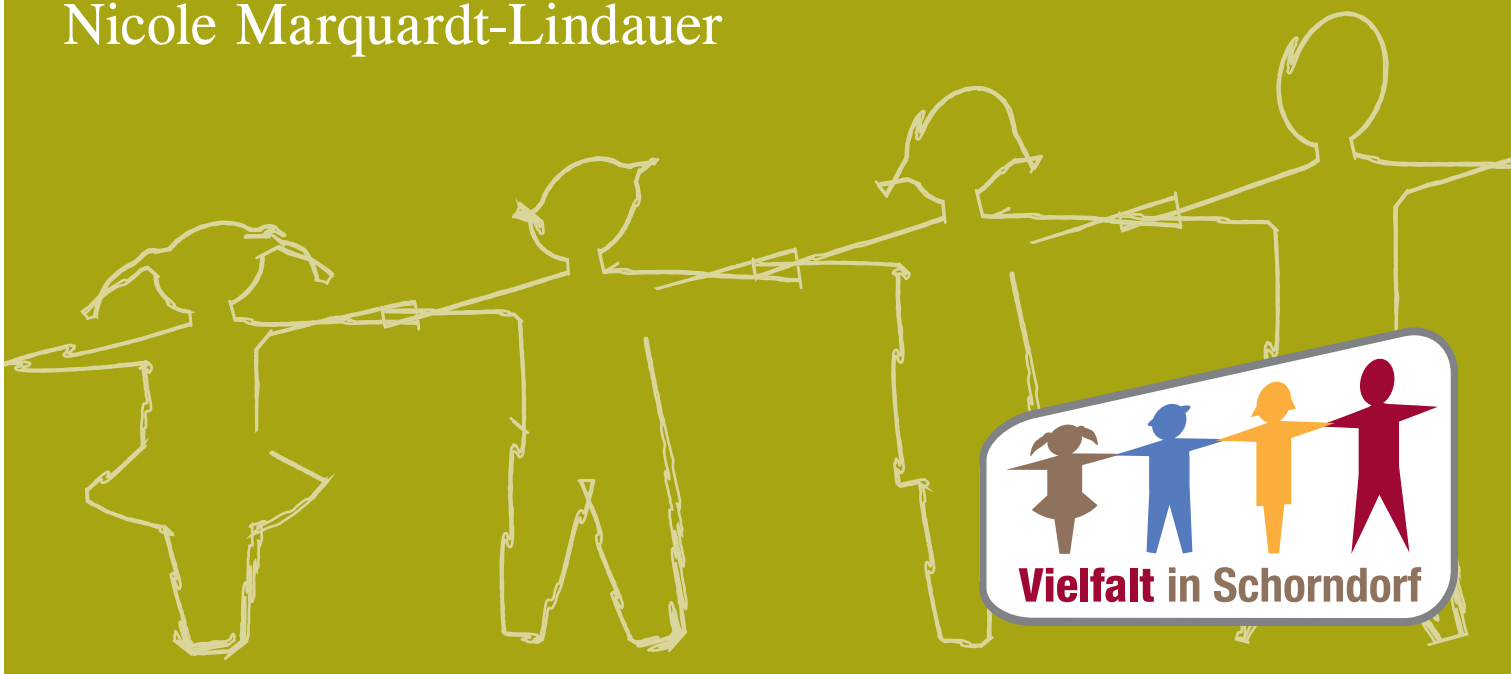


Konzeption für
Vielfalt in Schorndorf



Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann
Regina Ehrismann M.A.
Dr. Thomas Fliege
Nicole Marquardt-Lindauer





Liebe Leserinnen und Leser,

Schorndorf ist eine interkulturelle Stadt, in der Menschen aus über 100 verschiedenen Nationen leben. Aus diesem Grund haben die Themenfelder Integration und kulturelle Vielfalt bei uns auch einen hohen Stellenwert. Wir möchten, dass Schorndorf Heimat für alle sein kann, dass sich alle hier wohl fühlen. 2012 hatten wir deshalb bereits unsere Projektwochen „Vielfalt in Schorndorf“ veranstaltet, im Rahmen derer insgesamt rund 60 Veranstaltungen von Schulen, Vereinen, Glaubensgemeinschaften und Institutionen abgehalten wurden. Das Projekt war für uns ein voller Erfolg und fand großen Zuspruch in der Bevölkerung. Und: es hat uns ermuntert, weiter zu machen.

2013 haben wir dann im Rahmen einer Bürgerbeteiligungsmaßnahme mit der Erarbeitung der nun vorliegenden Konzeption „Vielfalt in Schorndorf“ begonnen. In insgesamt acht Workshops wurden viele Ideen gesammelt, wie die Integration von Mitbürgerinnen und Mitbürgern anderer Nationen verbessert werden kann. Die Veranstaltungen waren gut besucht und es wurde engagiert mitgearbeitet. Mein Dank gilt daher allen Personen und Institutionen, die sich mit ihrer Kompetenz und ihrem Engagement eingebracht haben.

Bereits am 25. Februar 2014 konnte die Schlusskonferenz des Projekts abgehalten werden, im Rahmen dessen konkret für jeden Workshop drei Maßnahmen festgelegt wurden, die nun in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden sollen. Ein weiterer Schritt in die richtige Richtung.

Unsere „Konzeption für Vielfalt“ bildet nun eine stabile Grundlage für die weitere Arbeit. Wichtig ist aber auch, dass unsere Maßnahmen nicht in der Schreibtischschublade verschwinden, sondern dass wir uns alle paar Jahre neue Maßnahmen zur Umsetzung vornehmen und die Konzeption fortgeschrieben wird.

Ich hoffe und wünsche mir, dass wir auf diesem Weg weiterarbeiten!

Herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink, which reads "Matthias Klopfer". The signature is written in a cursive, flowing style.

Matthias Klopfer
Oberbürgermeister

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung.....	4
2.	Die Schorndorfer Leitlinien für Vielfalt und Integration	8
3.	Begriffserklärungen.....	11
3.1.	Diversität (Vielfalt).....	11
3.2.	Integration.....	13
3.3.	Inklusion.....	14
3.4.	Partizipation	15
3.5.	Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz	17
3.6.	AusländerInnen – GastarbeiterInnen – ArbeitsmigrantInnen – Menschen mit Migrationshintergrund – BürgerInnen mit internationalen Wurzeln	19
4.	Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen – Deutschland als Migrationsgesellschaft	23
5.	Ein Zwischenruf: Aktuelle Begriffsklärungen und Diskussionslinien zum Bereich Flüchtlinge und Asyl.....	28
6.	Phasen des Beteiligungsprozesses in Schorndorf	33
7.	Handlungsfelder der Konzeption für Vielfalt	35
7.1.	Willkommenskultur & Interkulturelle Öffnung	35
7.1.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	36
7.1.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	37
7.1.3.	Zentrale Handlungsziele	40
7.1.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	40
7.2.	Partizipation & gesellschaftliche Teilhabe	45
7.2.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	46
7.2.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	47
7.2.3.	Zentrale Handlungsziele	51
7.2.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	51
7.3.	Familie – Jugend – Frauen – Mädchen	56
7.3.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	57
7.3.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	58
7.3.3.	Zentrale Handlungsziele	60
7.3.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	61
7.4.	Sprache und Bildung.....	64
7.4.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	65
7.4.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	66
7.4.3.	Zentrale Handlungsziele	69
7.4.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	69

7.5.	Wirtschaft und Arbeit.....	74
7.5.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	75
7.5.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	76
7.5.3.	Zentrale Handlungsziele	77
7.5.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	78
7.6.	Wohnen und Stadtentwicklung	82
7.6.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	83
7.6.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	83
7.6.3.	Zentrale Handlungsziele	85
7.6.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	85
7.7.	Gemeinsam leben im Alltag	88
7.7.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	89
7.7.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	90
7.7.3.	Zentrale Handlungsziele	92
7.7.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	93
7.8.	Gesundheit und Älter werden	97
7.8.1.	Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung.....	99
7.8.2.	Beschreibung der Ausgangssituation.....	100
7.8.3.	Zentrale Handlungsziele	101
7.8.4.	Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen	102
8.	Integrationsmonitoring – Rahmenbedingungen und ausgewählte Indikatoren	108
9.	Ausblick.....	113
10.	Materialien.....	114
10.1.	Statistiken zum Monitoringverfahren.....	114
10.2.	Pressestimmen	123
	Literaturverzeichnis	124

1. Einführung

Vielfalt tut gut. Überall, auch in Schorndorf.

Die Stadt Schorndorf ist ein Ort der Vielfalt: 38.316 Menschen leben hier; 11.550 davon haben internationale Wurzeln, das entspricht 30,14 %.¹ Das Zusammenleben von Menschen, die auf die unterschiedlichsten Weisen kulturell, religiös und gesellschaftlich geprägt sind und sich in unterschiedlichen Lebenssituationen befinden, ist eine große gesellschaftliche Herausforderung. Daher stellen die produktive Gestaltung von Vielfalt und die Förderung von Integrationsprozessen Schwerpunktbereiche innovativer und zukunftsfähiger Politik auf allen Ebenen dar. Während die Rahmenbedingungen hierfür durch Bund und Länder vorgegeben werden, findet Integration und die Wertschätzung von Vielfalt in den Kommunen, im privaten und öffentlichen Bereich statt. Der positive Verlauf von Integrationsprozessen soll allen ein gutes und sozial gerechtes Leben ermöglichen und die Bedingungen für ein weltoffenes und solidarisches Zusammenleben bereitstellen. Nur wenn jede und jeder daran mitwirkt, kann es friedlich gestaltet und gleiche Teilhabechancen für alle verwirklicht werden. Mit der Konzeption für Vielfalt für die Stadt Schorndorf soll eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich alle Menschen in ihrer Verschiedenheit angenommen und wertgeschätzt fühlen.

Ganz konkret heißt das einerseits, sich mit Offenheit, Respekt und Empathie zu begegnen. Andererseits bedeutet es jedoch auch, dass man sich Rassismus, Fremdenfeindlichkeit oder andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bewusst machen und dagegen eintreten muss.

Für eine erfolgreiche kommunale Integrations- und Vielfaltspolitik können die folgenden zehn Handlungsempfehlungen genannt werden:

1. Gemeinschaftliche Entwicklung einer Konzeption für Vielfalt und Integration: Verwaltung und Kommunalpolitik entwickeln zusammen mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren und unter Miteinbeziehung der Bürgerinnen und Bürger ein Leitbild und einen Zielkatalog für eine Politik der Vielfalt.
2. Integration und die Wertschätzung von Vielfalt als Querschnittsaufgabe verankern: Integration und die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt werden als gesamtstädtische und ressortübergreifende Aufgabe verstanden. Die Koordinierung wird durch eine zentrale Stelle garantiert.
3. Integration und Vielfaltspolitik mit allen und für alle: Grundlage jeder Konzeption für Vielfalt muss Beteiligung und ihre Anerkennung sein. Alle relevanten Vertreter der Migrantinnen und Migranten sowie der Aufnahmegesellschaft sind an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt. Außerdem ist eine Förderung der

4. Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern selbstverständlich. Hierbei findet der Dialog immer auf Augenhöhe statt.
5. Integration und Vielfalt sind als Themenfelder Chef/ Chefinnen- Angelegenheit: Kommunalpolitik und Verwaltung gewährleisten eine klare politische Verbindlichkeit und Verantwortung; es soll fraktions- und parteiübergreifend gearbeitet werden.
6. Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure: Der Aufbau von Vertrauen und ein regelmäßiger Austausch sind notwendig für eine nachhaltige Politik der Vielfalt. Kommunalpolitik und Verwaltung tragen deshalb dafür Sorge, dass alle relevanten Akteurinnen und Akteure (Verwaltung, Politik, Migrantenorganisationen etc.) in die kommunale Netzwerkarbeit eingebunden werden.
7. Planung und Arbeit auf Stadtteilebene: Durch den direkten Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern und angepasste Maßnahmen an die Besonderheiten der einzelnen Stadtteile kann zielorientiert und nachhaltig gearbeitet und geplant werden.
8. Schaffung eines breiten und vielfältigen Angebots: Möglichst in allen Handlungsfeldern führen Kommunalpolitik und Verwaltung integrationsorientierte Maßnahmen durch. Besonders gilt dies für die Bereiche Bildung und Sprache, Beschäftigung, Beteiligung und Beratung.
9. Öffnung der Organisationen und Dienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger: Kommunalpolitik und Verwaltung stehen in der Verantwortung, Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten und andere gesellschaftliche Gruppierungen abzubauen und somit eine echte Partizipation zu fördern.
10. Kommune als Arbeitgeber setzt Zeichen für Vielfalt und gegen Diskriminierung: Als Arbeitsgeber unterstützt die Kommune die Integration von Zuwandererinnen und Zuwanderern in den Arbeitsmarkt und hat somit eine Vorbildfunktion für die lokale Wirtschaft inne. Außerdem erhöht das Personal durch Fortbildungen seine interkulturellen Kompetenzen.
11. Erfolge messbar machen durch ein Monitoringsystem: Die Strategien und Maßnahmen werden permanent auf Erfolg und Misserfolg untersucht. Eine Stärkung des Monitoring erleichtert den Planungsprozess und führt zu einem effizienten Einsatz der Mittel. So werden sowohl Kontrolle, als auch Transparenz sichergestellt.²

Der Schorndorfer Gemeinderat hat die Stadtverwaltung im Juni 2013 damit beauftragt ein Integrationskonzept zu entwickeln. Dieses wurde in den Folgemonaten im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Fachleuten und mit Unterstützung des Instituts für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen (IAD) der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg konzipiert und konzeptionell ausformuliert. Die Wertschätzung von Vielfalt und ihre Umsetzung in einem Diversity-Management

oder Diversity-Mainstreaming-Prozess sowie eine fortschrittliche Integrationsarbeit erfordert einen intensiven Wissenschafts-Praxis-Transfer, damit sich die konkrete Arbeit auf kommunaler Ebene an den Erkenntnissen aus dem Wissenschaftssystem orientieren kann und gleichzeitig Praxiserkenntnisse dem Hochschulbereich zugänglich gemacht werden können. Nur durch diesen wechselseitigen Austauschprozess kann sich ein wissenschaftlich fundierter, lokal verankerter Integrations- und Vielfaltsdiskurs entwickeln. Die Stadtverwaltung hat sich in daher für eine Zusammenarbeit mit dem Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen (IAD) der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg unter Leitung von Frau Professorin Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann entschieden.

