeinnütziger Verein und anerkannt als freier Träger der Jugendhilfe mit den Arbeitsschwerpunkten Frauenbildung, Sozialberatung und Mädchenarbeit.
KVHS	Kreisvolkshochschule
LEB	Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. ist eine landesweit tätige, nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz anerkannte Landeseinrichtung mit Hauptsitz in Hannover.
LK	Landkreis
LKA NI	Landeskriminalamt Niedersachsen

LSKN	Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen
MEB	Migrationserstberatung
MH	Migrationshintergrund
MiMi-Projekt	Das „Drei-Generationen-Projekt Niedersachsen – Gesundheit mit Migranten für Migranten“ im Landkreis Göttingen, welches vom Ethno-Medizinischen Zentrum e. V. Hannover getragen wird, hat sich zum Ziel gesetzt, engagierte Migrantinnen und Migranten zu interkulturellen Gesundheitsmediator/innen auszubilden.
NBANK	Investitions- und Förderbank Niedersachsen
NKomVG	Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
NLGA	Niedersächsisches Landesgesundheitsamt
NLS	Niedersächsisches Landesamt für Statistik
PACE	Das Pro-Aktiv-Center bietet Beratung und Unterstützung für junge Menschen auf dem Weg in den Beruf auf freiwilliger und kostenfreier Basis.
RAA	Die „Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien“ ist eine Einrichtung, die sich zur Aufgabe gemacht hat, die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu fördern.
SG	Samtgemeinde
SGB II	Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)
SprInt	In dem von BAMF und EIF geförderten Projekt werden Menschen mit Migrationshintergrund in mindestens 18 Monaten zu Sprach- und Integrationsmittler sowohl im Gesundheitsbereich als auch im Bildungs- und Sozialwesen ausgebildet
StAG	Staatsangehörigkeitsgesetz
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
TN	Teilnehmer
U3	Kinder unter drei Jahren
U8	Vorsorgeuntersuchung im Alter von dreieinhalb bis vier Jahren

VPAK

Verein zur pädagogischen Arbeit mit Kindern aus Zuwandererfamilien

WRG

Wirtschaftsförderung Südniedersachsen GmbH

Anhang: Maßnahmenkatalog

Handlungsfelder und Hauptziele, Katalog von Maßnahmenvorschlägen, Indikatoren und möglichen Akteuren in tabellarischer Form

5.2 Handlungsfeld Arbeit und berufliche Ausbildung	145
5.3.1 Frühe Bildung	151
5.3.2 Schulische und außerschulische Bildung	157
5.3.3 Erwachsenen-/Weiterbildung	162
5.4 Handlungsfeld Kultur, Freizeit und Begegnung	164
5.5. Handlungsfeld Gesundheit, Pflege und Altern	168
5.6 Handlungsfeld interreligiöser Dialog	173
5.7 Handlungsfeld Wohnen und Leben	175
5.8 Handlungsfeld politische Partizipation	179
5.9 Handlungsfeld Anti-Diskriminierung und Abbau von Fremdenfeindlichkeit	182
5.10 Handlungsfeld interkulturelle Öffnung	184

5.2 Handlungsfeld Arbeit und berufliche Ausbildung

5.2.1 Hauptziel	Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten wird durch migrations-/integrationspezifische Sensibilisierung und Vernetzung der arbeitsmarktrelevanten Akteure, Organisationen und Betriebe deutlich verbessert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.1.1	Fortentwicklung einer integrationsorientierten Beschäftigungspolitik durch Vernetzung und Kooperation mit weiteren Arbeitsmarkt- und Migrationsakteuren (z.B. Migrationsfachdiensten, Berufsbildenden Schulen, IHK, Integrationskursträger). Unter Einbeziehung der AG berufliche Bildung – im Netzwerk der BIGS zusammengeschlossene regionale Träger der beruflichen Bildung und der Fachkräftekonferenz Südniedersachsen.	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Netzwerktreffen erfolgen • Erstellung einer Bildungszielplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit weiteren Arbeitsmarkt- und Migrationsakteuren
5.2.1.2	Weitere Entwicklung von passgenauen, berufsqualifizierenden, -beratenden und -vermittelnden Angeboten verschiedener Akteure und Träger; Identifizierung von erfolgreichen Projekten durch Austausch und Wissenstransfer unter Einbeziehung der AG berufliche Bildung s.o.; Initiierung von Gemeinschaftsprojekten mehrerer Träger; Abstimmung und Unterstützung durch das bestehende Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“	<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung entsprechender Elemente in Maßnahmen nach dem SGB II im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel des EGT • Anzahl durchgeführter Fördermaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter
5.2.1.3	Verbesserte Transparenz über Anerkennungsverfahren schaffen (z.B. Informationsveranstaltungen, Fortbildungen für Beratungspersonal) z. B. in Zusammenarbeit mit BIGS	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Informationsveranstaltungen und Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter
5.2.1.4	Erstellung einer systematischen Übersicht über Weiterbildung/ Erstberatung im Rahmen von Anerkennungsverfahren/Angebote zur berufsbezogenen Sprachförderung/ Anpassungsqualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Übersicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Pressestelle • Integrationsbeauftragter

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.1.5	Entwicklung und Einbindung systematisch in berufliche Qualifizierung integrierter berufsbezogener Sprachförderangebote z.B. in Zusammenarbeit mit den Trägern der berufsbezogenen ESF-BAMF Sprachkurse (DAA und IB für Südniedersachsen)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der berufsbezogenen Maßnahmen mit integrierter Sprachförderung 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter KVHS
5.2.1.6	Verbesserung des frühzeitigen Zugangs von Flüchtlingen zu berufs- und sprachqualifizierenden Maßnahmen und frühzeitige Informationen über Anerkennung und Erhalt mitgebrachter Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Informationsmaßnahmen über Anerkennung und Erhalt mitgebrachter Qualifikation von Flüchtlingen 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter
5.2.1.7	Verbesserte adressatenspezifische Vermittlung und Kommunikation von Wissen und Informationen über Arbeits- und Ausbildungsmarkt (z.B. mehrsprachiges Informationsangebot, Internetinformationen in „leichter Sprache“)	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines systematisierten Überblicks über Beratungs- und Vermittlungsangebote („Wegweiser“) 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter in Kooperation mit der Pressestelle bzw. mit den Ämtern
5.2.1.8	Entwicklung von speziellen Sprechstundenangeboten in Kooperation mit Migrationsfachdiensten (MEB, JMD, KMN u.a.) z.B. zur Vorbereitung von Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl durchgeführter Beratungen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter in Kooperation mit den Ämtern
5.2.1.9	Einbindung von Sprach-Kulturdolmetschern	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Einsätzen der Kulturdolmetscher 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter
5.2.1.10	Sensibilisierung der Betriebe und Branchen für interkulturelle Öffnung durch interkulturelle Trainings für Belegschaft wie für Führungs- und Personalfachkräften	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl interkulturell sensibilisierender Veranstaltungen (z.B. Trainings)/ Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Personalrat Hauptamt Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit Jobcenter - AGS

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.1.11	Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter z. B. in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung
5.2.1.12	Diskussionsprozesse über kultur- und sprachensible Auswahl- und Bewerbungsverfahren in Betrieben im Landkreis	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Informationsveranstaltungen, Tagungen/ Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit Jobcenter - AGS
5.2.1.13	Betriebliche Vorbilder für Diversity Management oder Interkulturelle Öffnung bekannt machen, z.B. Landkreis	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> Pressestelle Wirtschaftsförderung (in Zusammenarbeit mit Jobcenter – AGS)

5.2.2 Hauptziel	Die Teilhabe an beruflicher Aus- und ggf. Weiterbildung von Jugendlichen wird ausgebaut.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.2.1	Weitere Qualifizierung und Begleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund <i>mit Hauptschulabschluss/-besuch</i> im Rahmen einer Ausbildungsinitiative unter Einbezug migrationsfachlicher Akteure	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Ausbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter BBS Jugendamt Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) / z.B. angelehnt an die Maßnahme: Perspektive Ausbildungsberuf!
5.2.2.2	Verbesserte jugend- und geschlechtergerechte Vermittlung von Informationen über Berufsbilder, Wege der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Zukunftsperspektiven im Handwerk, im Gesundheitswesen, in der Verwaltung (z.B. Medien-/Filmprojekte von Jugendlichen; Berufswahlprojekte)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Informationsveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter BBS Jugendamt Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) / z.B. angelehnt an die Maßnahme: Perspektive Ausbildungsberuf!

