

# Dokumentation

## WORKSHOP

19. „Willkommenskultur als Strategie zur Gewinnung von Fachkräften – Integrations- und Entwicklungspotenziale strukturschwacher ländlicher Regionen“

<b>Leitung/ Verantwortliche/r:</b>	Gudrun Kirchhoff, Schader Stiftung, Darmstadt
------------------------------------	---

### Zentrale Ergebnisse des Workshops:

#### 1. Vortrag: Dr. Frank Gesemann: Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel

Dr. Gesemann stellte in seinem Vortrag die ersten Ergebnisse des gleichnamigen Forschungs-Praxis-Projektes vor, das die Schader-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund seit Januar 2012 durchführt. Dr. Gesemann ist Geschäftsführer des mit der Forschungsbegleitung beauftragten Instituts DESI:

#### Handlungsmöglichkeiten in strukturschwachen ländlichen Regionen

Bündelung der Ansätze, Initiativen, Projekte und Ressourcen zentraler regionaler Akteure

- Erschließung der Bildungspotenziale der Bevölkerung durch Weiterentwicklung der Bildungseinrichtungen
- Erschließung der Arbeitsmarktpotenziale bestimmter Zielgruppen (Frauen, Senioren, benachteiligte Jugendliche, Arbeitslose und Ungelernte, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung)
- Erschließung der Engagementpotenziale der Bevölkerung und Stärkung der Bindung an die Region
- Förderung der gezielten Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und deren erfolgreiche Integration in das gesellschaftliche Umfeld
- Vermarktung der Region als attraktiven und zukunftsfähigen Lebens- und Arbeitsraum

#### Wirkungen des Projektes:

- Stärkung der Verantwortlichen für die kommunale Integrationspolitik
- Aufwertung des Themas Integration und Zuwanderung
- Wahrnehmung von Integrationspolitik als kommunales Zukunftsthema
- Sensibilisierung für interkulturelle Öffnung als längerfristigen Prozess
- Umsetzung konkreter Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung
- Sensibilisierung für die Potenziale von Zuwanderern
- Brückenschläge zu Wirtschaft und Zivilgesellschaft

#### Barrieren

- Wechsel der Ansprechpartner/innen in den Kommunen
- Schwache Verankerung des Themas Integration in der Kommunalverwaltung und der kommunalen Politik
- Finanzielle Situation der Kommunen
- Starke Binnenorientierung der Verwaltung

- Soziale Ausrichtung und Zusammensetzung von Integrationsnetzwerken
- Mangelnde Zusammenführung verschiedener Ansätze in der Kommune.

## **Herausforderungen**

- Strategische Ausrichtung der Integrationspolitik und Verankerung der Integration als Querschnittsaufgabe
- Interkulturelle Öffnung als umfassende kommunale Herausforderung
- Zusammenführung zentraler Zukunftsthemen in der Kommune
- Anerkennung und Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements
- Einbindung von Unternehmen in die kommunale Zukunftsplanung
- Vernetzung zentraler Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Der 2. Vortrag von Björn Malycha, Integrationskoordinator des Landkreises Stendal, stellte konkret die Situation und die Integrationsmaßnahmen in Landkreis und Hansestadt Stendal vor, die als eine von 7 Kommunalpartnerschaften an o.a. Projekt beteiligt sind.

## **Zukunftsperspektiven der Region:**

- schrumpfende, alternde Bevölkerung
- Unternehmen gehen die Fachkräfte verloren
- der lokale Markt schrumpft
- Infrastruktur lässt sich nicht mehr finanzieren.

## **Willkommenskultur als Chance zur Verbesserung der Zukunftsperspektiven**

- gezielte Zuwanderung von Fachkräften
- bessere Nutzung der Potentiale der bereits im Landkreis wohnenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Seit dem Jahr 2000 besteht das Netzwerk für die Integration von Migrant/innen im Landkreis Stendal, das gleichberechtigt von Landkreis und Stadt getragen wird und Basis und Motor fast aller Aktivitäten im Bereich Integration ist.

Ziel des Netzwerks: gleichberechtigte Teilhabe der Migrant/innen am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben.

In das Netzwerk sind viele Partner eingebunden: neben der Verwaltung sind Migrationsberatung, Jobcenter, Wohnungsbaugesellschaft, Polizeidirektion, Schulen, Volkshochschule, Bildungsträger, evangelischer Kirchenkreis, DRK etc. eingebunden.