Am 23. Juli 2013 fand in Schorndorf eine Auftaktveranstaltung statt, auf der die folgenden acht Handlungsfelder festgelegt und die hierfür notwendigen Grundlagen erarbeitet wurden:

1. Willkommenskultur und Interkulturelle Öffnung
2. Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe
3. Familie – Jugend – Frauen – Mädchen
4. Sprache und Bildung
5. Wirtschaft und Arbeit
6. Wohnen und Stadtentwicklung
7. Gemeinsam leben im Alltag
8. Gesundheit und Älter werden

Maßnahmen und Ziele der einzelnen Handlungsfelder wurden in einem breit angelegten Beteiligungsprozess erarbeitet, der unter anderem Workshops zu den jeweiligen Themenbereichen umfasste. Diese fanden zwischen Oktober und Dezember 2013 unter der Leitung von vom Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen geschulten Moderatorinnen und Moderatoren statt.

Nach einer Schlusskonferenz am 25. Februar 2014 konnte die Konzeption für Vielfalt bereits im April 2014 dem Gemeinderat vorgestellt und ausführlich diskutiert werden. Der Gemeinderat stimmte der Konzeption zu und beschloss die Umsetzung der dort aufgeführten Schlüsselprojekte und Handlungsempfehlungen. Da Integration ein fortlaufender Prozess ist, der immer wieder neu gestaltet und strukturiert werden muss, stellt die Konzeption für Vielfalt kein festgeschriebenes, abgeschlossenes und statisches Produkt, sondern ein flexibles und offenes Instrument dar, mit und an dem in Zukunft weitergearbeitet wird. Der Stand der Umsetzung der Integrationsarbeit soll regelmäßig durch einen indikatorengestützten Bericht dokumentiert werden.

Literaturnachweise

¹ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Zensus 2011 – Bevölkerung Schorndorf am 9. Mai 2011. Stuttgart 2013.

² Vgl. Bertelsmannstiftung: Zehn Handlungsempfehlungen – Erfolgsfaktoren für kommunale Integrationspolitik. 2005. http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_24353_24354_2.pdf (06.02.2014).

2. Die Schorndorfer Leitlinien für Vielfalt und Integration

Der produktive Umgang mit Vielfalt und die Förderung von Integrationsprozessen benötigen für alle Beteiligten Verbindlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und verlässliche Strukturen. Migration und Integration werden dabei als gesamtgesellschaftliche Aufgaben gesehen, die Menschen mit internationalen Wurzeln ebenso betreffen wie die Menschen ohne internationale Wurzeln. Für das Gelingen von Integrationsprozessen sind alle verantwortlich: Zuwandererinnen, Zuwanderer und Einheimische. In diesem Verständigungsprozess gilt es auch zu berücksichtigen, dass schon die Unterscheidung in „Zuwanderer“ und „Einheimische“ eine Konstruktion darstellt, die angesichts mehrerer in Deutschland aufgewachsener Zuwandererinnen- und Zuwanderer- Generationen problematisch ist. Deshalb wird in der Schorndorfer Konzeption für Vielfalt auch an einer Überwindung der Polarisierung und Zweiteilung der Gesellschaft in Richtung Inklusion gearbeitet.

Die Leitlinien sollen der Stadtverwaltung und dem Gemeinderat Entscheidungshilfen für Fragestellungen im Bereich der Zuwanderung und Integration geben und den Trägern der Migrations- und Integrationsarbeit einen Orientierungsrahmen bezüglich der integrations- und vielfaltspolitischen Zielsetzungen der Stadt bieten. Hierzu wurden vom Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen (IAD) Expertinnen- und Experten- Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Stadtverwaltung, von freien Trägern und Einrichtungen sowie mit ausgewählten Einzelpersonen mit und ohne internationale(n) Wurzeln geführt und ausgewertet. Ausgehend von diesen Ergebnissen wurden in Auseinandersetzung mit den aktuellen fachpolitischen und wissenschaftlichen Diskursen die nachfolgenden Leitlinien formuliert. Diese sind nicht als abgeschlossen zu betrachten, sondern stellen nur einen ersten Baustein in einem längeren Lern- und Verständigungsprozess dar und geben die Richtung für weiterführende Maßnahmen und Umsetzungsschritte vor.

1. Anerkennung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit: Die Schorndorfer Vielfalts- und Integrationspolitik erkennt die Verschiedenheit der Bürgerinnen und Bürger als Ressource an und schafft einen gleichberechtigten Zugang aller Bürgerinnen und Bürger zu den sozialen, kulturellen und ökonomischen Möglichkeiten einer modernen Stadtgesellschaft.
2. Partizipation für alle: Die Stadt Schorndorf fördert die politische und bürgerschaftliche Partizipation von Zuwandererinnen und Zuwanderern und fordert ihre aktive Beteiligung ein. Hierbei werden lokale Akteurinnen und Akteure, die partizipative Ansätze in ihrer Arbeit entwickeln möchten, unterstützt und geeignete Wege und Strategien ausgewählt, um alle Zuwandererinnen- und Zuwanderer-Gruppen erreichen zu können.

3. Kommune als Moderatorin: Durch zielgerichtete Moderation werden bestehende Aktivitäten sichtbar gemacht, neue Ansätze gestartet und der kontinuierliche Austausch unter den Handelnden unterstützt. Der Zusammenhalt der Stadtgesellschaft, Integrationsarbeit und das Zusammenleben auf gesamtkommunaler Perspektive werden durch Vernetzungsarbeit weiterentwickelt.
4. Willkommenskultur und identifikatorische Integration: Die Stadt Schorndorf bietet den zugewanderten Bürgerinnen und Bürgern Identifikationsmöglichkeiten mit ihrer Stadt und etabliert eine „Willkommenskultur“. Im Rahmen der Entstehung der Konzeption für Vielfalt sind daher Schorndorferinnen und Schorndorfer mit internationalen Wurzeln und ihre Positionen und Ziele unmittelbar beteiligt worden.
5. Kulturelle Integration: Bei der Wertschätzung von Vielfalt und Förderung von Integrationsprozessen werden in einem aktiven Aushandlungsprozess gemeinsam geteilte Werte ebenso beachtet, wie das Recht auf Unterschiedlichkeit formuliert.
6. Soziale Integration: Soziale Integration bedeutet für Schorndorf, dass Menschen mit unterschiedlichen Lebensstilen, die in verschiedenen gesellschaftlichen Milieus angesiedelt sind, auf der Ebene des Gemeinwesens in kommunikativen Austausch und in Begegnungsprozesse treten. Die Stadtverwaltung Schorndorf fördert diese Kommunikation und das Zusammenleben im Stadtteil mit den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen.
7. Bedeutung der kommunalen Integrationspolitik: Demographischer Wandel und die Umsetzung von Grund- und Menschenrechten sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus machen eine abgestimmte, transparente und konsequente kommunale Integrationspolitik notwendig. Hierzu gehört für uns auch die Einrichtung einer Stabstelle für Migration und Integration.
8. Entwicklung eines Integrationsmonitorings: Die Stadt Schorndorf baut eine auf Dauer angelegte Integrations- und Vielfaltsberichtserstattung auf, um genauere Erkenntnisse über die Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung, über Integrationsverläufe und den Umgang mit Vielfalt zu gewinnen und die Wirksamkeit von Maßnahmen und Projekten evaluieren zu können.

Die vorliegenden Leitlinien beschreiben ein Zwischenergebnis eines intensiven Austauschprozesses und spiegeln wider, in welche Richtung Stadtgesellschaft,

Stadtpolitik und Stadtverwaltung bei der Gestaltung des vielfältigen Miteinanderlernens gehen sollen. Die Auseinandersetzung mit den zentralen Fragestellungen:

- Wie gehen wir mit der Schorndorfer soziokulturellen und ethnischen Vielfalt in Zukunft um? und
- Was ist unsere gemeinsame Basis und unser gemeinsames Interesse für gesellschaftliche Austauschprozesse?

bleibt weiterhin virulent. Grundlage der anzustrebenden Vielfalts- und Integrationspolitik sollten dabei Respekt und Anerkennung, Befähigung und Partizipation, Nachhaltigkeit und Verantwortung sowie eine Integrierte Stadtentwicklung sein.

3. Begriffserklärungen

Im Zusammenhang mit Menschen, die aus anderen Ländern zu uns gekommen sind und hier leben – sowie ihrem Umgang miteinander – begegnet uns eine zunehmende Vielfalt an Begrifflichkeiten. Im Folgenden soll unser Verständnis der wichtigsten Begriffe vorgestellt werden.

3.1. Diversität (Vielfalt)

Diversität bedeutet Vielfalt und umfasst all das, worin sich Menschen unterscheiden können – sowohl äußerlich wahrnehmbare (Hautfarbe, Alter, Geschlecht etc.), als auch subjektive Unterschiede (Erziehung, Religion etc.). Außerdem werden mit dem Begriff der Diversität oder Diversity aktuelle Bestrebungen bezeichnet, „sich von Identitätspolitik und –denken zu entfernen. [...Es] wird nicht mehr in Kategorien von Identitäten gedacht, sondern auf einer stufenlosen Skala können stereotypisierende Effekte (wie die Homogenisierung von Gruppen, die Konstruktion von Identitäten) verhindert werden“.¹

Wer über Vielfalt, Verschiedenheit oder Unterschiedlichkeit (Diversität), statt über Integration spricht nimmt eine bewusste Perspektivenverschiebung vor. In den Fokus der Betrachtung rückt jetzt die gesamte Gesellschaft und nicht mehr einzelne MigrantInnen, sowie die vielfältige und dauerhafte Heterogenität vieler moderner Gesellschaften. Diversität wird immer prozesshaft betrachtet und geht einher mit einer Anerkennung unterschiedlicher Lebensstile, biographischer Hintergründe und Normen. Dabei spielt die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit den jeweils vorhandenen Einstellungen zum Thema Verschiedenheit eine große Rolle. Es geht um die komplexe Zusammensetzung der eigenen Identität sowie die Zugehörigkeit jeder Person zu verschiedenen sozialen Gruppen. Nur aus der bewussten Beschäftigung mit Vielfalt kann auch eine Wertschätzung für Verschiedenheit bei sich selbst und bei anderen entstehen. Grundprämisse ist dabei zunächst einmal, dass jeder Mensch anders, jeder Mensch einzigartig und individuell ist. Menschliche Vielfalt wird im Diversity-Ansatz als etwas Positives gesehen; sie stellt ein hohes Potenzial für die gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Entwicklungen dar und ist eine unerschöpfliche Quelle an Kreativität, Talent und Erfahrung.

In diesem Prozess der Anerkennung darf es weder um das Festschreiben von Unterschieden, noch um die Aufhebung von Differenz gehen, sondern um einen respektvollen Umgang mit Verschiedenheit. Als besondere Herausforderung erweist sich dabei die Gestaltung eines grundsätzlichen – mit dem Diversity-Ansatz verbundenen – Dilemmas: dem dialektischen Verhältnis von Gleichheit in der Differenz und Differenz in der Gleichheit. Genau hier muss die analytische Auseinandersetzung mit dem Vielfaltsthema ansetzen, denn Anderssein heißt nicht nur individuell und

einzigartig zu sein, sondern kann auch die Bedeutung von Nicht-Gleichwertigsein enthalten. Sollen alle Menschen gleich behandelt werden, oder muss nicht vielmehr – je nach unterschiedlichen Ausgangsbedingungen – ungleich mit ihnen umgegangen werden, um Chancengleichheit und Gerechtigkeit herzustellen?