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.2.3	Verbesserte Aufklärung von Eltern mit Migrationshintergrund über Ausbildungsberufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Elternabende in interkulturellen Treffpunkten; Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser, Kulturdolmetscher, z.B. SPRINT u.v.a.)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Informationsveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter BBS Jugendamt Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) / z.B. angelehnt an die Maßnahme: Perspektive Ausbildungsberuf!
5.2.2.4	Weitere Angebote der Beratung und Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf; Einbezug von jungen Flüchtlingen; Vermittlung von Maßnahmen wie Freiwilliges Soziales Jahr, u.ä. als zeitlich befristete Alternativen zur Berufsausbildung	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Beratungen 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter PACE Gleichstellungsstelle
5.2.2.5	Beratung und soweit zulässig schulische und/oder berufliche Nachqualifizierung und Orientierung für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss (z.B. durch Information und Unterstützung beim Nachholen des Abschlusses, Lernwerkstatt von PACE)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl nachgeholter Schulabschlüsse 	<ul style="list-style-type: none"> KVHS Jugendamt Jobcenter BBS
5.2.2.6	Diskussion und Projektentwicklung über Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit, u.a. in Auswahlverfahren und Einstellungstests in Betrieben anregen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Auszubildenden mit MH 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Wirtschaftsförderung BBS
5.2.2.7	Projektentwicklung zur Förderung von Mehrsprachigkeit als Ausbildungskriterium (z.B. Sprachzertifikate für Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund) in Betrieben	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Bewerbungen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium BBS
5.2.2.8	Verbesserte Unterstützung der Auszubildenden mit MH durch Mentoring, z.B. überbetriebliche, ausbildungsbegleitende Fortbildung in Betrieben	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Projekte und Teilnehmer mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt BBS Personalrat

5.2.3 Hauptziel	Die Erwerbs- und Ausbildungsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund wird erhöht.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.3.1	Bessere Vermittlung von Migrantinnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von berufstätigen Migrantinnen im 1. Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Gleichstellungsstelle • Integrationsbeauftragter
5.2.3.2	Weitere gezielte frauenspezifische Beratung und Information über die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, sowie über Fort- und Nachqualifizierungen in Zusammenarbeit mit der zuständigen IQ-Beratungsstelle (z.B. Informationstage in interkulturellen Begegnungstreffpunkten, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungen über Anerkennung von Qualifikationen für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Gleichstellungsstelle • Integrationsbeauftragter
5.2.3.3	Information und Förderung der Existenzgründung von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Beratungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderung • Jobcenter • Gleichstellungsstelle
5.2.3.4	Anteil junger Migrantinnen in beruflicher Ausbildung in Betrieben wird erhöht durch spezifische Ansprache, Unterstützung und Vermittlung i.d. Ausbildungsinitiative; Mädchenspezifische Beratung beim Übergangsmanagement Schule-Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von weiblichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Jugendamt (PACE) • Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) / z.B. angelehnt an die Maßnahme: Perspektive Ausbildungsberuf!
5.2.3.5	Förderung junger Migrantinnen für gewerblich-technische sowie naturwissenschaftliche Berufe (z.B. Girls-Day)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Beratungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Pro-Aktiv-Center

5.2.4 Hauptziel	Die interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungs- und Vermittlungspersonals wird verbessert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.2.4.1	Durchführung von Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung und Öffnung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen/ Teilnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • z.B. in Kooperation mit Wirtschaftsförderung
5.2.4.2	(Fremd-)Sprachliche Qualifizierung von Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen/ Teilnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt • Personalrat
5.2.4.3	Schulungen zu, Ausländer-/Migrations- und Flüchtlingsgesetz, AGG	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen/ Teilnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausländerbehörde • Amt für Soziales • Integrationsbeauftragter
5.2.4.4	Austausch über aktuelle Qualifizierungsangebote innerhalb als auch außerhalb der Arbeitsverwaltung/ Jobcenter	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Informationsvermittlung /Aktualisierung der Materialien 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter (unter Beteiligung von Jobcenter und Agentur für Arbeit)
5.2.4.5	Schulung von Fallmanagerinnen und Fallmanagern auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Fortbildungen für FallmanagerInnen und Fallmanagern 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter

5.3.1 Frühe Bildung

5.3.1.1 Hauptziel			
Abbau von Hürden bei der Inanspruchnahme der U3 Betreuung sowie der frühen Kindergartenjahre			
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.1.1	Austausch und Vernetzung mit dem Netzwerk Frühe Hilfen und Kinderschutz; Sensibilisierung für interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Bedarfe, z.B. Information der Migrantenorganisationen/-netzwerke über das Netzwerk und Angebote	<ul style="list-style-type: none"> Information und Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter und Jugendamt sowie weitere Akteure
5.3.1.1.2	Weitere Förderung des frühen Kita-Besuchs Abbau von Mobilitätshürden; Suche nach Möglichkeiten für kostenneutralen /-günstigen Plätze	<ul style="list-style-type: none"> Betreuungsquote 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter in Kooperation mit z.B. Amt für Soziales, Kindertagespflege, Jugendamt und weitere Akteuren
5.3.1.1.3	Weitere Verbesserung des Zugangs und Erreichbarkeit für Kinder mit besonderen Bedarfslagen und aus Flüchtlingsfamilien z.B. möglicher Quereinstieg/Seiteneinstieg während des Kita- Jahres für Flüchtlingskinder	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen zum Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten vor Ort in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten Migrantenorganisationen
5.3.1.1.4	Abstimmung und Koordination der prioritären Zuweisung von Kitaplätzen	<ul style="list-style-type: none"> Regelungen zum Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten vor Ort in Abstimmung mit Jugendamt, Amt für Soziales und Jobcenter
5.3.1.1.5	Einbindung in der Kindertagespflege und weitere Modelle der Kinderbetreuung wie Tagesmütter, Krabbelgruppen, Kitavorbereitungsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung/ Abstimmungen 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagespflege und weitere Akteure der Kinderbetreuung vor Ort

5.3.1.2 Hauptziel	Förderung der Interkulturellen Elternarbeit		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.2.1	Konzeptionelle Verankerung der interkulturellen Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Festschreibung der Leitziele und Maßnahmen in einem Leitfaden • Regelmäßige Berichterstattung über Entwicklung und Veränderung der Elternarbeit in der Kita 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.1.2.2	Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Interkulturellen Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung des Kriterienkatalogs • Transfer in die Kitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt • Fachberatung für die Kindertageseinrichtungen • Integrationsbeauftragter
5.3.1.2.3	Weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen Kita und Eltern, individuelle Absprachen und Vertrauensaufbau (z.B. durch Sprach- und Kulturmittlern, Elternlotsen, aufsuchende Elternarbeit etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der einschlägigen Fortbildungen • Anzahl der Termine zur aufsuchenden Elternarbeit • Besuchsquote von Veranstaltungen etc. • Einsatz von Sprach-/Kulturdolmetschern 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.1.2.4	Förderung der Vernetzung zwischen Kitas und örtlichen (Familien-) Beratungsstellen	Anzahl der Treffen	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren • Familienberatungsstellen • Migrationsberatung vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.1.2.5	Vermehrte Einbeziehung von Eltern in die Förderung ihres Kindes, bspw. durch „Rucksack“ und regelmäßige individuelle Elterngespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Entwicklungsgespräche • Beteiligungsquote am Projekt „Rucksack“ • 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort, • Schlüsselperson, Dolmetscher Koordinatoren

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.2.6	Entwicklung und Erprobung neuer Formate von Elternabenden, z.B. Elterngesprächskreise, Elterncafé	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Veranstaltungen • Anzahl der TN mit MH 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort
5.3.1.2.7	Förderung der Mitbestimmung von Eltern mit MH durch Erhöhung des Anteils in den Gremien, ggf. Qualifizierung von Eltern für Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Eltern mit MH in der Gremienarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten
5.3.1.2.8	Erhöhte Mitwirkung von Eltern mit MH im Kindergartenalltag und in der Projektarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Eltern mit MH in der Projekt-/Alltagsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort
5.3.1.2.9	Information und Aufklärung über Qualität und Profile von Kindertagesstätten (z.B. Brückenjahr Kooperation, spezifische päd. Ansätze/Konzepte)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Informationsveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Jugendamt • Kindertagesstätten bzw. Träger/ Familienzentren vor Ort
5.3.1.2.10	Anbieten von Familienworkshops zu Themen wie Frühe Bildung, bilinguale Erziehung, Bildungssystem, usw.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Familienworkshops • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familien vor Ort in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten und weiteren Bildungsträgern
5.3.1.2.11	Informationsflyer und Broschüren in mehreren Sprachen, leichter und verständlicher Sprache anbieten zu den Themen Bildungssystem, Frühförderung, Sprachförderung, Spielen, Entwicklung usw. z.B. auch Einsatz von sog. Stadteilmüttern/-vätern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Flyer • Anzahl der Themen 	Kindertagesstätten/ Familienzentren vor Ort in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten und weiteren Bildungsträgern
5.3.1.2.12	Weitere Angebote zur gemeindenahen Vernetzung der Eltern untereinander, in Form untersch. Gruppenaktivitäten, Eltern- und Familienbildungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Gruppenaktivitäten • Anzahl von Angeboten • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten vor Ort • Elternvereine u.a. • Träger von Eltern- und Familienbildung

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.2.13	Weitere Kitas zu Familienzentren entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der eingerichteten Familienzentren wird in 2014 auf 11 erhöht werden • Bedarfsorientierte (und interkulturelle) Angebote für Kinder, Eltern und Familien 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten vor Ort • Familienbildungsstätten • Volkshochschule