## **Arbeitsschwerpunkte des Netzwerks**

- Förderung von Bildung und Sprache
- Verbesserung der Übergänge von Kita bis Ausbildung
- Berufliche Qualifizierung
- Sensibilisierung für das Problem Alltagsrassismus
- Interkulturelle Begegnungen - Interkulturelle Woche
- Wandel von der Defizit- zur Potentialorientierung
- Unternehmer- und Arbeitnehmerbörse
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

## Die interkulturelle Öffnung soll realisiert werden durch:

- Schaffung eines freundlichen und großen Wartebereichs im Kundenbereich der Verwaltung
- Mehrsprachige Raum- und Hausbeschilderung im Verwaltungsgebäude
- Trainings in Interkultureller Kommunikation der Mitarbeiter/innen mit Kundenkontakt
- Einstellung von Praktikant/innen mit Migrationshintergrund
- Dolmetscherhilfen nutzen (GU, DRK)
- Anforderungsprofil Interkulturelle Kompetenz bei Stellenbesetzungen
- Zusatz bei Stellenausschreibungen: „Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht!“
- Mehrsprachige Internetangebote
- Austausch von Auszubildenden mit internationalen Partnerstädten.

Der 3. Vortrag von Robert Götz, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, stellte die Aktivitäten des Bundesamtes zur Schaffung einer Willkommenskultur vor.

Grundlage/Zielsetzung: Deutschland muss sich als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort für Fachkräfte profilieren und seine Bemühungen um eine Willkommenskultur verstärken und sichtbar machen.

## Ansatz im Bundesamt:

- Strukturen für Neuzuwandernde attraktiv gestalten (Willkommenskultur) und
- eine Kultur der Anerkennung und Offenheit (Anerkennungskultur) etablieren.

## BAMF unterscheidet dabei 3 Phasen:

1. Vorintegration – Phase der Zuwanderungsentscheidung
2. Erstintegration in Deutschland
3. Langfristige Etablierung in Deutschland

## Runder Tisch ‚Aufnahmegesellschaft‘

AG „Willkommenskultur“

- Strukturen auf ihre Attraktivität für Neuzuwandernde überprüfen. Teilnehmer: Vertreter von Bundes- und Länderministerien, Ausländerbehörden, Kommunalverwaltungen und Stiftungen.

AG „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“

- In der Aufnahmegesellschaft eine Kultur der Anerkennung für alle Menschen mit Migrationshintergrund etablieren. Teilnehmer: Politische Stiftungen, BpB, Trägerorganisationen der politischen Bildung

Abschlussbericht wurde im März 2013 veröffentlicht.

## Modellprojekt ‚Ausländerbörden – Willkommensbehörden‘

- 10 Ausländerbehörden an Projekt beteiligt aus: Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.
- Laufzeit: Oktober 2013 bis Oktober 2015
- Projektziele:
- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit weiteren für die Integration wichtigen Akteuren vor Ort.
- Im Ergebnis soll ein flexibler „Werkzeugkoffer“ entwickelt werden, der es Behörden ermöglicht, sich als „Willkommenszentren“ zu entwickeln.

## **Diskussion/Fragestellungen:**

Im Bereich Zuwanderung ausländischer Fachkräfte seien neue Akteure auf dem Markt, wie Entwicklungs- oder Regionalagenturen, die eher im Bereich Wirtschaftsförderung angesiedelt sind. Hier bestehe die Gefahr, dass Zuwanderung und Integration als zwei getrennte Politikfelder behandelt werden. Es herrschte Einigkeit, dass Zuwanderungs- und Integrationspolitik verknüpft sein müssen. Wichtig seien die Einbeziehung von Wirtschaftsakteuren in den Prozess und der Aufbau von Netzwerken, also die Zusammenarbeit von Kommunen, lokalen Unternehmen, Bildungsträgern, Trägern der Integrationsarbeit und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Hier seien auch die Medien gefragt, deren Berichterstattung habe großen Einfluss auf die Wahrnehmung von Zuwanderung.

Bei den Unternehmen insbesondere den KMU existiere noch kein Bewusstsein über Zuwanderung als möglichem Ausgleich für den Fachkräftemangel. Gründe sind Unkenntnis bezüglich aufenthalts- und ausländerrechtlicher Fragen, mangelnde Ressourcen für Anwerbung, Sprachbarrieren und Befürchtungen bei der Eingliederung von Zuwanderern in Stammbeflegschaft. Dafür sei es wichtig, die Aufnahmegesellschaft für Zuwanderung zu sensibilisieren, Ängste ernst zu nehmen und zu deren Abbau beizutragen. Als besondere Schwierigkeit für den ländlichen Raum wurde der Zugang zu Qualifizierungsangeboten aufgrund der schlechten Erreichbarkeit und mangelnder Mobilität hervorgehoben.

Eine Vertreterin des German Marshall Fund wies auf das Projekt Welcoming America in den USA hin, das vergleichbare Ziele wie das vorgestellte Forschungs-Praxis-Projekt in Kommunen verfolgt.