Als Grundproblematik bleibt also, ob und in welcher Form Unterschiede thematisiert und betont werden oder ob sie nicht im Gegenteil weniger in den Vordergrund gestellt werden sollen, um auf Gemeinsamkeiten zwischen Menschen verweisen zu können. Denn Unterschiede, die durch ethnische Herkunft, schulische Bildung oder finanzielle Ressourcen hergestellt werden, beeinflussen zwar die Gestaltung individueller Lebenswelten. Bevor es aber zu einer Wertschätzung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierungen kommen kann, muss ein Bewusstsein für Unterschiede und auch die bestehenden Gemeinsamkeiten geschaffen sowie die Konstruktion von Differenzen kritisch reflektiert werden.

Eine Grundidee von Diversitätskonzepten ist es somit, die mit Vielfalt verbundenen Probleme zu reduzieren und vorhandene Chancen zu realisieren. Hierzu ist es erforderlich, Diversität als Konzept des Managements eines Umgangs mit Verschiedenheit (Managing Diversity) innerhalb von Organisationen zu etablieren und Diversitätskompetenz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne einer Schlüsselqualifikation in Zeiten der Globalisierung zu stärken. Diese Konzepte können mit sehr unterschiedlichen Inhalten und Zielsetzungen verbunden werden. Neben eher profitorientierten Ansätzen, die Humanressourcen optimal zu verwerten versuchen, bestehen Strategien, die stark auf Gerechtigkeit und den Abbau von Diskriminierungen ausgerichtet sind und eine ganze Palette möglicher Umsetzungsformen ergeben. Diversity-Management im Kontext von Verwaltungen beschreibt die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Verschiedenheit in einer Organisation anerkannt und wertgeschätzt wird. Es geht somit um die Herstellung um Bedingungen, die es allen Personen, unabhängig von ihren unterschiedlichen Merkmalen ermöglicht, ihr Potential positiv zur Geltung zu bringen. „Längerfristig beinhaltet eine chancenorientierte Diversity-Orientierung die Vision von einem staatlichen und gesellschaftspolitischen Selbstverständnis einer „Einheit in der Vielfalt“. Der Schutz vor Diskriminierungen, ein ressourcenorientierter Potentialansatz, die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung und wirtschaftliche Vorteile können so miteinander verbunden werden.“²

Das Phänomen Diversity einheitlich zu bestimmen oder zu verstehen ist in vielerlei Hinsicht weder möglich noch wünschenswert, denn „...people define diversity in different even conflicting ways. Consequently, an increasing diverse workforce is variously viewed as opportunity, threat, problem, fad, or even nonissue“³. Diversity als Begriff und Konzept ist nicht einfach vorhanden und beschreibbar, sondern wird

diskursiv erzeugt, d.h. in Fachartikeln oder Vorträgen von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, wird unterschiedliches und oft auch widersprüchliches Wissen über Diversität, wesentliche Kategorien oder wirksame Umsetzungsmaßnahmen vermittelt.⁴

3.2. Integration

Bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Integration“ soll es nicht vorrangig um politische Zielvorstellungen und die Bewertung von Zuständen der Integration oder Desintegration gehen. Vielmehr sollen in reflexiver Weise die Positionen bestimmter Gruppen im gesellschaftlichen Kontext beschrieben und verstanden werden, betrachtet werden wie und warum sich Lebenslangen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden, inwieweit Menschen in die gesellschaftlichen Funktionsbereichen (Arbeitsmärkte, wohlfahrtsstaatliche Strukturen, Kulturbetrieb etc.) einbezogen oder ausgeschlossen sind. Der Integrationsbegriff (aber auch der Inklusions- oder Inkorporationsbegriff) ist nicht frei von Assoziationen mit normativen Vorstellungen von einer einseitigen Anpassung. Wir gehen jedoch von einem bereichs- und teilhabeorientierten Integrationsverständnis aus: Integration ist die empirisch messbare Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Sie reicht von Erziehung, Bildung beruflicher Ausbildung und Zugang zum wirtschaftlichen Leben, insbesondere zum Arbeitsmarkt, über die sozialen Schutz- und Sicherheitssysteme bis hin zur (statusabhängigen) politischen Partizipation.⁵

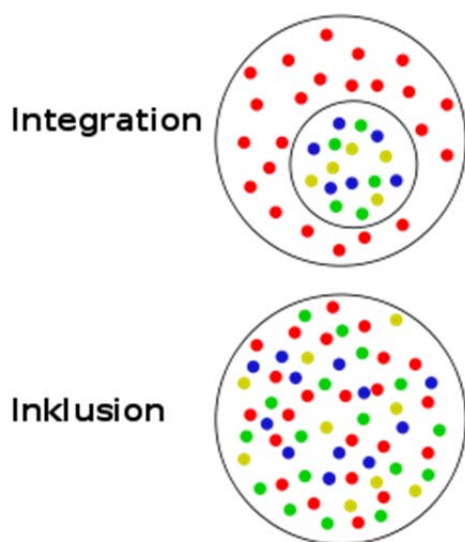
Integration kann als langfristig angelegter, wechselseitiger Prozess verstanden werden, an dem einzelne Personen oder Gruppen und die sogenannte Mehrheitsgesellschaft aktiv beteiligt sind. Dabei verändern sich sowohl die Migrantinnen und Migranten als auch die Mehrheitsgesellschaft. F. Heckmann geht es unter dem Stichwort „ethnischer Pluralismus“ um das gleichberechtigte Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft.⁶ Das Zusammenleben der Menschen beruht dabei auf einer Politik der Anerkennung kultureller Vielfalt und auf einer anzustrebenden Einheit in der Verschiedenheit, wobei unabdingbar für eine multikulturelle Gesellschaft die politische Auseinandersetzung und Strategien gegen Diskriminierung sind. Ziel ist hierbei „die bestmögliche Gestaltung der Lebensverhältnisse von Zuwanderern unter den gesellschaftlichen Gegebenheiten in Deutschland. Dabei soll die nationale, kulturelle und religiöse Identität der Zuwanderer gewahrt bleiben.“⁷ Es geht also keinesfalls um die Anpassung einer Minderheit an die herrschende Mehrheit oder die Herstellung von Gleichartigkeit, sondern um die Gleichwertigkeit von Verschiedenem.

„Allgemein formuliert bildet Integration das Gegenstück zu Segregation oder Ausgrenzung. Übertragen auf die Ebene konkreter Lebenswelten bedeutet Integration,

dass Einzelpersonen oder ganze Gruppen gleichberechtigte Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Artikulation ihrer Interessen erhalten und vor individueller und kollektiver Ausgrenzung geschützt werden. Integrationspolitik ist im Kern Herstellung von Chancengleichheit“⁸.

3.3. Inklusion

Der gegenwärtige Diskurs und die öfter gestellte Forderung von Inklusion statt von Integration in der Migrationsgesellschaft zu sprechen erinnert an den terminologischen und konzeptionellen Umbruch von der Ausländerpädagogik zur Interkulturellen Pädagogik bzw. von der sog. Gastarbeiterbetreuung zur Interkulturellen und in einer Weiterführung zur Migrationssozialarbeit in den 1970er und 1980er Jahren. Der bedeutendste Unterschied zum Integrationsbegriff besteht darin, „dass Integration von einer vorgegebenen Gesellschaft ausgeht in die integriert werden kann und soll, Inklusion aber erfordert, dass gesellschaftliche Verhältnisse die exkludieren, überwunden werden müssen.“⁹ Während Integration immer noch auf Eingliederung setzt, geht Inklusion von der Zugehörigkeit aller zu einer heterogenen Gruppe – und nicht etwa zu mehreren verschiedenen Gruppen – aus. „Jeder Mensch erhält die Möglichkeit, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen – und zwar von Anfang an und unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter“¹⁰.



Quelle: Lehrerverband berufliche Schulen Sachsen
<http://www.lvbs-sachsen.de/cms2/images/stories/dokumente/>

Der Begriff „Inklusion“ entstand erstmals in den 70er-Jahren in den USA, als Mitglieder der Behindertenbewegung eine volle gesellschaftliche Teilhabe einforderten. Soziale Inklusion betrifft jedoch keineswegs nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle Personen und Gruppen in unterschiedlichen Lebenslagen wie beispielsweise Seniorinnen und Senioren, Migrantinnen und Migranten und Kinder. Inklusion „ist

Ausdruck einer Philosophie der Gleichwertigkeit jedes Menschen, der Anerkennung von Verschiedenheit, der Solidarität der Gemeinschaft und der Vielfalt von Lebensformen¹¹. Sie kann als eine Vision betrachtet werden, die sowohl den Prozess als auch den anzustrebenden Zustand einer gesellschaftlichen Teilhabe aller umfasst.

Inklusion bedeutet „Einschluss“ oder „Enthalten-sein“ und „bezeichnet einen Zustand der selbstverständlichen Zugehörigkeit aller Menschen zur Gesellschaft. Damit verbunden ist die Möglichkeit aller zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft“¹². „Vor dem Hintergrund eines menschenrechtlichen Verständnisses von Inklusion stehen in erster Linie die Vorstellungen einer Gesellschaft von „Normalität“ und der Umgang mit gesellschaftlichen Teilgruppen, die den Normalitätsvorstellungen nicht entsprechen, auf dem Prüfstand. Zentrale Forderungen sind die Wertschätzung von Vielfalt und die volle gesellschaftliche Teilhabe aller Mitglieder der Gesellschaft mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten“¹³. Dafür müssen bestehende Strukturen derart gestaltet werden, dass sich alle als zugehörig betrachten können und ihr Recht auf Teilhabe umsetzen können.

Dies geschieht in Anlehnung an Kronauer¹⁴ auf drei Ebenen:

- Den Bürger-Status mit individuellen, politischen und sozialen Rechten
- Die Einbindung in Arbeitsprozesse und damit in soziale Wechselbeziehungen
- Die Einbindung in soziale (familiäre und freundschaftliche) Nahbeziehungen

Diese drei Vermittlungsinstanzen können einander nicht ersetzen, sondern ermöglichen auf je besondere und eigene Weise Zugehörigkeit und Teilhabe, durch die wiederum eine Inklusion möglich wird.

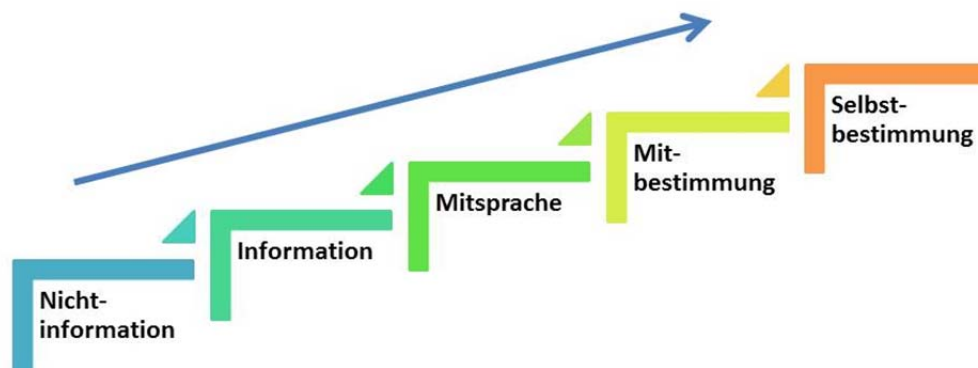
3.4. Partizipation

Partizipation ist ein demokratietheoretischer Begriff und bezeichnet die Beteiligung und bewusste Mitwirkung von Einzelnen und Gruppen an Entscheidungen und Entscheidungsprozessen. Sie ist sowohl im alltäglichen sozialen, wie auch im politischen Leben möglich. „Historisch betrachtet wird die Forderung nach Partizipation begründet mit dem Argument: Es wird über unsere Angelegenheiten entschieden, also haben wir ein Recht darauf, mitzuentcheiden! Partizipation wird folglich eingeklagt auf der Grundlage der Menschenrechte, der Selbstbestimmungsrechte und der menschlichen Würde“¹⁵. Effektive Partizipation setzt das Streben des Menschen nach Integrität und Würde voraus sowie seine Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen. „Obwohl das Recht zu partizipieren garantiert werden kann, können weder die Partizipation selbst noch die damit verbundene Pflicht und Verantwortung ‚gegeben‘ oder weggegeben werden. Echte Partizipation vollzieht sich freiwillig“¹⁶. Das heißt konkret, „freiwillig eigene Interessen zu erkennen, öffentlich einzubringen, gemeinsam

Lösungen zu entwickeln, sie zu begründen, zu prüfen, zu entscheiden, zu verantworten und ggf. auch zu revidieren“¹⁷.