5.3.1.3 Hauptziel	Der (Zweit-)Spracherwerb der Kinder wird durch systematische Sprachstandserhebungen und qualifizierte, vereinheitlichte Sprachfördermaßnahmen deutlich verbessert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.3.1	Verbesserte Systematisierung, Koordinierung und Transfer der Sprachförderprogramme und -angebote durch Vernetzung und Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Gründung Arbeitsgruppe/Netzwerk/ Runder Tisch Sprachförderung • Regelmäßige Netzwerktreffen erfolgen • Einrichtung eines Email-Verteilers, einer Datenbank mit Materialien 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren • Jugendamt und KitafachberaterInnen, Sprachförderkräfte sowie ErzieherInnen aus den Einrichtungen
5.3.1.3.2	Angebot von Intensiv-Deutschkursen für neu zugewanderte Kinder, Kinder mit geringem Deutschkontakt, externe Kinder, Flüchtlingskinder	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Kurse und den beteiligten Kitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten vor Ort in Kooperation mit weiteren Bildungs-/Sprachbildungsträgern
5.3.1.3.3	Weitere Förderung zwei-/mehrsprachiger Erziehung durch Kooperation und Aufklärung der Eltern und Erzieherinnen/Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Anzahl der Beratungsgespräche im Zusammenhang mit der Anzahl an zweisprachig aufwachsenden Kindern • Materialien zur zwei-/mehrsprachigen Sprachförderung (Kinderbücher, Musik, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten / Familienzentren vor Ort

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.3.4	Angebot von Deutsch- und Alphabetisierungskursen für Mütter und Väter, Sensibilisierung der Eltern für Sprachlernprozesse ihrer Kinder (siehe Projekt Family Literacy)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der durchgeführten Kurse und der beteiligten Kitas 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten vor Ort, Familienzentren vor Ort in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern

5.3.1.4. Hauptziel	Interkulturelle Öffnung der Kitas		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.4.1	Weitere Interkulturelle Sensibilisierung durch Fort-/Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Fort- und Weiterbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter und weitere Bildungsträger
5.3.1.4.2	Aufnahme von interkultureller Öffnung als Kriterium zur Förderung von Familienzentren, Qualitätsentwicklung in Kita	<ul style="list-style-type: none"> Interkulturelle Öffnung als Kriterium für Zertifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> Jugendamt in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten
5.3.1.4.3	Weitere konzeptionelle Verankerung und Implementierung interkultureller und diversitätsorientierter Leitziele und Maßnahmen (z.B. gendersensible Maßnahmen, Angebote inklusiver Bildung)	<ul style="list-style-type: none"> Festschreibung von Leitzielen und Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren vor Ort
5.3.1.4.4	Weitere Verankerung von interkultureller Kompetenz in das Curriculum bzw. Module der Erzieherausbildung	<ul style="list-style-type: none"> Modulverankerung 	<ul style="list-style-type: none"> Berufliche Schule, Erziehungsfachschulen
5.3.1.4.5	Weitere Förderung der fachspezifischen Fortbildung für Kita-Fachkräfte zum Thema Interkulturelle und diversitäts-/inklusionsorientierte Arbeit und Praxis (z.B. Konzept Kinderwelten)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Fortbildungen Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten/ Familienzentren vor Ort Jugendamt in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern
5.3.1.4.6	Weitere Förderung der Fortbildung für Kita-Fachkräfte zum Thema kulturelle Erziehungs- und Sozialisationsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> Kindertagesstätten vor Ort in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.1.4.7	Ausbau der Zusammenarbeit von Kitas und Grundschulen – z.B. das Projekt „Brückenjahr“	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Kooperationen im Projekt „Brückenjahr“ • Anzahl der gemeinsamen Gespräche 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten/ Familienzentren und Grundschulen vor Ort
5.3.1.4.8	Erhöhung des Anteils von Erzieherinnen/Erziehern mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fachkräfte mit MH 	<ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätten /Familienzentren vor Ort • Kooperation mit Beruflichen Schulen /Ausbildungsstätten

5.3.2 Schulische und außerschulische Bildung

5.3.2.1 Hauptziel	Sprachförderung gezielt ausbauen		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.1.1	Durchgängige Sprachförderung (und Lesekompetenz) in allen Schulformen und Jahrgangsstufen (u.a. auch unter Einsatz von Studierenden der Uni GÖ, z.B. auch Kooperation mit FÖRMIG und DaZNet) Ggf. Einrichtung von Sprachlernklassen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Sprachförderkurse (im schulischen Regelangebot und extern) • Ggf. Anzahl individueller Betreuungen • Anzahl der beteiligten Schulen und Schüler • Anzahl der Sprachlernklassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Schulen vor Ort • Z.B. in Kooperation mit Georg-August-Universität Göttingen und Uni Kassel
5.3.2.1.2	Projekte der Mehrsprachigkeitsförderung aller Kinder, z.B. Schnuppertage, AG's unter Einbezug von Eltern mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kurse • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Schulen vor Ort
5.3.2.1.3	Fortbildungen für Deutsch- und andere Fachlehrer zu Sprachlernprozessen in anderen Sprachen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fortbildungen • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulen vor Ort • Z.B. in Kooperation mit Georg-August-Universität Göttingen und Uni Kassel

5.3.2.2 Hauptziel	Mehr Chancengleichheit durch gezielte Förderung und den Einsatz von Mentoren		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.2.1	Gezielte (Sprach-)Fördermaßnahmen unter Rückkopplung mit den Eltern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fördermaßnahmen • Anzahl der Elterngespräche 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.2.2	Einführung von bedarfsorientierten Lerngruppen an allen Schularten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Lerngruppen • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Schulen vor Ort
5.3.2.2.3	Ausbau von bestehenden Projekten bspw. „Starke Kinder machen starke Hausaufgaben“	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projekte • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Schulen vor Ort • Außerschulischer Bildung/Kinder- und Jugendhilfe • Schulverwaltung bzw. Schulträger
5.3.2.2.4	Einrichtung eines externen Förderunterrichts	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Schulverwaltung bzw. Schulträger
5.3.2.2.5	Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit, z.B. im künstlerischen, naturwissenschaftlichen und sportlichen Bereich, Antiaggressionstraining, geschlechtersensible Projekte (zur Jungenförderung z.B. Heroes)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Inhalte der Maßnahmen • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Kinder und Jugendbüros • Schulverwaltung bzw. Schulträger in Kooperation mit Akteuren der Kinder- und Jugendhilfe/außerschulischer Bildung
5.3.2.2.6	Individuelle Förderung einzelner Schüler durch Mentoren, z.B. Studierende oder Senioren → bspw. Agäbey-Abla-Modell-Projekt“ in Stuttgart „Big Brothers Big Sisters“	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Dauer der Patenschaften, 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort bzw. Schulträger in Kooperation mit Georg-August-Universität Göttingen sowie außerschulischer Bildung/Kinder- und Jugendhilfe

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.2.7	Frühzeitige und fortwährende Sensibilisierung von Schülern und Eltern für Bildungsthemen, Berufswegplanung und Fördermöglichkeiten, Bewerbung, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungsgespräche, bzw. Gesprächskreise, sowie weiterer Aktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Sozialraumangebote vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.2.8	Lehrerfortbildung zum Thema „Erwartungseffekte in der Lehrer-Schüler-Interaktion“, zu Effekten von Haltung und Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.2.9	Handlungsspielräume nutzen in Bezug auf flüchtlingsfreundliche Auslegung von Ermessensspielräumen (insb. § 25a)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fälle • Anzahl der positiven Bescheide 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausländerbehörde
5.3.2.2.10	Standardisiertes und differenziertes Bildungsmonitoring	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung des Instruments • Regelmäßige Durchführung in allen Bildungseinrichtungen • Koordinierung und Bewertung der Daten 	<ul style="list-style-type: none"> • z. B. Jugendamt, • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Integrationsbeauftragter

5.3.2.3 Hauptziel	Elternarbeit auf allen Ebenen intensivieren.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.3.1	Neue Formen von Elternarbeit etablieren, z.B. Elterncafés, -seminare, Themenabende, vielfältige Formen der Mitwirkung in Projekt- und Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der TN bei Elternabenden • Anzahl der TN bei anderen Aktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Integrationsbeauftragter
5.3.2.3.2	Neue Kommunikationswege entfalten, z.B. Internet und Email nutzen, Überprüfen der Verständlichkeit, Einsatz von „Elternlotsen“, z. B. Einsatz SprInt bei Übersetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Formen der Kommunikationswege • Budget für Dolmetscherdienste 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Integrationsbeauftragter
5.3.2.3.3	Schulungen zur Interkultureller Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulverwaltung bzw. Schulträger • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.3.4	Einsatz der Schulsozialarbeit in der aufsuchenden und vermittelnden Elternarbeit, ggf. unter Einsatz von SprInt oder Elternlotsen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Einsätze 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Jugendamt • Integrationsbeauftragter

5.3.2.4 Hauptziel	Interkulturelle Öffnung der Schulen		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.4.1	Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte zum Thema Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.4.2	Mehr Lehrkräfte mit Migrationshintergrund einstellen, (Vorbild und Vermittler)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.4.3	Mehr SchülerInnen und StudentInnen mit Migrationshintergrund für den Lehrberuf gewinnen -> z.B. durch Initiativen wie „Schülercampus – mehr Migranten werden Lehrer“	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Studenten im Lehramtsstudium mit Migrationshintergrund • (evtl. Befragung der AbiturientInnen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Universitäten sowie Integrationsbeauftragter in Kommunikation mit Migrantenselbstorganisationen bzw. -vereinen