Die Beteiligung an Entscheidungen stellt einen Erfahrungs- und Lernprozess dar, der nach Roger Hart¹⁸ und Wolfgang Gernert¹⁹ in neun Stufen eingeteilt werden kann:

1. Fremdbestimmtheit: Hierbei findet keine Beteiligung, sondern Manipulation statt: Sowohl Inhalte als auch Arbeitsformen und Ergebnisse eines Projektes sind hier fremddefiniert. »Beteiligte« haben keine Kenntnisse der Ziele und verstehen das Projekt selbst nicht.
2. Dekoration: Menschen wirken (z.B. auf einer Veranstaltung) mit, ohne genau zu wissen, warum sie dies tun oder worum es eigentlich geht.
3. Alibi-Teilnahme: Menschen nehmen teil, haben aber nur scheinbar eine Stimme mit Wirkung. Sie entscheiden jedoch selbst, ob sie das Angebot wahrnehmen oder nicht.
4. Teilhabe: Die Teilnehmenden können ein gewisses sporadisches Engagement der Beteiligung zeigen.
5. Zugewiesen, aber informiert: Die Teilnehmenden haben ein Projekt nicht selbst vorbereitet, sind jedoch gut informiert, verstehen, worum es geht, und wissen, was sie bewirken wollen.
6. Mitwirkung und Indirekte Einflussnahme: Betroffene werden angehört oder befragt, haben jedoch keine Entscheidungskraft.
7. Mitbestimmung und Beteiligungsrecht: Betroffene werden tatsächlich bei Entscheidungen einbezogen. Die Idee des Projektes kommt von außenstehenden Personen, alle Entscheidungen werden aber gemeinsam und demokratisch getroffen.
8. Selbstbestimmung: Betroffene initiieren mit Unterstützung von Außenstehenden eigene Projekte. Hierbei werden selbst Entscheidungen getroffen.
9. Selbstverwaltung und Selbstorganisation: Beteiligte haben völlige Entscheidungsfreiheit und handeln aus eigener Motivation.²⁰



frei nach: Gernert, W. (1993): Jugendhilfe – Einführung in die sozialpädagogische Praxis, München u. Basel
 Hart, R. (1997): Children's participation. The theory and practice of involving young citizens in community development and environmental care. Reprinted. New York

Zusammenfassend handelt es sich bei Partizipation um einen Prozess von der Nichtinformation über Information, Mitsprache und Mitbestimmung hin zur Selbstbestimmung. Betroffene zu Beteiligten zu machen schafft Identifikation und Bindung. Somit könnte man Partizipation definieren „als verantwortliche Beteiligung der Betroffenen an der Verfügungsgewalt über ihre Gegenwart und Zukunft“²¹.

3.5. Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz

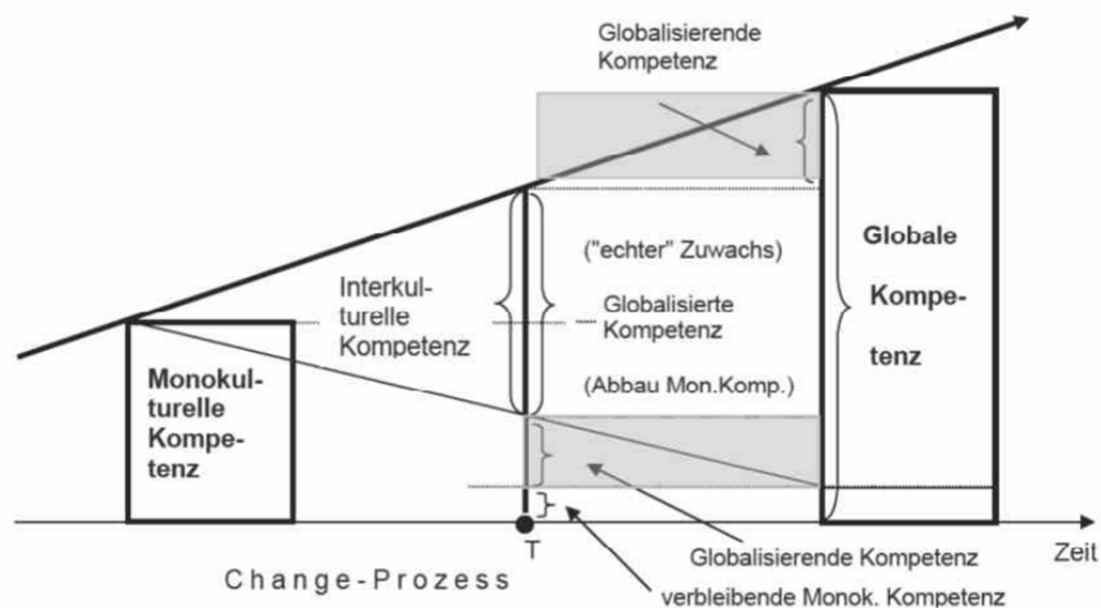
Interkulturelle Kompetenz wurde in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem häufig verwendeten Schlagwort für die in Interaktionssituationen zwischen Menschen unterschiedlicher ethnisch-kultureller Zugehörigkeit notwendigen Haltungen, Einstellungen, Wissensbestände und konkreten Fähigkeiten, die eine Angemessenheit und Effektivität des jeweiligen Handelns gewährleisten sollen.

Der Begriff "Interkulturelle Kompetenz" ist dabei weder im deutschsprachigen noch im anglo-amerikanischen Raum eindeutig und verbindlich definiert. Bei einer Auswertung der einschlägigen Fachliteratur lässt sich jedoch feststellen, dass die geläufigsten Definitionen zumeist in deskriptiver Weise über die Festlegung wesentlicher Bestandteile bzw. Merkmale erfolgen. Dabei kann je nach disziplinspezifischem, wissenschaftstheoretischem oder persönlichem Standort der jeweiligen Autorinnen und Autoren die Schwerpunktsetzung auf Sprachkenntnissen, Kulturwissen, Empathie, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Respekthaltung oder auf anderen Merkmalen liegen. Dieses Vorgehen, Interkulturelle Kompetenz über ihre wesentlichen Komponenten zu bestimmen, stellt zwar eine Möglichkeit der inhaltlichen Umschreibung des Kompetenzbegriffs dar, sie reicht aber nicht aus, um Situations- und Personenbezug sowie Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit des Phänomens darzustellen.

Interkulturelle Kompetenz ist mehr als Wissen und auch mehr als eine bestimmte Technik; sie muss in tatsächlichen Begegnungssituationen er- und gelebt werden. "Sie ist auch und vor allem eine Haltung, die ihren Ausdruck gleichermaßen im Denken, Fühlen und Handeln und ihre Verankerung in entsprechenden Lebenserfahrungen und ethischen Prinzipien hat"²². Diese Betrachtungsweise steht in der Tradition einer "Pädagogik der Vielfalt", d.h. einer "Pädagogik der intersubjektiven Anerkennung zwischen gleichberechtigten Verschiedenen"²³. Die Verständigungsarbeit geschieht natürlich nicht "automatisch"; sie ist ein fortdauernder Lernprozess, der pädagogisch gestaltet werden muss.

Obwohl unter "Kultur" noch häufig ein einheitliches Ganzes verstanden wird, in dem alles ordentlich geregelt, überschaubar und lokalisierbar ist, zeichnet sich die Wirklichkeit durch eine große kulturelle Komplexität aus. Wir müssen uns darauf einstellen, dass die fortschreitende Globalisierung eher zur Differenzierung und Diversifizierung als zu einer Homogenisierung der Welt beitragen wird, da sich die einzelnen Menschen durch zunehmende Kontakte und Begegnungen vielfältige neue Ausdrucks- und Lebensmöglichkeiten schaffen. Daher gibt es z.B. keinen typisch türkischen oder einen typisch deutschen Lebensstil mehr, sondern die Menschen werden unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit unter verschiedenen Konstellationen auswählen können. Interkulturelle Kompetenz stellt eine Momentaufnahme dieser Veränderungen, innerhalb eines komplexen Change-Prozesses dar.

Dieser Veränderungsprozess erstreckt sich von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz und kann an einer Person dann beobachtet werden, wenn eine Begegnung mit Menschen unterschiedlicher Kulturzugehörigkeit stattfindet und die daran beteiligten Personen den Versuch unternehmen, angemessen und erfolgreich miteinander zu interagieren. Lernereignisse und Begegnungen führen immer, wenn nicht bewusst abgelehnt, zu einem Bedeutungsverlust an monokulturell ausgerichteten und zu einem Zugewinn an global- oder diversitätsorientierten Vorstellungen, Ideen und Werten. Interkulturelle Kompetenz ist somit das Ergebnis aus einerseits an Relevanz verlierender monokultureller Kompetenz, andererseits aus einem "echten" Zuwachs an Globaler Kompetenz mit neuen, veränderten, Wissens- und Einstellungsbestandteilen sowie konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten.²⁴



Quelle: Aschenbrenner-Wellmann Beate: Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin 2003: 152.

In Kontaktsituationen zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit begegnen sich in erster Linie Menschen und nicht Kulturen. Das mag trivial klingen, beurteilt aber eine grundlegend veränderte Sichtweise, die Abkehr von der Kulturbezogenheit zugunsten einer Hinwendung zur Personenbezogenheit. Die Facetten der verschiedenen Kulturausprägungen finden daher nur zu Beginn des Change-Prozesses vorrangige Beachtung, wenn es wichtig ist, in der Kommunikation mit Personen anderer Kulturzugehörigkeit nicht in die berühmten "Fettnäpfchen" zu treten. Die Berücksichtigung kultureller Spezifika dient hier der Sicherheit des eigenen Handelns und der "richtigen" Einschätzung fremden Verhaltens. Im weiteren Verlauf des Change-Prozesses verliert sich die Bedeutung kultureller Ausprägungen, und die Persönlichkeit(smerkmale) der beteiligten Menschen mit ihren gesamten diversitäts- und nicht nur mit ihren kulturbezogenen Fähigkeiten treten stärker in den Vordergrund.

3.6. AusländerInnen – GastarbeiterInnen – ArbeitmigrantInnen – Menschen mit Migrationshintergrund – BürgerInnen mit internationalen Wurzeln

Menschen mit einer anderen Staatsangehörigkeit als die derjenigen Menschen, aus deren Perspektive die Betrachtung erfolgt, werden allgemein hin als „Ausländerinnen und Ausländer“ bezeichnet. In Deutschland geht Ausländerin- und Ausländer- Sein oft mit prekären Lebenslagen und einem minderen, ungeschützten Rechtsstatus einher – besonders für Menschen aus Nicht-EU-Staaten. Da der Begriff negativ konnotiert ist, soziale Probleme akzentuiert und durch die Gegenüberstellung mit dem/r Inländer/in

das „Nichtdazugehören“ und Ausgrenzende betont, wird er in heutigen wissenschaftlichen Diskursen in der Regel nicht mehr verwendet. Außerdem bezeichnet „Ausländer“ oder „Ausländerin“ eine Gruppe von vielen verschiedenen Menschen, die sich in sehr unterschiedlichen Lebenslagen befinden und schafft somit die Vorstellung einer – in Wahrheit nicht existenten – homogenen Gruppierung von „Anderen“ und „Fremden“, die dem/r Deutschen gegenüber- oder sogar unterstehen.

Als in den Jahren 1955 bis 1973 Arbeitskräfte aus Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960), der Türkei (1961), Portugal (1964) und Jugoslawien (1968) angeworben wurden, um den Mangel an Fachkräften in der deutschen Wirtschaft zu verringern, wurden die Begriffe der „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ geprägt. „Die Kombination von „Gast“ und „Arbeiter“ ist kurios. Ein Gast genießt gewöhnlich Gastrecht. Gemeinhin sind Gäste davon entlastet zu arbeiten, und zumeist befinden sie sich in einer privilegierten und nicht in einer deprivilegierten Situation im Haus der Gastgebenden. „Gastarbeiter“ ist ein Produkt eines Alltags- und Mediendiskurses. Er rückt zweierlei in den Vordergrund: dass diese Menschen in Deutschland sind, um zu arbeiten, und dass sie dies für eine begrenzte Zeit tun“²⁵.

Die Menschen aus den Anwerbestaaten arbeiteten meist in der Schwerindustrie und anderen Bereichen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen; sie wohnten oft in Baracken oder Sammelunterkünften in der Nähe des Arbeitsplatzes. Obwohl die freiwillige Rückkehr der „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ beispielsweise durch das Rückkehrhilfegesetz (RückHG) von 1984 gefördert wurde, blieben viele mit ihren zugezogenen Familien in Deutschland. Heute werden Menschen aus anderen Ländern, die zum Arbeiten nach Deutschland kommen, allgemein als Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten bezeichnet. Damit sind besonders auch diejenigen Menschen aus anderen EU-Ländern gemeint, die ihre Heimatländer aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Bedingungen dort verlassen und in Deutschland vorübergehend einer Arbeit nachgehen.

Die Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten werden zwar zur Gruppe der „Menschen mit Migrationshintergrund“ zugeordnet, sind jedoch nicht mit ihnen gleichzusetzen. Ein Migrationshintergrund liegt dann vor, wenn eine Person a) eine ausländische Staatsangehörigkeit hat b) nicht in Deutschland geboren wurde oder c) mindestens einen Elternteil besitzt, der nicht in Deutschland geboren wurde und nach 1950 in die Bundesrepublik eingewandert ist. Mit der Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ ist einerseits eine erhöhte Sensibilität für die Wirklichkeit einer Migrationsgesellschaft zu verzeichnen, andererseits geht aber auch die Gefahr einher, eine neue, verfestigende Trennlinie zwischen Menschen herzustellen. Da inzwischen auch dieser Begriff im Alltag eine Defizitorientierung impliziert und somit negativ besetzt ist, behilft man sich durch Ausdrücke wie beispielsweise „Bürgerinnen und

Bürger mit internationalen Wurzeln“. Das Adjektiv „international“ ist neutral und positiv konnotiert, weshalb wir uns im vorliegenden Bericht für diesen Begriff entschieden haben. Dort, wo „Migrationshintergrund“ in Umfragen oder Zitaten als Fachbegriff verwendet wurde, haben wir dies belassen.

Literaturnachweise

- ¹ Frey-Steffen, Therese: Gender. Leipzig 2006: 127.
- ² Merx, Andreas: Diversity – Umsetzung oder Proklamation?. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 136-142, hier: 141.
- ³ Dass, Parshotam/Parker, Barbara: Strategies for Managing Human Resource Diversity: From Resistance to Learning. In: Academy of Management Executive. 13 (1999) 2. S.66-80, hier: 68.
- ⁴ Vgl. Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar: Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M. 2007.
- ⁵ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Integration im föderalen System: Bund Länder und die Rolle der Kommunen. Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer. Essen 2012: 17.
- ⁶ Heckmann, Friedrich: Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992.
- ⁷ Aric – Antirassistisch-interkulturelles Informationszentrum Berlin: Ausgewählte Definitionen des Begriffes „Integration“. 2006. http://www.aric.de/fileadmin/users/PDF/Begriff_integration.pdf (06.02.2014).
- ⁸ Piening, Günter: Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken. Interview der Heinrich-Böll-Stiftung. 2005. <http://heimatkunde.boell.de/2006/08/18/vielfalt-foerdern-zusammenhalt-staerken> (06.02.2014).
- ⁹ Kronauer, Martin: Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin [Hrsg.]: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld 2010. S. 24-58, hier: 56.
- ¹⁰ Aktion Mensch: Was ist Inklusion?. <http://www.aktion-mensch.de/inklusion/was-ist-inklusion.php> (06.02.2014).
- ¹¹ Seifert, Monika: Inklusion ist mehr als Wohnen in der Gemeinde. In: Dederich, Markus/ Greving, Heinrich/ Mürner, Christian/Rödler, Peter [Hrsg.]: Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen 2006. S.98-113, hier S. 100.
- ¹² Dietrich, Ralf: Inklusion. Bildungsserver Berlin Brandenburg. <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/inklusion.html> (06.02.2014).
- ¹³ Alicke, Tina: Inklusion – Hintergründe eines neuen Blickwinkels. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 243-248, hier: 243f.
- ¹⁴ Vgl. Kronauer, Martin: Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin [Hrsg.]: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld 2010. S. 24-58.
- ¹⁵ Urban, Ulrike: Partizipation. Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. 2005. http://degede.de/uploads/media/partizipation_baustein.pdf (04.02.2014).
- ¹⁶ Club of Rome: Das menschliche Dilemma. Zukunft und Lernen. Wien /München 1979: 58f.
- ¹⁷ Moser, Sonja: Beteiligt sein. Partizipation aus der Sicht von Jugendlichen. Wiesbaden 2010: 73.
- ¹⁸ Hart, Roger: Children's participation. From Tokenism to Citizenship. Florenz 1992.
- ¹⁹ Gernert, Wolfgang: Jugendhilfe: Einführung in die sozialpädagogische Praxis. München u.a. 1993.
- ²⁰ Vgl. Landesjugendring Hamburg: Partizipation als Stufenmodell. <http://www.ljr-hh.de/Partizipation-als-Stufenmodell.675.0.html> (06.02.2014).
- ²¹ Stange, Waldemar/Tiemann, Dieter: Alltagsdemokratie und Partizipation. Kinder vertreten ihre Interessen in Kindertagesstätte, Schule, Jugendarbeit und Kommune. In: Sachverständigenkommission Zehnter Kinder- und Jugendbericht [Hrsg.]: Materialien zum Zehnten Kinder- und Jugendbericht. Band 3. Opladen 1999: 215.

²² Veneto-Scheib, Valentina: Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von MigrantInnen. In: Migration und Soziale Arbeit: Interkulturelle Öffnung und Vernetzung Sozialer Dienste im europäischen Vergleich. (1998) 1. S. 16-49, hier: 43.

²³ Prenzel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen 1993: 62.

²⁴ Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin 2003: 161f.

²⁵ Mecheril, Paul/do Mar Castro Varela, Mario: Grenze und Bewegung. Migrationswissenschaftliche Klärungen. In: Mecheril, Paul u.a.: Migrationspädagogik. Weinheim 2010. S. 23-53, hier: 30.

4. Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen – Deutschland als Migrationsgesellschaft

„Migration war immer ein bedeutender Motor gesellschaftlicher Veränderung und Modernisierung. Migrant/innen können in dieser Perspektive als AkteurInnen gesehen werden, die neues Wissen, Erfahrungen, Sprachen und Perspektiven in unterschiedliche soziale Zusammenhänge einbringen und diese mitgestalten“¹. Migration stellt also einen Normal- und nicht einen Ausnahmezustand moderner Gesellschaften dar. Sie umfasst eine Reihe von Phänomenen, die für die bundesrepublikanische gesellschaftliche Wirklichkeit kennzeichnend sind:

- Ein- und Auswanderung sowie Pendelmigration
- Formen regulärer und irregulärer Migration
- Entstehung von sog. Zwischenwelten und hybriden Identitäten
- Vermischung von Sprachen, Lebenswelten und kulturellen Praktiken als Folge von Wanderungen
- Phänomene der Fremdheit und Zugehörigkeit
- Strukturen und Prozesse alltäglichen Rassismus
- Konstruktionen von Fremdheit
- Erschaffen neuer Formen der Ethnizität
- Diskurse über Migration und die „Anderen“²

Die mit Migrationsprozessen verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen sind mit Herausforderungen verbunden, die als pragmatisch-technische oder als moralische Herausforderungen bezeichnet werden können. Während es bei ersteren beispielsweise um die Organisation und erfolgreiche Durchführung von Deutschkursen oder um die Neuformulierung eines Gesetzes zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen geht, spielen Diskussionen um Gerechtigkeit und Anerkennung von Verschiedenheit im ethischen Rahmen eine besondere Rolle.

Aus politischer Sicht wurde die internationale Wirklichkeit in Deutschland lange nicht anerkannt. In den letzten 60 Jahren hat sich Deutschland von einem Aus- zu einem Einwanderungsland gewandelt. Diese Entwicklung lief in mehreren Phasen der Migrations- beziehungsweise Integrationspolitik ab. Innerhalb dieser Phasen gab es verschiedene Formen der Zuwanderung: Zunächst kamen ausländische Arbeitskräfte nach Deutschland, dann ihre Familienangehörigen und später besonders Flüchtlinge.

Nach dem Zweiten Weltkrieg fehlten in bestimmten Industriezweigen Arbeitskräfte, die durch Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter mit befristetem Aufenthalt ersetzt werden sollten. Dabei handelte es sich überwiegend um Tätigkeiten, die nur geringe Qualifikationsanforderungen stellten. Entsprechend war auch der Qualifikationsgrad dieser Arbeitskräfte vergleichsweise niedrig. Die Arbeiterinnen und Arbeiter wurden gezielt angeworben: Im Jahre 1955 wurde der Anwerbevertrag mit Italien geschlossen,

1960 mit Spanien und Griechenland, 1961 mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien und 1968 schließlich mit Jugoslawien. Theoretisch gab es ein „Rotationsprinzip“: alle zwei bis drei Jahre sollten neue Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter nach Deutschland kommen, während diejenigen, die schon längere Zeit da waren, in ihre Heimatländer zurückkehren sollten. Die Beschäftigung der ausländischen Menschen war an den Bedürfnissen der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt ausgerichtet. Da sich unter anderem wirtschaftliche Betriebe dagegen wehrten, ständig neue Arbeiterinnen und Arbeiter anzulernen, funktionierte das Rotationsprinzip nicht; die Arbeiterinnen und Arbeiter blieben immer länger in Deutschland. So vervierfachte sich die Zahl der ausländischen Bevölkerung in Deutschland zwischen 1960 und 70 auf 4,9%.³

Mitte der 1960er Jahre setzte eine wirtschaftliche Rezession ein. Aufgrund der sinkenden Zahl der Arbeitsplätze wurde somit im Jahre 1973 der Anwerbestopp für Fachkräfte aus dem Ausland erlassen, um dem Zuzug Einhalt zu gebieten. Zur Zeit des Anwerbestopps 1973 arbeiteten etwa 2,6 Millionen ausländische Menschen in der Bundesrepublik.⁴ Nach einiger Zeit setzte der Familiennachzug ein. Zwar ist dies ein deutliches Zeichen für eine Niederlassung, doch wurde diese Zuwanderung von politischer Seite größtenteils ignoriert. Die bundesdeutsche Ausländerpolitik zielte auf eine vorübergehende Eingliederung der Familien ab und blieb insgesamt restriktiv.

Zusätzlich zu dem Zuzug von Familienangehörigen kamen ab Anfang der 1980er Jahre vermehrt Asylsuchende und andere Flüchtlinge besonders aus Jugoslawien und den kurdischen Gebieten der Türkei aber verstärkt auch aus der sogenannten „Dritten Welt“ nach Deutschland. „Aufgrund wachsender Arbeitslosigkeit, steigendem Ausländerzuzug und einer oft emotional geführten Debatte in Politik und Medien wuchs auch das öffentliche Unbehagen angesichts der Konzeptionslosigkeit der Ausländerpolitik. Die Themen ‚Arbeitsmigration‘ und ‚Asyl‘ wurden zunehmend vermengt, das ‚Ausländerthema‘ politisiert und ideologisiert“⁵. Politisch wurde hauptsächlich diskutiert, wie der Familiennachzug verringert und die Rückkehr der Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in ihre Herkunftsländer gefördert werden konnte.

So wurde Ausländerpolitik zum Wahlkampfthema. Nach dem Regierungswechsel im Jahre 1982 sorgte Bundeskanzler Helmut Kohl (CDU) dafür, dass der Ausländerpolitik ein höherer Stellenwert eingeräumt wurde. Zwar wurden erweiterte Integrationsangebote angekündigt, doch blieben die zentralen Leitlinien die Aufrechterhaltung des Anwerbestopps, die Einschränkung des Familiennachzuges und die Förderung der Rückkehrbereitschaft.

Im Jahre 1999 legte Bundesinnenminister Otto Schily (SPD) eine Reform des Staatsangehörigkeitsrechts vor, die am 01. Januar 2000 in Kraft trat. Sie bedeutete den Bruch mit der Leitlinie, Deutscher könne man zwar sein, aber nicht werden, indem das bisher gültige Prinzip der Vererbung der Staatsangehörigkeit (*ius sanguinis*) um das Territorialprinzip des Erwerbs der Staatsangehörigkeit durch Geburt im Land (*ius soli*) erweitert wurde. „Seit dem 1. Januar 2000 in Deutschland geborene Kinder ausländischer Eltern erhalten die deutsche Staatsangehörigkeit, wenn ein Elternteil seit mindestens acht Jahren dauerhaft in Deutschland lebt. Falls die Kinder zugleich auch die ausländische Staatsangehörigkeit der Eltern erwerben, müssen sie sich nach Erreichen der Volljährigkeit bis zum 23. Lebensjahr für eine Staatsangehörigkeit entscheiden. Wollen sie die ausländische Staatsangehörigkeit behalten, verlieren sie die deutsche wieder“⁶. Dies hatte einen enormen Anstieg der Zahl der Einbürgerungen im Jahr 2000 zur Folge.

Im selben Jahr wurde auch die Unabhängige Kommission "Zuwanderung" – nach ihrer Vorsitzenden auch „Süßmuth-Kommission“ genannt – einberufen, die am 4. Juli 2001 ihre umfassenden Empfehlungen für eine zukünftige Zuwanderungs- und Integrationspolitik vorlegte und einen grundlegenden Wandel derselben forderte. Bei der Einberufung dieser Kommission spielten auch die Ergebnisse der ersten PISA-Studie von 2000 eine Rolle: diese besagen, dass Menschen mit Migrationshintergrund weit weniger Chancen auf eine höhere Bildung und einen Arbeitsplatz haben, als Menschen ohne Migrationshintergrund. Langsam aber stetig wurde daraufhin eine Integrationspolitik in die Wege geleitet.