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.2.4.4	Interkulturelle Akzente im Schulalltag/Unterricht und Bekenntnis zu Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von interkulturellen Lehrmaterialien, Behandeln von Themen zur interkult. Sensibilisierung, etc. • Konzeptionelle Verankerung und Anschließern der Schule an eine Initiative für Demokratie, gegen Rassismus, usw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesschulbehörde bzw. Niedersächsisches Kultusministerium • Schulen vor Ort • Integrationsbeauftragter
5.3.2.4.5	Vernetzung mit Kita, Jugendhilfe, Migrationsberatung, usw. im Sinne eines gemeinsamen Bildungsziels	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kooperationsgespräche und gemeinsamen Aktivitäten • Formen der Kooperation 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen vor Ort, Kitas • Migrationsberatung • Jugendamt

5.3.3 Erwachsenen- /Weiterbildung

5.3.3.1. Hauptziel	Die Integrationskurse werden flächendeckend für alle angeboten und ihre Nachhaltigkeit über Anschluss an weitere (allgemeine und berufliche) Weiterbildung sichergestellt.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.3.1.1	Weiterer Abbau bürokratischer Hürden sowie Mobilitätshemmnisse z.B. Schwarzes Brett zu Fahrgemeinschaften, Lerngruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung der TN an Integrationskursen, deren kontinuierliche TN und erfolgreicher Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule in Kooperation mit BAMF sowie weiteren Trägern
5.3.3.1.2	Einrichtung flexibler, kursvorausgehender und – begleitender Sprachlernangebote, z.B. Sprachcafé, Online-Plattform, Konversations-/Gesprächskreise	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote • Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule sowie Gleichstellungsbeauftragte • weitere Bildungsträger und Akteure vor Ort, sowie Bildungsberatungsträger
5.3.3.1.3	Verzahnung der Integrationskurse mit aufbauenden/weiteren Angeboten z.B. Weiterbildung, Praktika, Berufsspezifisch aufbauenden B2 Kursen Stärkere Kooperation unter den Kursträgern selbst (auch mit VHS Göttingen und ggf. in anderen Landkreisen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungsgespräche • Anzahl der Vermittlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Bildungsträger, sowie Bildungsberatungsträger
5.3.3.1.4	Frühzeitige Bedarfe von Jugendlichen, Frauen, Flüchtlingen und Berufstätigen ermitteln (Finanzierung z.B. über EIF/EFF)	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule in Kooperation mit Jugendamt • Gleichstellungsstelle • Migrationsberatung und weiteren Bildungsträgern
5.3.3.1.5	Einrichtung und Durchführung von Integrationskursen im GDL Friedland mit Angeboten der Qualifikationsanerkennung etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Integrationskursen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Bildungsträger

5.3.3.2 Hauptziel	Die Beteiligungsquote von Personen mit Migrationshintergrund an Angeboten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung wird erhöht.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.3.3.2.1	Interkulturelle und diversitätsorientierte Öffnung der Bildungsträger	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsquote von Personen mit MH 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Bildungsträger
5.3.3.2.2	Weitere Verbesserung der Informations- und Beratungsangebote z.B. durch gezielte Weiterbildungsberatung im Anschluss an Integrationskurse; z.B. Internetportal, Bildungsprämie	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Gespräche und weitere Maßnahmen zur Information, Beratung und Begleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreisvolkshochschule und weitere Träger/ Akteure der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung

5.4 Handlungsfeld Kultur, Freizeit und Begegnung

5.4.1 Hauptziel	Kulturelle Teilhabe fördern: Migration/Integration und kulturelle Vielfalt sind Themen in Kultur- und Freizeiteinrichtungen		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.1.1	Angebot an interkultureller Sensibilisierung in Kultur- und Freizeiteinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Schulungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.4.1.2	Weitere interkulturelle Öffnung der KVHS, Musikschulen sowie weiterer Bildungsträger (BIGS) u.a. z.B. Analyse Nutzerverhalten; Erhebung von Angeboten; Weiterführung der KONTURA in Duderstadt in Kooperation mit der Musikschule u.a.m.	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandsaufnahme von Aktivitäten, Angeboten und Nutzerverhalten • Anzahl der Angebote/TN • Berücksichtigung interkultureller Aspekte • Beteiligung von Personen mit MH • Anzahl an Patenschaften/ Kooperationen 	<ul style="list-style-type: none"> • KVHS • Musikschule und andere Träger
5.4.1.3	Schaffung <i>und</i> Förderung von Kultur- und Kunstprojekten mit Bezug auf Migration und Interkulturalität in Geschichte und Gegenwart (z.B. Fotoausstellungen) Kooperation mit dem Museumsprojekt Friedland Kooperation mit dem Projekt „Movements of Migration“	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl interkultureller Projekte/Themen • Anzahl der Teilnehmenden nach MH • Präsenz interkultureller Themen in der Öffentlichkeit • Aufbereitung der Geschichte im LK 	<ul style="list-style-type: none"> • Amt für Schule, Sport und Kultur, • KVHS • Pressestelle • Gleichstellungsstelle • Grenzdurchgangslager Friedland • weitere Bildungsträger und Migrantenorganisationen
5.4.1.4	Zusätzliche Schaffung von Angeboten zur interkulturellen Begegnung und Austausch; Anbieten von Ausflügen oder Sportangebote in Vernetzung und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • KVHS • Jugendamt • Kinder- und Jugendbüros vor Ort • weitere Bildungsträger und freie Träger der Wohlfahrtsverbände • Gleichstellungsstelle • Integrationsbeauftragter • Kreissportbund • Migrantenorganisationen

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.1.5	Information über Förderprogramme durch das Landesprogramm „Integration im und durch Sport“ bei den Vereinen vor Ort	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projekte • Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreissportbund • Vereine vor Ort
5.4.1.6	Sensibilisierung und Beteiligung von Migrantinnen auf allen Ebenen im Sportverein (z.B. als aktive Mitglieder, in Vereinsvorständen, Übungsleitung)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Mitglieder/ehrenamtlichen Tätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle • Vereine vor Ort • Migrantenorganisationen • weitere Bildungsträger
5.4.1.7	Ausweitung der Sportangebote für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund (z.B. das niedersächsische Programm „Weiblich-sportlich – gut drauf“)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und - • Anzahl der Teilnehmerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle • Jugendamt • Vereine vor Ort • Migrantenorganisationen
5.4.1.8	Konzipierung einer jährlich stattfindenden „Interkulturellen Woche“	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • KVHS • Integrationsbeauftragter etc.

5.4.2 Hauptziel	Im Landkreis Göttingen wird die (inter)kulturelle Kinder- und Jugendbildung/-begegnung gefördert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.2.1	Weitere Interkultureller Öffnung der Kinder- und Jugendbüros: Zugang und Angebote auf Attraktivität für Familien mit MH unter Beteiligung von Mädchen und Jungen prüfen	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandsaufnahme von Aktivitäten und Beteiligung 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt • Kinder und Jugendbüros vor Ort • Mädchenarbeitskreis(e)
5.4.2.2	Angebote knüpfen an lokale Jugendkulturszene(n) an; frei zugängliche (Tages- /Wochenend) Projekte vor Ort in Kooperation mit Vereinen, Initiativen, Kultureinrichtungen etc. (z.B. Wettbewerbe, Musikveranstaltungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmenden nach MH 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt • Kinder und Jugendbüros vor Ort • Musikschule
5.4.2.3	Entwicklung von geschlechtersensiblen oder – spezifischen Angeboten für Jugendliche	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt • Kinder und Jugendbüros vor Ort • Gleichstellungsstelle

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.2.4	Weitere Entwicklung und Umsetzung sowie <i>Förderung</i> (inter)kultureller Projekte und Kooperationen mit Schulen, Kultur- und Freizeiteinrichtungen sowie Initiativen vor Ort	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl interkultureller Projekte und Teilnehmer nach MH 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Amt für Schule, Sport und Kultur Jugendamt Musikschule KVHS
5.4.2.5	Ausbau der Information und Zusammenarbeit mit Eltern, um auf die Strukturen, Angebote und Möglichkeiten des Landkreises gezielt aufmerksam zu machen (Elternabende, Familienworkshop, Lotsenprojekte)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Veranstaltungen/ TN 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Jugendamt Kinder- und Jugendbüros vor Ort KVHS
5.4.2.6	Vernetzung und ggf. weitere Qualifizierung und koordinierte Einbindung von Sprach- und Kulturmittlern (z.B. gezielte Elternlotsen)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Ausbildungen und Einsätze 	<ul style="list-style-type: none"> KVHS Integrationsbeauftragter weitere Bildungsträger
5.4.2.7	Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten f.d. Inanspruchnahme von Kultur- und Freizeiteinrichtungen (z.B. durch Patenschaftsmodelle, Talentscout Modelle)		<ul style="list-style-type: none"> Musikschule KVHS Integrationsbeauftragter weitere Bildungsträger

5.4.3 Hauptziel Förderung und Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements als Basis interkultureller Begegnung.			
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.3.1	Entwicklung von Bürgertreff-Projekten	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung Projektantrag 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Gemeinden vor Ort
5.4.3.2	Stärkung, Unterstützung und angemessene Wertschätzung des Engagements von Migrantinnen und Migranten; (z.B. Qualifikationsmaßnahmen, Öffentlichkeit, Unterstützungen u.a.m.)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Schulungen/TN Gründung von Vereinen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Amt für Schule, Sport und Kultur Gleichstellungsstelle weitere Bildungsträger und Träger der freien Wohlfahrt