Da eine gesteuerte Zuwanderung aus wirtschaftlichen und demographischen Gründen unabdingbar wurde, empfahl die Kommission unter anderem ein Punktesystem, über das Bewerberinnen und Bewerber nach verschiedenen Kriterien wie Alter, Sprachkenntnisse und Ausbildung ausgewählt werden sollten. Politisch zeichnete sich damit deutlich ein Paradigmenwechsel ab, der Zuwanderung zu einem positiven und notwendigen Sachverhalt erklärte. Von dieser Kommission wurde Deutschland im Jahre 2001 erstmals offiziell als Einwanderungsland bezeichnet, das weit reichende politische Konzepte für diesen Bereich der Politik benötigt. Im selben Jahr wurde das „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“, kurz „Zuwanderungsgesetz“ genannt, entworfen. Der Gesetzentwurf enthielt weitgehend offene, liberal wirkende Bestimmungen im Bereich von Arbeitswanderung und Einwanderung, aber auch Verschärfungen in Bezug auf die Aufnahme von Flüchtlingen bzw. Asylsuchenden. Nach äußerst langwierigen neuen Verhandlungen wurde das Zuwanderungsgesetz schließlich am 05. August 2004 verkündet und trat am 01. Januar 2005 in Kraft.

Es ist die erstmalige gesetzliche Verankerung eines umfassenden Konzepts zur sprachlichen Integration von Migrantinnen und Migranten, die einen rechtlichen Anspruch für Neuzuwandererinnen und Neuzuwanderer auf einen Integrationskurs enthält. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom August 2006, das verschiedene EU-Richtlinien berücksichtigt, bietet in diesem Zusammenhang Schutz vor Diskriminierung und die Gestaltung positiver Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. Die Wertschätzung von Vielfalt, der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Integrationsprozessen gehören in diesem Themenbereich untrennbar zusammen.

In Folge des ersten Integrationsgipfels 2006 wurde gemeinsam mit gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren und Migrantenorganisationen ein Nationaler Integrationsplan entwickelt. Dieser setzt auf „eine aktivierende und nachhaltige Integrationspolitik, die die Potentiale der Zugewanderten erkennt und stärkt und nicht nur auf Defizite fokussiert“⁷. Hierbei wird auf die vielfältigen Fähigkeiten, die Leistungen und das Engagement der Migrantinnen und Migranten verwiesen, die allerdings nur durch den Ausbau guter sozialen Bedingungen und den Abbau von Barrieren verwirklicht werden können.

Integration wird in diesem Zusammenhang als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe mit definierten integrationspolitischen Handlungsfeldern betrachtet. Dieser Nationale Integrationsplan wurde am 12.7.2007 auf dem zweiten Integrationsgipfel vorgelegt. Er enthält klare Zielsetzungen und 400 Selbstverpflichtungen der staatlichen und nichtstaatlichen Akteurinnen und Akteure. Auf der Ministerpräsidentenkonferenz am 14.7.2007 wurde der Beitrag der Länder zum nationalen Integrationsplan für verbindlich erklärt, wobei sich alle 16 Bundesländer zu gemeinsamen integrationspolitischen Leitlinien und zu einem koordinierten Vorgehen bei ihren integrationspolitischen Maßnahmen verpflichteten.

Das Land Baden-Württemberg hat 2008 den Landesintegrationsplan beschlossen. Die kulturelle und ethnische Vielfalt wird darin ausdrücklich als fester Bestandteil einer zukunftsweisenden und modernen Gesellschaft sowie als Potential, um die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Landes voranzubringen, angesehen. Den politischen Schwerpunkt setzt das im Mai 2011 eingerichtete Integrationsministerium unter Leitung von Ministerin Bilkay Öney auf die Förderung von Teilhabe und Chancengleichheit zur Sicherung und Gestaltung des sozialen Zusammenhalts.

Literaturnachweise

¹ Mecheril, Paul: Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive. In: Mecheril, Paul u.a.: Migrationspädagogik. Weinheim 2010. S. 7-22, hier: 8.

² Vgl. ebd. S.11.

³ Vgl. Butterwegge, Carolin: Von der "Gastarbeiter"-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Migrationsgeschehen und Zuwanderungspolitik in der Bundesrepublik. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56377/migrationspolitik-in-der-brd?p=all> (08.02.2014).

⁴ Ebd.

⁵ Ebd.

⁶ Ebd.

⁷ Seifert, Wolfgang: Migrations- und Integrationspolitik. 2012. <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138018/migrations-und-integrationspolitik> (06.02.2014).

5. Ein Zwischenruf: Aktuelle Begriffsklärungen und Diskussionslinien zum Bereich Flüchtlinge und Asyl

Aus völkerrechtlicher und sozialwissenschaftlicher Perspektive wird zwischen denjenigen Menschen unterschieden, die aus ihrer Heimat flüchten müssen und denen, die „freiwillig“ in ein anderes Land reisen. Während der Begriff ‚Flüchtlinge‘ Menschen beschreibt, die zur Flucht gezwungen werden, ist mit der Bezeichnung ‚Migrantin‘ oder ‚Migrant‘ jemand gemeint, der oder die meist aus eigenem Antrieb Möglichkeiten sucht, seine oder ihre Lebensbedingungen zu verbessern.

Flüchtlinge müssen ihre Heimat verlassen, da das Heimatland sie nicht mehr schützen kann oder will. Sie unterscheiden sich dadurch von sog. Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Diese differenten Ausgangslagen beeinflussen maßgeblich die rechtliche Stellung bei der Ankunft in Deutschland. Während der Staat über die Aufnahme von Migrantinnen und Migranten weitgehend frei entscheiden kann, ist er durch internationale Abkommen wie beispielsweise die Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 verpflichtet, den Schutz von Flüchtlingen zu garantieren (vgl. *UNHCR* 10.12.2014 a). Die Anerkennung oder Nicht-Anerkennung als Flüchtling wird im Asylverfahren festgestellt.

Die beiden Begriffe ‚Flüchtling‘ und ‚Asylsuchende/r‘ unterscheiden sich also primär dadurch, dass bei einem Flüchtling die Flüchtlingseigenschaft bereits anerkannt wurde. Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 definiert einen Flüchtling als Person, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will“ (vgl. *UNHCR* 10.12.2014 b).

Ein/e Asylsuchende/r dagegen ist eine Person, die in einem fremden Land um Aufnahme und Schutz vor Verfolgung ersucht, deren Asylverfahren aber noch nicht abgeschlossen und die damit noch nicht als Flüchtling anerkannt ist. Wird im Asylverfahren die Flüchtlingseigenschaft nicht anerkannt und somit die Notwendigkeit des internationalen Schutzes nicht bestätigt, kann er oder sie in der Regel zurück in das Heimatland geschickt werden. Die Genfer Flüchtlingskonvention verbietet jedoch die Abschiebung in eine Region, in der Leben oder Freiheit der betroffenen Person aufgrund seiner/ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischen Ansichten bedroht wäre (vgl. *UNHCR* 10.12.2014 c).

Vom Gebrauch der Bezeichnung ‚Asylant‘ raten wir aufgrund der deutlichen negativen Färbung dringend ab. Dieser Begriff wird hauptsächlich von rechtsstehenden und fremdenfeindlichen Organisationen und Personen als diskriminierende Randgruppenbezeichnung verwendet und stellt eine diffamierende Bezeichnung für ausländische Flüchtlinge dar. Die mit diesem Begriff verbundenen negativen Assoziationen verhindern die Beschäftigung mit den zentralen Fragen nach den Gründen, Umständen und Lebenslagen Asylsuchender sowie dem Anbieten von Integrationshilfen (vgl. *Diakonie Sachsen* 10.12.2014).

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verzeichnete im Zeitraum von Januar bis November 2014 155.427 Erstanträge auf Asyl. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es 99.989 Erstanträge; dies bedeutet einen hohen Zuwachs um 55,4 %. Die Zahl der Folgeanträge im bisherigen Jahr 2014 hat sich gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreswert (15.587 Folgeanträge) auf 26.026 Folgeanträge erhöht. Damit sind bisher insgesamt 181.453 Asylanträge im Jahr 2014 beim BAMF eingegangen; im Vergleich zum Vorjahr (Januar bis November) mit 115.576 Asylanträgen bedeutet dies einen deutlichen Anstieg um 57,0 %. Insgesamt wurden im Jahr 2013 127.023 Asylanträge gestellt. (*BAMF* 2014).

Im Zeitraum Januar bis November 2014 waren folgende Herkunftsländer am stärksten vertreten:

- Syrien mit 34.144 Erstanträgen (im Vergleich zum Vorjahr: +214,5 %).
- Serbien mit 15.282 Erstanträgen, (im Vergleich zum Vorjahr: +55,6 %).
- Eritrea mit 12.420 Erstanträgen, (im Vergleich zum Vorjahr: +323,7 %) (*BAMF* 2014).

Von den insgesamt 113.636 bearbeiteten Asylanträgen im bisherigen Berichtsjahr 2014 wurden insgesamt 33.813 positiv entschieden. Die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer beträgt somit 29,8 % (*BAMF* 2014).

Die wertschätzende (Soziale) Arbeit mit Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlingen muss unseres Erachtens auf mehreren Ebenen erfolgen: Neben der individuellen, personenbezogenen Ebene sowie der gruppenbezogenen Ebene sind Stadtteilarbeit und das politische Engagement der Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Chancen und Grenzen des Zusammenlebens zwischen Einheimischen und Zugewanderten zeigen sich vorzugsweise auf kommunaler Ebene. Vor allem im sozialen Nahraum können Loyalitätsbeziehungen aufgebaut und die Bereitschaft zur aktiven Übernahme von Verantwortung gestärkt werden; neue Formen der Mitbestimmung im Wohnquartier, die Stärkung der Mitwirkungsrechte, das Entwickeln von Eigeninitiative sowie Selbstvertrauen können dort entstehen und gefördert werden.

Bei dem – auf Saul Alinsky zurückgehenden – Community Organizing handelt es sich um einen integrierten Handlungsansatz, der offen, unparteiisch, überkonfessionell und multiethnisch ausgerichtet ist und sich an diejenigen wendet, die tendenziell benachteiligt und von politischen Prozessen ausgeschlossen sind. Dabei setzt es bei den Interessen, Bedürfnissen und Wünschen sowie der Problemsicht der Betroffenen und Beteiligten an; diese bestimmen Schlüsselpersonen, definieren Zielvorstellungen und entwickeln konkrete Aktivitäten (Früchtel u.a. 2013).

Die Handlungsstrategie gestaltet sich hierbei folgendermaßen:

- Aufbau von tragfähigen und handlungsfähigen Beziehungen unter den Mitgliedern im Stadtteil und in der Nachbarschaft
- Entwicklung und Training von Führungspersonen aus dem Stadtteil (*Leadern*)
- Machtanalyse
- Gemeinsame Entwicklung von Strategien und Taktiken, die auf die Erfahrung und die Fähigkeiten der Betroffenen aufbauen
- Durchführung von Aktionen und Kampagnen
- Auswertung der Aktionen

In Europa wird diese Form der Gemeinwesenarbeit seit den 1970er Jahren als politisches Handeln verstanden, in dem traditionelle Methoden der Sozialen Arbeit ebenso einsetzbar sind wie sozialpädagogische Befriedung und aggressive Intervention. Sie gilt als gesellschaftskritischer und emanzipatorischer Ansatz und ist „Befreiungsarbeit insofern, als sie die unmittelbaren Wünsche und Probleme der Menschen ernst nimmt, zu Veränderung der politisch-historischen Möglichkeiten motiviert und Einsicht in die strukturellen Bedingungen von Konflikten vermittelt“ (Boulet u.a. 1980, S. 156f.). Insbesondere in einer Gesellschaft, die durch soziale Spaltung, marginalisierte Bevölkerungsgruppen und einer Ökonomisierung des Sozialen gekennzeichnet ist, stellt die Gemeinwesenarbeit einen unverzichtbaren Bestandteil der Sozialen Arbeit dar, um das Interesse aller Bewohnerinnen und Bewohner am öffentlich-politischen Leben aufrechtzuerhalten, an einer Demokratisierung der Gesellschaft weiterzuarbeiten und gegen Politikverdrossenheit aktiv vorzugehen.

Der wertschätzende Umgang mit Asylsuchenden und Flüchtlingen muss auch auf gesellschaftlicher Ebene durch gezieltes politisches Engagement vorangetrieben werden. Beruhend auf bestimmten Verfahren und formalen Prinzipien – wie Wahlrecht, Mehrheitsprinzip, Minderheitenschutz – sowie auf expliziten Normen und Werten – wie Menschenwürde und -rechte – ist Demokratie von ihrem Anspruch her inklusiv und tendenziell universell angelegt. „So verstanden, verweist die Demokratie als Prinzip und als Prozess auf die Notwendigkeit und die Möglichkeit, auch die länger im Inland lebenden Migranten in die demokratischen Teilhaberechte in gleicher Weise

einzu beziehen und damit sowohl deren Freiheit und Integration als auch die der Gesellschaft insgesamt zu fördern“ (Schulte; Treichler 2010, S.95). Dieser am Grundsatz „Integration durch Partizipation“ orientierte Anspruch ist allerdings in der Bundesrepublik Deutschland nur unvollständig realisiert. So ist Ausländerinnen und Ausländern das aktive und passive Wahlrecht vorenthalten. Wichtig wäre hier eine Gleichstellung bezogen auf Partizipationsrechte, die sich nicht an der deutschen Staatsangehörigkeit bzw. einer EU-Staatsangehörigkeit ausrichtet, sondern auf die Niederlassung der Betroffenen verweist (ebd.).

Solange Flüchtlinge, Asylsuchende und andere Migrantinnen und Migranten weiterhin systematisch von Integrationsmaßnahmen ausgeschlossen werden und immer noch mit einem anpassungs- statt teilhabeorientierten Integrationsbegriff gearbeitet wird, muss an dieser Stelle auf die Diskurse zur „sozialen Ausschließung“ verwiesen werden. Darunter kann in Anlehnung an *Cremer-Schäfer* (2001) das strukturierte und organisierte Vorenthalten der Teilhabe an gesellschaftlich verfügbaren Ressourcen verstanden werden. Soziale Ausschließung führt zu Diskriminierung und Benachteiligung und entsteht durch ungleiche Machtverteilung und die Kategorisierung von Menschen („Problemgruppe“, „Ausländer“, „Unqualifizierte“).

In der Folge des Zuwanderungsgesetzes aus dem Jahr 2005 und durch den fortschreitenden demographischen Wandel findet in Deutschland eine zunehmend gespaltene Migration statt. Einerseits werden erwünschte Einwandererinnen und Einwanderer (besonders Hochqualifizierte, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Studierende) gezielt angeworben; andererseits erfolgt eine andauernde Beschränkung der Zuwanderung aus humanitären Gründen, des Familiennachzugs oder der Heiratsmigration. Besonders gegenüber Flüchtlingen und Menschen ohne Identitätspapiere plant die Bundesregierung nun härter vorzugehen. Nach einem Gesetzentwurf des Bundesinnenministeriums sollen die Behörden Asylbewerberinnen und -bewerber künftig in Haft nehmen können, wenn sie unter Umgehung einer Grenzkontrolle eingereist oder unstimmgige bzw. falsche Angaben bei der Stellung des Asylantrages gemacht haben. Menschen, die nach Deutschland einreisen, um Sozialleistungen zu beziehen, sollen dem Gesetzentwurf entsprechend mit einem Einreise- und Aufenthaltsverbot belegt werden können. „Dieses Motiv soll regelmäßig dann angenommen werden, wenn ein Asylantrag als ‘unzulässig, unbeachtlich oder offensichtlich unbegründet’ abgelehnt wird, heißt es weiter“ (Preuß 2014).

Die Haftandrohung sowie die generelle Unterstellung der viel diskutierten „Einwanderung in die Sozialsysteme“ widersprechen nicht nur den Menschenrechten und dem Anspruch einer inklusiven Demokratie, sondern tragen auch zur Aufrechterhaltung des Fremdbildes von „Flüchtlingen“ und „Illegalen“ und damit zur Spaltung des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei. Während Umfragen zeigen, dass

in der Bevölkerung mehrheitlich die Wahrnehmung existiert, der gesellschaftliche Zusammenhalt würde schwinden oder sei gefährdet, ist gleichzeitig ein Abwärtstrend bei der Akzeptanz von Diversität und damit der Bereitschaft, sich auf Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund oder anderem Lebensentwurf einzulassen, zu erkennen (*Dragolov* u.a. 2013).

Hinzu kommt, dass diese Zuwanderungspolitik die Bedingungen von Flüchtlingen und Asylsuchenden sowie deren Zugang zu sozialen Leistungen und anderen Rechten noch zusätzlich erschwert; gesellschaftliche Partizipation und der Kontakt mit anderen Menschen zur Netzwerkbildung werden erheblich behindert. Zur sozialen Integration von Zuwandererinnen und Zuwanderern kann und soll von allen Bürgerinnen und Bürgern durch Netzwerkbildung sowie durch die Übernahme gesellschaftlicher und politischer Verantwortung ein entscheidender Beitrag geleistet werden.

Literaturnachweise

- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (Hrsg.): Aktuelle Zahlen zu Asyl. November 2014.
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile (10.12.2014).
- Boulet, Jaak u.a.: Gemeinwesenarbeit. Eine Grundlegung. Bielefeld 1980.
- Cremer-Schäfer, Helga: Ein politisches Mandat schreibt man sich zu. Zur Politik (mit) der Sozialen Arbeit. In: Roland Merten (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen 2001.
- Diakonie Sachsen (Hrsg.): Exkurs zum Unwort: Asylant. <http://www.diakonie-sachsen.de/fluechtlinge-asylsuchende-exkurs-zum-unwort-asyllant.html> (10.12.2014).
- Dragolov, Georgi u.a.: Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt. Messen was verbindet. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im internationalen Vergleich. Gütersloh 2013.
- Früchtel, Frank u.a.: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. Wiesbaden 2013.
- Preuß, Roland: Schärfere Regeln für Asylbewerber. Süddeutsche Zeitung. 8. Mai 2014.
<http://www.sueddeutsche.de/politik/gesetzentwurf-des-innenministeriums-schaerfere-regeln-fuer-asylbewerber-1.1954088> (20.05.2014).
- Schulte, Axel; Treichler, Andreas: Integration und Antidiskriminierung. Eine interdisziplinäre Einführung. München; Weinheim 2010.
- UNHCR (Hrsg.): Fragen und Antworten: Flüchtling. <http://www.unhcr.de/mandat/fluechtlinge.html> (10.12.2014 a).
- UNHCR (Hrsg.): Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951. http://www.unhcr.de/no_cache/mandat/genfer-fluechtlingskonvention.html?cid=1790&did=7631&sechash=395ee350 (10.12.2014 b).
- UNHCR (Hrsg.): Asylsuchende. www.unhcr.de/mandat/asylsuchende.html (10.12.2014 c).

6. Phasen des Beteiligungsprozesses in Schorndorf

Im Anschluss an die Projektwochen „Vielfalt in Schorndorf“, die im Jahr 2012 mit über 60 Einzelveranstaltungen stattfanden, wurde ein „Runder Tisch für Vielfalt“ einberufen. Dieser hatte den Auftrag, über die Integrationsarbeit der Stadt zu beraten und Vorschläge für ihre zukünftige Entwicklung festzuhalten. Fazit des Runden Tisches war, dass sich bereits viele Institutionen und Gruppierungen für das Thema Integration in Schorndorf einsetzen, jedoch eine Gesamtkoordination aller Kräfte für die Zusammenarbeit an weiteren wichtigen Zielen fehlt. So wurde vorgeschlagen, die personelle Besetzung zur Koordinierung des Themas Integration zu verbessern und im Rahmen einer Bürgerbeteiligungsmaßnahme eine Konzeption für Vielfalt zu erstellen. Nach teilweise strittigen Diskussionen im Gemeinderat wurden die Mittel für eine solche Konzeption im März 2013 freigegeben.

Mit einer Auftaktveranstaltung am 23. Juli 2013 fiel der Startschuss für die Erarbeitung der „Konzeption für Vielfalt“. Von September 2013 bis Januar 2015 wurden in acht Workshops Projekte zu verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt und potentielle Verantwortliche und Projektpartner bestimmt. Darüber hinaus wurde in den Workshops und durch vorhergehende „Leitfaden-Gespräche“ der Stadtverwaltung mit wichtigen Partnern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Bestandsaufnahme der Integrationsarbeit vervollständigt.

Die Moderatorinnen und Moderatoren der Workshops rekrutierten sich aus der Stadtverwaltung aber auch aus der Bürgerschaft. Sie wurden vom Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen in einer mehrstündigen Schulung auf ihre Aufgaben in den Workshops vorbereitet.

Folgende acht Workshops wurden durchgeführt:

- Willkommenskultur und Interkulturelle Öffnung der Institutionen
 - o Moderation: Nicole Marquardt-Lindauer
- Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe
 - o Moderation: Helmut Hess
- Gemeinsam Leben im Alltag
 - o Moderation: Hans-Martin Tramer
- Sprache und Bildung
 - o Moderation: Ines Hildt und Alireza Ghasemipour
- Familien, Frauen, Mädchen und Jugend
 - o Moderation: Dr. Edit Kirsch-Auwärter
- Wohnen und Stadtentwicklung
 - o Moderation: Manfred Beier
- Wirtschaft und Arbeit
 - o Moderation: Necip Bakir
- Gesundheit und Älter werden
 - o Moderation: Ulrich Kommerell und Geraldine Höbel

Der Bürgerbeteiligungsprozess wurde von einer Lenkungsgruppe begleitet, in der folgende Personen vertreten waren: Oberbürgermeister Matthias Klopfer, Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann, Nicole Marquardt-Lindauer und Necip Bakir.

Mit durchschnittlich 25 bis 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren die acht Workshops gut besucht. Ca. 25% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten internationale Wurzeln. Die überwiegende Mehrheit von ihnen war türkischer Herkunft. Trotz der guten Resonanz und einem für die Einwohnerschaft repräsentativen Anteil von Menschen mit internationalen Wurzeln, ist es leider nicht gelungen, auch Menschen mit italienischen oder griechischen Wurzeln zu aktivieren.

Insgesamt haben rund 200 Einwohnerinnen und Einwohner am Bürgerbeteiligungsprozess mitgewirkt. Die Schlusskonferenz am 25. Februar 2014 besuchten rund hundert Personen, so dass die Stadtverwaltung insgesamt ein positives Resümee zu der Bürgerbeteiligungsmaßnahme zieht.

Bei der Schlusskonferenz wurde darüber abgestimmt, welche Projekte in den nächsten drei Jahren vorrangig zu bearbeiten sind. Diese drei Projekte sind in den Umsetzungsplänen und Projektlisten jeweils farblich markiert.

Der Dank gilt den Moderatorinnen und Moderatoren, die an der Erstellung der nun vorliegenden Konzeption, insbesondere an der Bestandsaufnahme sowie den Projektplänen, maßgeblich mitgewirkt haben.

7. Handlungsfelder der Konzeption für Vielfalt

Im Sinne des Nationalen Integrationsplans, aber mit einem eigenständigen Schorndorfer Fokus, wurden bei der Auftaktveranstaltung im Juli 2013 in einem ersten Schritt im Beteiligungsverfahren acht Handlungsfelder definiert, die für eine Wertschätzung von Vielfalt und die Förderung von Integration in der Stadt zentral sind. Da es sich bei der vorliegenden Konzeption nicht um ein klassisches Integrationskonzept, sondern eine Konzeption für Vielfalt handelt, wurde bewusst eine Reihenfolge der Handlungsfelder ausgewählt, an deren Spitze die Schaffung einer Willkommenskultur und die Interkulturelle Öffnung der Organisationen steht. Nach einer Beschreibung des Handlungsfeldes und der Situation in Schorndorf werden mehrere Ziele und Handlungsempfehlungen formuliert. Zum Abschluss eines jeden Handlungsfeldes werden konkrete Maßnahmen und Projektpläne aufgeführt.

7.1. Willkommenskultur & Interkulturelle Öffnung

Willkommenskultur beruht vor allem auf der persönlichen Haltung gegenüber anderen. Dazu gehört, dass wir Menschen, die nach Deutschland kommen mit Offenheit und Respekt begegnen und ihnen – unabhängig von ihrem jeweiligen rechtlichen Status – in ihrer Orientierungsphase Unterstützungs- und Begleitangebote zur Verfügung stellen. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen dabei attraktiv gestaltet sein und somit ein positives Klima für Einwanderung und Verbleib in Deutschland ermöglicht werden. Willkommenskultur bedeutet, Zuwandererinnen und Zuwanderer als bedeutende und wertvolle Mitglieder unserer Gesellschaft zu sehen, die vor Ausgrenzung und Diskriminierung geschützt werden müssen. Menschen mit internationalen Wurzeln sollen in allen Lebensbereichen unserer Gesellschaft sichtbar und anerkannt werden. Wenn wir ihre kulturelle Identität als Teil ihrer Persönlichkeit anerkennen sowie ihre Fähigkeiten und Leistungen fördern, fühlen sich die Menschen der Gesellschaft verbunden und zugehörig.