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.4.3.3	Vernetzung und Kooperation mit Migrantenvereinen/-initiativen; Austausch über Zugang, Teilhabe und Angebote(Wissenstransfer)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Austauschtreffen 	<ul style="list-style-type: none"> KVHS Integrationsbeauftragter Bildungsträger und Träger der freien Wohlfahrt Vereine vor Ort
5.4.3.4	Regelmäßige interkulturelle Treffpunkte für Frauen und Mädchen, z.B. nach dem Beispiel „Café Grenzenlos“ in Duderstadt in allen Gemeinden und Städten des LK verankern	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Projekte/TN 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten vor Ort Gemeinden vor Ort Integrationsbeauftragter
5.4.3.5	Vermittlung von Wissen und Informationen über Möglichkeiten und Formen der Teilhabe; Interesse an ehrenamtlichem Engagement der Migrantinnen und Migranten erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Informationsveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Amt für Schule, Sport und Kultur Integrationsbeauftragter Vereine, Initiativen vor Ort

5.5. Handlungsfeld Gesundheit, Pflege und Altern

5.5.1. Hauptziel	Die Inanspruchnahme der Angebote und Leistungen der Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen, in der Pflege wie auch in der Behinderten- und Altenhilfe werden zielgruppenspezifisch erhöht.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.1.1.	Weiterentwicklung des „Wegweisers Soziales Göttingen für Stadt und Landkreis Göttingen“ unter Berücksichtigung von Kultur-/Diversitätssensibilität	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitswegweiser 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitszentrum Göttingen e.V. in Kooperation mit anderen Trägern und Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Altenhilfe, der Behindertenhilfe u.a.m.
5.5.1.2	Verbesserung der Aufklärung von Migrantinnen und Migranten mit Hilfe des Gesundheitswegweisers, Veröffentlichung von Informationen in kostenlosen Anzeigebättern im Landkreis, Broschüre und Internet (z.B. mehrsprachig oder in leichter Sprache)	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Informationsmaterial (Broschüre, Zeitungsreihe, Internet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pressestelle • Integrationsbeauftragter
5.5.1.3	Weitere Entwicklung und Organisation von Gesundheitskampagnen/ Öffentlichkeitsarbeit für unterschiedliche Altersstufen, Geschlechter, Menschen mit Behinderung (z.B. Gesundheitsinformationstage in Schulen mit besonderem Bezug auf Frauengesundheit und Schwangerschaft, Multikulturelle Veranstaltungen in Seniorenzentren, Beratungen in interkulturellen Treffpunkten im Sozialraum, internationaler Pflgetag zu Themen wie Pflege, Altern und Gesundheit in verschiedenen Nationen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Veranstaltungen/ Projekten • Anzahl von unterschiedlichen Veranstaltungsorten um möglichst viele Menschen unterschiedlichen Alters und Milieus zu erreichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen • Integrationsbeauftragter • Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Gesundheitsamt, Trägern der Altenhilfe, Behindertenhilfe, Pflegeeinrichtungen

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.1.4	Weitere Verbesserung der Informationen von Pflegebedürftigen und Angehörigen mit Migrationshintergrund über Pflegestufen und Pflegeleistungen sowie Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Leistungen und ambulanten Diensten in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungen und Informationsveranstaltungen von Migrantinnen und Migranten im Pflegestützpunkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Pflegestützpunkt
5.5.1.5	Weitere Verbesserung der Informationen für Migrantinnen und Migranten mit Behinderung/Beeinträchtigung sowie ihrer Angehörigen über die Angebote und Leistungen der Behindertenhilfe, Transparenz über Anerkennungsverfahren und Leistungsansprüchen; Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Informationsveranstaltungen und Beratungsangeboten für Migranten mit Behinderung/Beeinträchtigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Behindertenbeauftragter • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Trägern der Behindertenhilfe
5.5.1.6	Förderung der Nachhaltigkeit des Projekts „Älter werden in Deutschland“ und konzeptionelle Weiterentwicklung in Kooperation mit Altenhilfe- und Pflegestrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Informationsveranstaltungen • Kooperationstreffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Träger der Altenhilfe vor Ort
5.5.1.7	Entwicklung von Angeboten von kostenfreien bzw. günstigen Sport- und Freizeitangeboten zur Gesundheitsprävention für ältere Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, insbesondere auch für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Bspw. Kreissportbund in Kooperation mit Trägern der Altenhilfe, Flüchtlingshilfe u.a.m.
5.5.1.8	Weitere und erneute Ausbildung und Schulung von interkulturellen GesundheitsmediatorInnen (MiMi-Projekt) sowie professionellen Sprach- und Kulturmittlern, Fortführung und Koordinierung der SprInt Qualifikation und Einsätze	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Mediatoren und Sprach/Kulturmittler-qualifikationen • Anzahl von Einsätzen • Koordinierungsstelle SprInt/MiMi 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter und weitere Akteure des Gesundheitswesens

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.1.9	Verbesserung des Zugangs zu Früherkennungs- und Vorsorgeuntersuchungen (auch Impfungen) durch gezielte Informationen und Ansprache (s.o) z.B. Vernetzung mit Netzwerk Frühe Hilfen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der ausgestellten Impfpässe • Häufigkeit der Teilnahme an Vorsorgeuntersuchungen, Anzahl der gelben Vorsorgehefte von Kindern mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Entbindungskliniken • Familienhebammen • U3 Betreuung • Kita's • Grundschulen vor Ort ggf. in Kooperation mit dem Gesundheitsamt • Netzwerk Frühe Hilfen und Kinderschutz
5.5.1.10	Weitere Sport- und Freizeitangeboten zur Gesundheitsförderung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingsstatus	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl mädchen- und frauenspezifischer Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle in Kooperation mit weiteren Akteuren
5.5.1.11	Weitere Förderung der Nutzung von Angeboten der Prävention und Versorgung bei Familienplanung, Schwangerschaft, Geburt und Kinderpflege sowie für von Gewalt betroffenen Frauen und Kinder mit Migrationshintergrund (z.B. durch Angebote der Frühen Hilfen, Familienhebammen, Frauenärztinnen oder des Frauengesundheitszentrums Göttingen e.V.; Therapeutische Frauenberatung e.v.; Frauennotruf; Frauenhaus u.a.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Frauen mit Migrationshintergrund in den Frühen Hilfen • Anzahl von Frauen und Kindern in der Gewaltberatung • Anzahl von Frauen in der Therapeutischen Frauenberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Koordinator • Familienhebammen • Pro Familia • Frauenberatung • Netzwerk Frühe Hilfen und Kinderschutz
5.5.1.12	Austausch über Möglichkeiten des verbesserten Zugangs von Flüchtlingen, z.B. traumatherapeutischer, psychologischer Versorgung; Gewaltberatung;	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinfachung und Transparenz von Verwaltungsabläufen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Ausländerbehörde • Amt für Soziales • Ggf. in Kooperation mit Sozialpsychiatrischem Verbund

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.1.13	Erkundung von Möglichkeiten für die Sicherstellung von Notversorgung(en) z.B. in Kooperation mit dem Verein Medizinische Flüchtlingshilfe Göttingen e.V.		<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Kliniken, Kassenärztliche Vereinigung, Ärztekammer
5.5.1.14	Einrichten einer Clearingstelle für Medizinische Fachdienste und Migrantinnen/Migranten	<ul style="list-style-type: none"> • Clearingstelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit • Psychiatern, Kliniken

5.5.2. Hauptziel	Die Interkulturelle Öffnung des Gesundheitswesens wird umgesetzt. Kultursensibilität wird zum Qualitätsmerkmal.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.2.1	Interkulturelle Kompetenztrainings und migrationsspezifische Sensibilisierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitsamts	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Gesundheitsamt
5.5.2.2	Aufbau kultursensibler Qualitätsstrukturen im Gesundheitswesen, der Pflege und der Behinderten- und Altenhilfe (z.B. Organisation von Fachtagungen) und Kooperation Akteure und Träger	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von interkulturellen Schulungen und Fortbildungen • Regelmäßige Vernetzungs- und Kooperationstreffen zur Förderung von Kultursensibilität • Anzahl kultursensibler Angebote in Prävention und Versorgung 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit • Trägern des Gesundheitswesens, Alten- und Behindertenhilfe sowie ambulanten Pflegediensten
5.5.2.3	Um eine bessere Orientierung von MigrantInnen in den komplexen Vorgängen des Gesundheitssystems zu ermöglichen können in Einzelfällen Beratungsleistungen und Orientierungshilfen gegeben werden	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Inanspruchnahme des Gesundheitssystems von Migrant/Innen (unabhängig des Aufenthalts-/ Flüchtlingsstatus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenkassen • Gesundheitsamt • Migrationszentrum

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.5.2.4	Schaffung von „Sprach- und kulturkompetenten Behandlerteams/-strukturen“ (Ärzte/Pflegepersonal) im Gesundheitswesen und der medizinischen und pflegerischen Versorgung, um Fehldiagnosen und Fehlbehandlungen zu vermeiden (z.B. durch interkulturelle Kompetenzentwicklung bei Fachkräften mit Migrationshintergrund)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl des medizinischen und pflegerischen Fachkräfteteams mit interkultureller Kompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit • Trägern des Gesundheitswesens
5.5.2.5	Sensibilisierung für die Einrichtung kultursensibler Altenheim- und Pflegeplätze z.B. durch Veranstaltung von Tagungen o.a.	<ul style="list-style-type: none"> • Information • Anzahl kultursensibler Altenheim- und Pflegeplätze 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit • Pflegestützpunkt sowie • Trägerverbände
5.5.2.6	Vermehrte Ausbildung von jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund im Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Auszubildenden im Gesundheitswesen mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Träger im Gesundheitswesen z.B. auch • Wirtschaftsförderung, BBS
5.5.2.7	Förderung einer interkulturellen und interreligiösen Ausrichtung der Inhalte in der beruflichen Aus- und Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Themen/ Modulen mit interkultureller/ interreligiöser Ausrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • BBS • KVHS
5.5.2.8	Koordinierte kultur- und geschlechtersensible, wie auch sprachliche Fortbildungen für medizinisches und pflegerisches Personal (z.B. Ärztekammer, Krankenkassen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Fortbildungen und Teilnehmerinnen und Teilnehmern 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • KVHS

5.6 Handlungsfeld interreligiöser Dialog

Hauptziel 5.6.1	Würdigung der Integrationsarbeit der Kirchen und Religionsgemeinschaften im Landkreis Göttingen.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.6.1.1	Aktive Einbindung der Religionsgemeinschaften in die Integrationspolitik und –arbeit (z.B. Einbindung in Gremien/ Ausschüssen/AK)	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.6.1.2	Würdigung und Anerkennung als Religionsgemeinschaften (z.B. Ausstellungen, Runder Tisch Religionen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.6.1.3	Verbreitung und Berücksichtigung des interreligiösen Kalenders		<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Pressestelle
5.6.1.4	Abbau von Vorbehalten und Unsicherheiten im Kontakt zwischen Verwaltung und Religionsgemeinschaften (z.B. durch Bestimmung von Kontaktpersonen/ Ansprechpartnern)	<ul style="list-style-type: none"> • Benennung von Kontaktpersonen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Abstimmung mit Fachabteilungen/ Religionsgemeinschaften
5.6.1.5	Verstärkte Sensibilisierung und Information der Fachkräfte in Verwaltung und Politik über Religion und Migration, interreligiöser Dialog, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Schulungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter

5.6.2 Hauptziel	Der interreligiöse Dialog zwischen den verschiedenen Religionen und Weltanschauungen wird gefördert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.6.2.1	Vernetzung und Kooperation von Religionen und Weltanschauungen zur Entwicklung von Aktivitäten (z.B. religionsübergreifende Projekte; gemeinsame Gebete/Meditationen)	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Treffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirchen/Religionsgemeinschaften vor Ort
5.6.2.2	Entwicklung und Durchführung einer Interkulturellen Woche unter Beteiligung aller Religionen und Weltanschauungen (vgl. Kapitel 5.4)	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept und Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter, Kirchen /Religionsgemeinschaften und andere Akteure
5.6.2.3	Informations- und Diskussionsprozesse mit Menschen mit /ohne Migrationshintergrund über Religionen und Weltanschauungen in Deutschland (z.B. Werkstätten für Religionen zu verschiedenen Themen; Eltern-Kind; Geschlechterverhältnis u.a.m.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Werkstätten 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Kirchen/Religionsgemeinschaften
5.6.2.4	Thementage, AGs und Projekte zur Förderung des interreligiösen Austausches in Kindergärten, Schulen sowie Kinder- und Jugendhilfe (Ausflüge in Moschee, Kirchen und andere religiöse Orte, Projekte z.B. „Dialogbereit“)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl, TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendbüros vor Ort • Schulen vor Ort
5.6.2.5	Mädchen- und frauenspezifische Angebote zum interreligiösen Dialog (z.B. Frauenbilder in den Religionen, Information/Aufklärung über religiöse Bekleidung, Mädchengruppen und -ausflüge)		<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle

5.7 Handlungsfeld Wohnen und Leben

5.7.1 Hauptziel	Förderung der Wohnraumversorgung und Wohnqualität		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.7.1.1	Förderung der Wohnsituation durch Projekte/Programme mit dem Ziel günstige Mieten, ausreichend Wohnraum, Sanierung von Wohnungen/Gebäuden zu schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnsituation 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundes- und Landesprogramme • Gemeinden vor Ort
5.7.1.2	Beratungs- und Informationsangebote zur Bildung von Wohneigentum	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Wohneigentum 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinden vor Ort • Möglicherweise: Verband Wohneigentum Niedersachsen e.V.
5.7.1.3	Förderung der Beteiligung an innovativen Wohnprojekten (Mehrgenerationen-, ökologisches Wohnen u.a.m.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Wohnprojekte und Bewohner 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Gemeinden vor Ort • Freie Altenarbeit Göttingen e.V. • Regionalstelle des FGW-Forum gemeinschaftliches Wohnen Bundesverband
5.7.1.4	Förderung von Projekten zur (interkulturellen) Bewohnerbeteiligung b.d. Gestaltung des öffentlichen Raums (z.B. Quartiergestaltung von Jugendlichen, Gestaltung von Plätzen, Gebäuden, Stadt-Gebäudeführungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Begegnungsplätzen im öffentlichen Raum 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinden vor Ort
5.7.1.5	Entwicklung von Begrüßungsangeboten für Neuzugezogene mit und ohne Migrationshintergrund (z.B. Vermittlung von Kontakten zu Vereinen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projekte, Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • KVHS • Integrationsbeauftragter • Einwohnermeldeamt • Gemeinden vor Ort • Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.7.1.6	Entwicklung eines Konzeptes zur Wohnraumversorgung und Integration von Flüchtlingen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Wohnungen für Flüchtlinge 	<ul style="list-style-type: none"> Amt für Soziales, Ausländerbehörde Integrationsbeauftragter Gemeinden vor Ort Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.1.7	Werbung von Familien mit Migrationshintergrund zur Besiedelung von Dörfern	<ul style="list-style-type: none"> Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Demografiebeauftragte Gemeinden vor Ort Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“

5.7.2 Hauptziel	• Erhalt und Förderung Sozialraum- und interkulturell orientierter Stadt(teil)- und Dorfentwicklung		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	• Mögliche Akteure
5.7.2.1	Erhalt, Ausbau und Stärkung sozialraumorientierter Angebote (z.B. Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser, Bürgertreff)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von sozialraumorientierten Angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinden vor Ort Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.2.2	Unterstützung bei der interkulturellen Ausrichtung bestehender und neuer sozialraumorientierter Projekte und Angebote (z.B. interkulturelle Stadtteilstefeste, Gemeindefeste)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl neu entstehender Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.2.3	Hürden bei der Erreichbarkeit von Angeboten werden abgebaut; Erfassung von Mobilitätshemmnissen, ggf. Entwicklung von Mobilitätskonzepten	<ul style="list-style-type: none"> Mobilitätskonzept 	<ul style="list-style-type: none"> Verkehr Gemeinden vor Ort

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.7.2.4	Weitere Öffnung der Sozialraumangebote für Flüchtlinge, Alleinerziehende, getrennt/in Scheidung lebende, Frauen in abhängigen und schutzlosen Lebenslagen (z.B. Hilfe bei der Suche nach Wohnraum, nach Kontakten und Austausch) z.B. gezielte Ansprache von alleinerziehenden Migrantinnen in der ABC Broschüre, „Kaffee- und Kuchen“ Nachmittage, internationales Frauenfrühstück	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Teilnehmenden Zielgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsstellen Gleichstellungsbeauftragte vor Ort Integrationsbeauftragter Gemeinden vor Ort
5.7.2.5	Entwicklung und Einbezug von Männer- und Väterangeboten (z.B. Stammtische, Väterfrühstück, Väter-Söhne Fußball/Angeln, Kochkurse o.ä.)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Angebote für Männer/ Väter 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter
5.7.2.6	Entwicklung von Strategien zur Attraktivitätssteigerung des ländl. Raums für Jugendliche, Familien und ältere Menschen mit Migrationshintergrund durch Vernetzung und Kooperation verschiedener Träger und Akteure	<ul style="list-style-type: none"> Netzwerktreffen 	<ul style="list-style-type: none"> Demografiebeauftragte Integrationsbeauftragter Lokales Bündnis für Familie Kinder- und Jugendbüros, Altenhilfe vor Ort u.a.m. Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.2.7	Weitere interkulturelle Aktivitäten und Angebote des Landkreises vor Ort in den Städten und Gemeinden ideell und finanziell unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der unterstützenden Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.2.8	Stärkerer Einbezug von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund in Projekte der „sorgenden Gemeinschaften“	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Migranten in Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> Demografiebeauftragte Integrationsbeauftragter Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.7.2.9	Stärkerer Einbezug von Migrantinnen in Erzählcafés als Moderatorinnen, Zuhörerinnen und Erzählerinnen (z.B. Projekt „älter-bunter-weiblicher“)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Migrantinnen in Erzählcafés 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsstelle Demografiebeauftragte Integrationsbeauftragter Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“
5.7.2.10	Im Rahmen einer möglichen Fortsetzung der Qualifikation zur Mobilen Sozialen WohnberaterIn/ DorfmoderatorIn ist konzeptionell zu überlegen, wie Dorfmoderation die interkulturellen Potentiale in den Ortschaften und Stadtteilen nutzen können.	Weiter-entwicklung Dorfmoderation	<ul style="list-style-type: none"> Demografiebeauftragte Gleichstellungsbeauftragter Projekt „Dörfer im Aufbruch – Dorfmoderation“

5.8 Handlungsfeld politische Partizipation

5.8.1 Hauptziel	Das Interesse an Formen des politischen Engagements von Migrantinnen und Migranten wird unterstützt und gefördert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.8.1.1	(Niedrigschwellige) Angebote der politischen Bildung werden entwickelt; (z.B. Ausflüge zum Deutschen Bundestag, Nds. Landtag, o.ä.) Einbindung von Schulen und Jugendbüros und weiteren Bildungsträgern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> • KVHS • Integrationsbeauftragter • Kinder- und Jugendbüros vor Ort
5.8.1.2	Politische Bildungsangebote werden für Jugendliche in Kooperation mit Schulen und Jugendbüros angeboten.	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> • BBS • Kinder- und Jugendbüros vor Ort • Schulen
5.8.1.3	Weitere Informations- und Aufklärungsprojekte über Partizipationsmöglichkeiten/-potentiale von Migrantinnen und Migranten werden initiiert (z.B. Broschüre)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projekte und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.8.1.4	Weitere Förderangebote zur politischen Beteiligung von Frauen werden geschaffen (z.B. Treffen von Politikerinnen mit Migrantinnen, Mentoringprojekte wie „Politik sucht Frauen“, u.ä.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstelle
5.8.1.5	Schulungen über die Gründung und Professionalisierung von Migranten(selbst)organisationen werden angeboten, z.B. in Zusammenarbeit mit der AMFN (Arbeitsgemeinschaft Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen e.V. – Nds. Dachorganisation mit Sitz in Hannover)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.8.1.6	Aufbau von Kooperationsstrukturen von Verwaltung und Politik mit Migrantenorganisationen (z.B. Partnerschaften)	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.8.1.7	Bestandsaufnahme und Vernetzung von politisch aktiven Frauen und Männern mit Migrationshintergrund wird durchgeführt.		<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Gleichstellungsstelle • Parteien • Vereine vor Ort • Projekte/ Initiativen

5.8.2 Hauptziel	Die politischen Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten werden nachhaltig verbessert.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.8.2.1	Informations- und Werbeveranstaltungen zur Einbürgerung (z.B. Einbürgerungsfeiern)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde Integrationsbeauftragter Gleichstellungsstelle Parteien Vereine Projekte/Initiativen
5.8.2.2	Transparenz und Verständlichkeit der Optionspflicht für junge Erwachsene, z.B. gezielte Beratungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Beratungen und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde
5.8.2.3	Die im gesetzlichen Rahmen möglichen Erleichterungen der Einbürgerung werden genutzt	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Beratungen/Begleitungen und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde
5.8.2.4	Integrationsausschuss/-beirat befasst sich mit Migration und Integration etwas intensiver	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Themen 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsausschuss/-beirat
5.8.2.5	Gründung eines Integrationsbeirates (vgl. Kapitel 9)	<ul style="list-style-type: none"> Projekte und Aktivitäten des Integrationskonzeptes werden nachhaltig umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> Kreistag
5.8.2.6	Kreisrat beruft Migrantinnen und Migranten als sachkundige Bürgerinnen und Bürger sowie qualifizierte Fachkräfte mit MH	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl 	<ul style="list-style-type: none"> Kreistag
5.8.2.7	Z. B. Ideenentwicklung zur Gründung eines regionalen Integrationsrates bzw. Ausländerbeirates		<ul style="list-style-type: none"> Integrationsausschuss/-beirat Parteien

5.8.3 Hauptziel	Die interkulturelle Öffnung der Parteien wurde angestoßen.		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.8.3.1	Alle politischen Parteien werben aktiv für Mitglieder mit Migrationshintergrund.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Mitglieder mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Parteien
5.8.3.2	Alle politischen Parteien räumen Mitgliedern mit Migrationshintergrund parteipolitischen Chancen ein (z.B. stärkere Einbindung in den Kreistag)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Mandatsträger mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Parteien
5.8.3.3	Alle politischen Parteien motivieren Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund für die Beteiligung an Wahlen (z.B. Kommunalwahlen, EU Parlament)	<ul style="list-style-type: none"> Wahlbeteiligung von Migrantinnen und Migranten 	<ul style="list-style-type: none"> Parteien
5.8.3.4	Die Interkulturelle Kompetenz von Politikern, Mitgliedern und Angestellten der Parteien werden durch interkulturelle Trainings gesteigert.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Trainings und Teilnehmende 	<ul style="list-style-type: none"> Parteien
5.8.3.5	Parteien qualifizieren ausgewählte Mitglieder für Mandats- und Führungsaufgaben (z.B. Mentoringprogramme für politische Nachwuchsförderung)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Fortbildungen u 	<ul style="list-style-type: none"> Parteien

5.9 Handlungsfeld Anti-Diskriminierung und Abbau von Fremdenfeindlichkeit

5.9.1 Hauptziel	Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit durch Beschwerdestellen und Beratung		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.9.1.1	Verankerung des Themas: Bekämpfung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreistag
5.9.1.2	Vernetzung und Austausch zur Etablierung eines Beratungs-, Beschwerde- und Dokumentationsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Beratungen • Anzahl Beschwerden • Anzahl NutzerInnen der Stelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter • Gleichstellungsstelle • Behindertenbeauftragte und weitere Akteure • Gewaltberatungsstellen • Polizei/ Justiz • Kirchen • Migrantenorganisationen
5.9.1.3	Entwicklung von Bekämpfungsmaßnahmen struktureller Diskriminierung (z.B. - Prüfung von Ausbildungen etc. auf AGG-Bestimmungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Prüfungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter

5.9.2 Hauptziel	Prävention von Diskriminierung durch Sensibilisierung, Fortbildung und Kooperation		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.9.2.1	Flächendeckende Projekte für Toleranz und Demokratie in der Kinder- und Jugendarbeit durchführen z.B. das Projekt „Blickwechsel“ des Integrationsbüros	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Projekte • Anzahl der TeilnehmerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendbüros vor Ort • Projekte der außerschulischen Bildungsarbeit • Schulen • Integrationsbeauftragter
5.9.2.2	Entwicklung von zielgruppenspezifischen Seminaren und Workshops zur Sensibilisierung für Diskriminierung und der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten (für Kinder, Jugendliche, Erwachsene) mit verschiedenen methodischen Ansätzen (Anti-Bias etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl durchgeführte Seminare/ Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.9.2.3	Öffentlichkeitsarbeit im öffentlichen Raum (Plakatkampagnen, Flyer, Radio, TV, Kinospots) zu den Themen Fremdenfeindlichkeit und (Anti)Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgaben für Öffentlichkeitsarbeit • Reichweite der Kampagnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit weiteren Akteuren z.B. aus den Medien • Pressestelle
5.9.2.4	Kooperation mit lokalen Medien, um positive Berichterstattung über Diversität und Integration zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Berichte o. Artikel 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Medien
5.9.2.5	Netzwerkarbeit im Landkreis, auf Länder- und Bundesebene für Wissensaustausch und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl besuchter Veranstaltungen • Anzahl Kooperationsprojekte • Dokumentationen der Netzwerkarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.9.2.6	Programm „Schulen ohne Rassismus – Schule mit Courage“ an weiteren Schulen verankern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl teilnehmende Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter in Kooperation mit Schulen vor Ort
5.9.2.7	Schülerinnen und Schüler als Toleranzlotsen ausbilden	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Lotsen an Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbüro in Kooperation mit Schulen vor Ort
5.9.2.8	Identifizierung und Würdigung „Guter Praxis“ z.B. durch Wettbewerbsförderungen und Preise für kommunale Projekte	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Modellprojekte • Summe und Anzahl der ausgeschriebenen Preisgelder 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter

5.10 Handlungsfeld interkulturelle Öffnung

5.10.1 Hauptziel	Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in der Verwaltung und aktive Förderung der Netzwerkbildung im Landkreis		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.1.1	Entwicklung und Kommunikation eines interkulturellen Leitbildes für die Verwaltung und kritische Auseinandersetzung mit der Willkommens- und Anerkennungskultur	<ul style="list-style-type: none"> Leitbild 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeirat
5.10.1.2	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch Landkreis Göttingen	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung durch Kreistag 	<ul style="list-style-type: none"> Kreistag
5.10.1.3	Spezielle Maßnahmen für Neuzuwanderer z.B. zentrale Servicestelle, Neubürgerbroschüren, Paten, Willkommensangebote (z.B. Stadtführung), weitere Projekte siehe Liste BAMF	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Maßnahmen Nutzung der Maßnahmen durch die Neuzuwanderer 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde Integrationsbeauftragter
5.10.1.4	Maßnahmen der Anerkennung für Personen mit MH, die hier geboren wurden oder schon länger hier leben z.B. interkult. Erzähl- und Schreibwerkstätten, öffentl. Präsentation/ Ausstellung von Lebensgeschichten, Würdigung des Beitrags zum Gemeinwesen, Integrationspreise für gelungene Projekte, u.v.m.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Maßnahmen Anzahl der TN 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsbeauftragter
5.10.1.5	Kampagne für Einbürgerung umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Einbürgerungen 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde z.B. in Kooperation mit KVHS
5.10.1.6	Kooperationen mit Akteuren der Migrations- und Integrationsarbeit, z.B. Integrationskurse, Migrations- und Flüchtlingsberatung, u.a.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Vermittlungen Anzahl Kooperationen 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter
5.10.1.7	Beteiligung an öffentlichen Veranstaltungen zum interkulturellen Dialog	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter
5.10.1.8	Fakultative Mitarbeit im Integrationsbeirat Nach Bedarf werden die sachkundigen Beschäftigten der Fachämter/OE der Kreisverwaltung an den Sitzungen des Integrationsbeirates teilnehmen bzw. mitwirken.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl mitentwickelte Projekte Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung im Integrationsbeirat 	<ul style="list-style-type: none"> Ausländerbehörde Jugendamt Hauptamt Demografie-/Gleichstellungsbeauftragte, Jobcenter Jugendamt

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.1.9	Kooperation mit dem IQ- Netzwerk Niedersachsen zur Erarbeitung von Diversity Strategien	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Projektveranstaltungen/Workshops in Kooperation mit dem IQ Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> Jobcenter Hauptamt
5.10.1.10	Interkulturelle AnsprechpartnerInnen in allen Einrichtungen/ Organisationsbereichen einrichten, schulen und vernetzen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Interkulturellen Ansprechpartner-/Innen Anzahl der Austauschtreffen und Schulungstermine 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter
5.10.1.11	Ansprechende Gestaltung der Warteräume (z.B. Spielecken für Kinder), Schaffung einer positiven Raumatmosphäre in der Kundinnen und Kunden sich willkommen fühlen	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentation der Gestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter
5.10.1.12	Informationsmaterial mehrsprachig bzw. in einfacher deutscher Sprache und inhaltlich transparent über Angebote und Leistungen, sowie vertrauensbildende Hinweise zu staatlichen Einrichtungen in Deutschland (Vertrauliche Behandlung, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der verfügbaren Publikationen Breite des Sprachangebots 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter Pressestelle
5.10.1.13	Ansprechende und leicht nutzbare Gestaltung der Internetseiten	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentation der Veränderungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> Pressestelle Integrationsbeauftragter
5.10.1.14	Bei der Gestaltung von Informationsmaterialien und Außendarstellung auf eine diversitäts-orientierte Bild- und Ansprache achten (Abbildung von Vielfalt in Hinsicht auf Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, aber Vermeidung von Klischeebildung)	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung und Anpassung der Außendarstellung Anzahl der Publikationen, die unter Diversity-Gesichtspunkten entwickelt wurden (leicht erkennbar) 	<ul style="list-style-type: none"> Pressestelle
5.10.1.15	Sichtbarmachung des Themas Interkulturalität in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl öffentlichkeitswirksamer Aktionen Anzahl von Pressemeldungen (alle Medien) 	<ul style="list-style-type: none"> Fachämter in Kooperation mit der Pressestelle

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.1.16	Diversitätsorientierte Entwicklung des Beschwerdemanagements	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer • Evaluationen und Dokumentationen der Beschwerdegründe 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschwerdestelle
5.10.1.17	Evaluation der Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der befragten Personen • Dokumentation der Evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Ämter mit Publikumsverkehr • Pressestelle
5.10.1.18	Verschiedene religiöse Feiertage werden respektiert. Nutzung des interreligiösen Kalenders zur Sensibilisierung des Personals (z.B. für Glückwünsche zu den Feiertagen, gemeinsames Feiern versch. Feste)	<ul style="list-style-type: none"> • Verbreitung des interreligiösen Kalenders • Dokumentation der dekorativen Gestaltung von Räumlichkeiten mit Kundenkontakt zu religiösen Feiertagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Pressestelle • Hauptamt • Personalrat

5.10.2 Hauptziel			
Diversitätsorientiertes Personalmanagement: Vermehrte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund			
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.2.1	Interesse wecken, durch Werbung der Behörden für eine Tätigkeit oder Ausbildung im öffentlichen Dienst, z.B. über lokale Medien (Zeitung, Radio, Fernsehen, Kinospots, Internet und Soziale Plattformen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der verschiedenen Werbeprojekte • Evaluation der Werbegestaltung • Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund nachdem Webekampagne gestartet wurde 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt • Ggf. in Kooperation mit Dritt-Stellen.
5.10.2.2	Förderung der Berufsorientierung über Kooperationen mit Dritten (z.B. mit und in Schulen, weitere Bildungs- Bildungsberatungseinrichtungen, Bundesagentur für Arbeit, Universitäten, Migrantenorganisationen)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Kooperationen • Anzahl der konkreten Aktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt in Kooperation mit Schulen vor Ort sowie Bildungsträgern i.d. Region

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.2.3	Qualifizierung und Mentoring von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur Aufnahme einer Tätigkeit im Öffentlichen Dienst und Einblick, z.B. über Praktika	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl absolvierter Praktika • Anzahl der Absolventen, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten /ausgebildet werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Ämter • Personalrat
5.10.2.4	Praktika bei dem Integrationsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Praktika und Anschlussbeschäftigungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeauftragter
5.10.2.5	Bei der Gestaltung von Werbematerialien auf eine diversitätsorientierte Bildsprache achten (Abbildung von Vielfalt in Hinsicht auf Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung)	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Publikationen, die unter Diversity Gesichtspunkten entwickelt wurden (leicht erkennbar) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pressestelle
5.10.2.6	Qualifizierung von Auswahlgremien zur diskriminierungsfreien Bewerber- und Personalauswahl und Gestaltung von Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl von Schulungen • Anzahl der TN • Transfer in die Teams 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt • Personalrat
5.10.2.7	Prüfung einer erleichterten Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Qualifikationen, bzw. verkürzter Ausbildungswege	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beschäftigten mit im Ausland erworbenen Qualifikationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt in Kooperation mit Anerkennungsstelle
5.10.2.8	Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt • Personalrat
5.10.2.9	Nutzung leserfreundlicher und klarer Sprache in Stellenausschreibungen		<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt
5.10.2.10	Prioritätenprüfung der Anforderungen für eine Stelle (z.B. interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofil der Stelle für Personalauswahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle am Personalauswahlverfahren Beteiligten

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.2.11	Stärkung der Kriterien Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Kompetenzen im Auswahlverfahren für Ausbildungsberufe	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung in Auswahlverfahren und bei Stellenausschreibungen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Personalrat
5.10.2.12	Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> zahlenmäßige Erfassung 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Datenschutzbeauftragter

5.10.3 Hauptziel	Stärkung von Interkultureller Kompetenz durch Fort- und Weiterbildungsangebote		
	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.3.1	Durchführung von Fortbildungen in Interkultureller Kompetenz und Kommunikation, Konfliktmanagement, Ausländerrecht, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Fortbildungen Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Integrationsbeauftragter Personalrat
5.10.3.2	Verankerung von interkultureller Kompetenz im öffentlichen Dienst	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Fortbildungen Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt in Kooperation mit dem Integrationsbeauftragten
5.10.3.3	Durchführung regelmäßiger Supervisionen/ kollegialer Austausch/ Fallbesprechungen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Fortbildungen Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Ämter z.B. in Kooperation mit dem Jugendamt / Integrationsbeauftragten
5.10.3.4	Sprachliche Kompetenzen der MitarbeiterInnen fördern, Sprachkurse in Englisch, evtl. Türkisch und/oder Russisch bzw. für die Verwaltung relevante Sprachkurse durch ein Personalentwicklungs-/Fortbildungskonzept schaffen	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Fortbildungen Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Personalrat
5.10.3.5	Mehr Transparenz zwischen Ämtern über vorhandene Ressourcen (Sprachen, etc.): Einrichtung eines internen Dolmetscherpools in der Kreisverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> Erfassung der sprachlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen Anzahl der Kooperationen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptamt Integrationsbeauftragter Personalrat

	Maßnahmenvorschläge	Indikatoren	Mögliche Akteure
5.10.3.6	Fort- und Weiterbildungskonzept entwickeln und fortschreiben	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptamt • In Kooperation mit Dritt-Stellen • Personalrat
5.10.3.7	Aktives Einwerben für finanzielle Mittel aus dem Etat der öffentlichen Verwaltung für Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitgestellte Haushaltsmittel für Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Budgetverantwortliche

Impressum

Herausgeber:

Landkreis Göttingen, Der Landrat

Verantwortlicher:

Hauptamt

Isa Sandiraz (Integrationsbeauftragter)

Reinhäuser Landstr. 4

37083 Göttingen

Tel.: 0551 – 525 562

Fax.: 0551 – 525 6562

sandiraz@landkreisgoettingen.de

Erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung von:

Prof. Dr. Manuela Westphal (Universität Kassel)

Fachgebiet Sozialisation mit Schwerpunkt Migration und interkulturelle Bildung

Fachbereich Humanwissenschaften (01) Institut für Sozialwesen, Universität Kassel