Mit einer umfassenden Willkommenskultur geht eine Interkulturelle Öffnung von Organisationen einher. Dies stellt einen Prozess der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung dar, durch den sich Verwaltungen auf die heutige – von Migrationsprozessen geprägte – Gesellschaft einstellen. Ziel ist es, Menschen mit internationalen Wurzeln die gleiche Teilhabe an gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen zu ermöglichen wie denen ohne internationale Herkunft. Interkulturelle Öffnung findet auf struktureller und auf individueller Ebene statt. Bei letzterer sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kulturelle Vielfalt als gesellschaftliche „Normalität“ anerkennen und wertschätzen. Sie sind damit in der Lage, in komplexen Arbeitssituationen einer differenzierten Gesellschaft angemessen zu agieren. Außerdem wird interkulturelle Orientierung im Leitbild der Organisation und

in ihrem Selbstverständnis abgebildet. Auf der strukturellen Ebene werden bestehende Abläufe und Routinen einer Organisation an eine diversifizierte gesellschaftliche Wirklichkeit angeglichen. Interkulturelle Öffnung besteht aus einer Reihe – an die spezifischen Rahmenbedingungen einer Organisation angepassten – Instrumenten und Schlüsselprozessen.

Sie kann als ein bewusst gestalteter Vorgang verstanden werden, der selbstreflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen Menschen, Lebensweisen und Organisationen ermöglicht. In dessen Verlauf werden Zugangsbarrieren und Abgrenzungs-mechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut und dadurch Anerkennung ermöglicht.¹ Somit hat eine interkulturelle Öffnung Auswirkungen auf die Strukturen, Prozesse und Ergebnisse sozialen Handelns und führt zu einer Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation der beteiligten Institutionen.

Nach Handschuck/Schröer² und Simon-Hohm³ können die Ziele interkultureller Öffnungsprozesse folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Die Anerkennung von Gleichheit und Verschiedenheit in einer multikulturellen Gesellschaft, ausgehend vom Gleichbehandlungs- und Gerechtigkeitspostulat des Grundgesetzes
- Eine kritische Reflexion des Machtgefälles zwischen Organisationskulturen und den Lebenswelten der Nutzerinnen und Nutzer (zum Abbau bzw. Ausgleich von Asymmetrien)
- Die Etablierung einer interkulturellen Orientierung, als grundsätzlicher Werthaltung bei öffentlichen und freien Trägern
- Die Überwindung des Defizitansatzes mit dem Menschen mit internationalen Wurzeln als Problemträger gesehen werden und die Verankerung eines Ressourcen-Empowerment-Ansatzes
- Die Vermittlung interkultureller Kompetenz im Sinne einer produktiven Gestaltung kultureller Pluralität
- Den umfassenden Abbau bestehender Zugangshindernisse, die Verhinderung von Ethnisierungsprozessen in den beteiligten Organisationen

In einer vielfältiger werdenden Gesellschaft sind eine breit angelegte interkulturelle Öffnung und die Schaffung einer Willkommenskultur unabdingbar.

7.1.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

In den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern wurden konkrete Vorschläge zur Willkommenskultur und Interkulturellen Öffnung gemacht. Diese

reichen von der Entwicklung mehrsprachigen Informationsmaterials über die Möglichkeiten, in Kursen Interkulturelle Kompetenz zu erwerben bis hin zu ganz einfachen Formen im zwischenmenschlichen Umgang:

„Grundsätzlich fühlt sich jeder [Mensch] willkommen, dem man ins Gesicht schaut. Ich glaube auch gar nicht, dass man so viel Material braucht, ich glaube da geht es um den Menschen und das muss geschult werden. Und wenn dieser Mensch auf dem Bürgerbüro hochguckt und diesem Menschen, der da ankommt und sich hier anmeldet und ins Gesicht schaut und dem ‚Herzlich Willkommen‘ sagt, schön, dass Sie da sind und sich diese Minute nimmt das zu sagen, dann ist glaube ich schon fast alles erledigt“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

„Das fängt an mit dem Verständnis auf der Stadtverwaltung, mit einem Zeichen, ihr seid hier willkommen und ich versuche, euch zu verstehen. Ich suche euch Hilfe, dass ihr die Sprache lernt. Ich gebe euch Anleitungen, was ist für euch Schule, (...) wie ist unser Bildungsverständnis, welche Hilfen könnt ihr haben? [Dann] muss die Stadt darauf achten, dass die Qualität der Sprachförderung gegeben ist. (...) Dann können sie Alltagshilfe leisten, d.h. also wenn wirklich Fragen dementsprechend da sind, dass sie einen Ansprechpartner haben“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

„Ich finde so eine Broschüre, einfach mal in der jeweiligen Landessprache [gut]. Was ich auch toll finde (...) wäre so eine Art Dolmetscherpool, wo man (...) darauf zurückgreifen kann und sagen kann, das wäre toll, wenn da jemand Neutrales dazukäme. [Im] Kindergartenbereich, da wäre das oft hilfreich. Und dann einfach gute Angebote zu machen, was die Sprache angeht und offen auf die Leute zugehen und ihnen auch das Gefühl geben, hier willkommen zu sein“ (Auszug aus dem Interview mit Vertreterin A der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

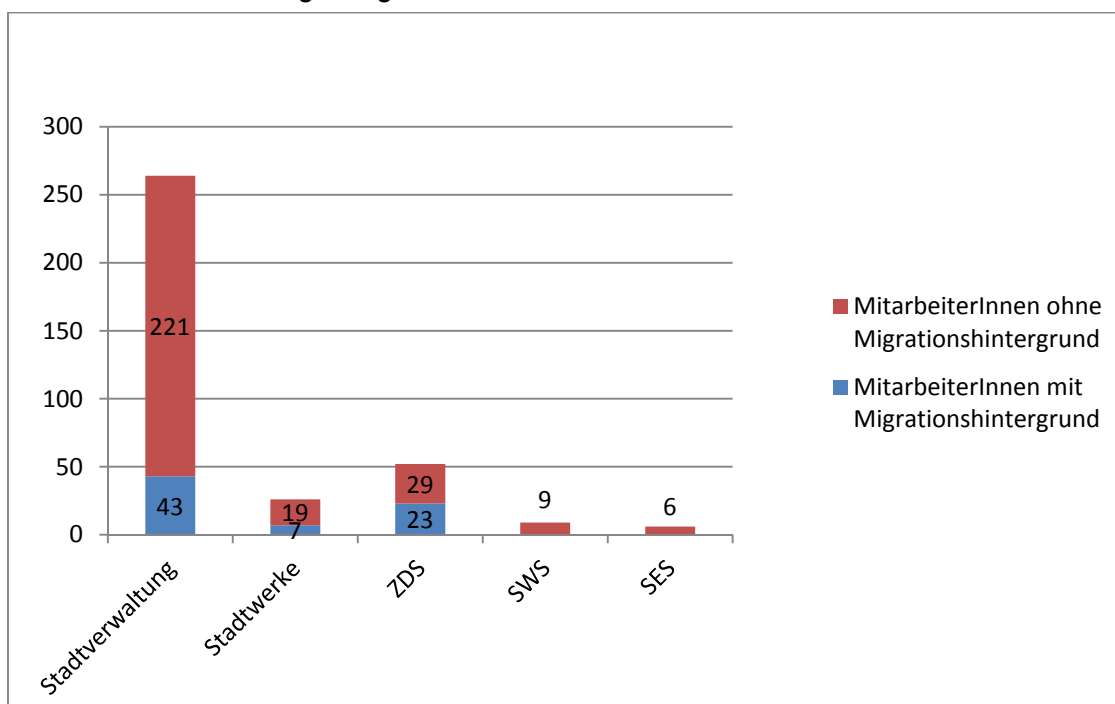
7.1.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Für eine interkulturelle Öffnung aller Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen in Schorndorf können wir als Stadtverwaltung nur werben. Der Stadtverwaltung selbst als großem staatlichem Arbeitgeber kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu, wobei einzelne Organisationseinheiten auf ihrem Weg zu einem Konzept für eine interkulturelle Öffnung in der Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung unterschiedlich weit fortgeschritten sind.

An der Umfrage zum Migrationshintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Schorndorf und der Tochterunternehmen – die Zentralen Dienste Schorndorf (ZDS), die städtische Wohnbaugesellschaft Schorndorf (SWS) und die Stadtentwässerung Schorndorf (SES) – am 19.08.2013 beteiligten sich 364 von 672 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit 54 % des Personals. Von diesen 364

Personen nahmen insgesamt 74 Personen mit internationalen Wurzeln teil – der prozentuale Anteil der Personen mit internationalen Wurzeln liegt somit bei 20,3 %.

Betrachtet man die einzelnen Verwaltungsbereiche, so lässt sich erkennen, dass von den 264 an der Umfrage teilgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Schorndorf nur 43 Personen (16,28 %) internationale Wurzeln aufweisen. Während bei den Zentralen Diensten Schorndorf (ZDS) 23 der insgesamt 52 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus internationalen Familien stammen (44,2 %), haben von der städtischen Wohnbaugesellschaft Schorndorf sowie der Stadtentwässerung Schorndorf keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter internationaler Herkunft an der Umfrage teilgenommen.



Aus der Umfrage des Personalamtes geht außerdem hervor, dass 47 % der Personen mit internationalen Wurzeln im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten. Mit jeweils 25,8 % folgen der Verwaltungsbereich und der Technische Bereich ohne Studium auf Rang 2. Auffällig ist, dass nur 1,5 % der Personen mit Migrationshintergrund im Technischen Bereich, für den ein Studium erforderlich ist, arbeiten.

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit internationalen Wurzeln bei der Stadtverwaltung Schorndorf entspricht in den meisten Bereichen damit noch nicht dem Prozentanteil der internationalen Schorndorferinnen und Schorndorfer an der Schorndorfer Bevölkerung (30,14 %). Dort wo ein überdurchschnittlicher Anteil an internationalen Mitarbeitenden festzustellen ist, sind diese – außer im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes – überwiegend in den unteren Lohngruppen tätig.

Bei der Betrachtung der Aufstellung der Auszubildenden wird eine Zunahme des Anteils an Mitarbeitenden mit internationalen Wurzeln deutlich: von den insgesamt 28 an der Umfrage teilnehmenden Auszubildenden der Stadtverwaltung Schorndorf haben 8 Personen internationale Wurzeln; dies entspricht einem prozentualen Anteil von 28,6 %.⁴

Seit 2013 bietet die Stadt Schorndorf ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Seminare zum interkulturellen Kompetenzerwerb an. Als ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu Interkulturellen Öffnung und Willkommenskultur der Verwaltung sollen diese auch in Zukunft durchgeführt werden.

Im November 2013 konnten sich interessierte Bürgerinnen und Bürger im Rahmen einer Informationsveranstaltung in der DITIB-Moschee über die Arbeit des Ausländerbüros informieren. Ca. 30 Bürgerinnen und Bürger nahmen an der Veranstaltung teil.

Auch bei der Personalgewinnung geht die Stadt Schorndorf mit anderen öffentlichen Arbeitgebern neue Wege. So führte sie im Jahr 2013 in Kooperation mit der Polizei, der Freiwilligen Feuerwehr, einem Pflegedienstleister, den Rems-Murr-Kliniken und der Agentur für Arbeit eine Ausbildungsmesse in der DITIB-Moschee durch. Darüber hinaus werden die Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung sukzessive so gestaltet, dass sich Menschen mit internationalen Wurzeln stärker angesprochen fühlen. Die Stadtverwaltung Schorndorf konnte zudem mit der Förderung durch das Land Baden-Württemberg die Stelle einer/s Integrationsbeauftragten ausschreiben, die seit dem erstem November 2014 besetzt ist.

Fremdsprachliches Informationsmaterial für Menschen mit internationalen Wurzeln ist bislang nur im Bereich der Kindergärten vorhanden. Hier ist das Eingewöhnungskonzept neben der deutschen auch in türkischer und italienischer Sprache erhältlich.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Zur interkulturellen Öffnung und Schaffung einer Willkommenskultur in Schorndorf müssen Angebote und Regeldienste entwickelt oder verändert werden, um dem Auftrag einer bunten und vielfältigen Gesellschaft gerecht zu werden. Diese müssen mit fachlicher Unterstützung in jeder Organisationseinheit gemäß den Anforderungen erarbeitet und entwickelt werden. Ein weiterer Schritt stellt die hier vorliegende Konzeption für Vielfalt dar.

7.1.3. Zentrale Handlungsziele

- Menschen mit und ohne internationale(n) Wurzeln begegnen sich auf Augenhöhe.
- Alle Menschen fühlen sich unabhängig von ihrer Herkunft in Schorndorf willkommen.
- Alle städtischen Organisationseinheiten entwickeln im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung die interkulturelle Öffnung ihrer Angebote und setzen sie um.
- Die Gesellschaft in ihrer Vielfalt wird bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Institutionen, sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Bereich, repräsentiert.

7.1.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Erarbeitung einer Strategie für die Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Schorndorf unter Beteiligung der Personalvertretung.
- Weiterhin Schulungen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zur Steigerung der interkulturellen Kompetenzen.
- Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle als Ansprechpartnerin für Menschen mit internationalen Wurzeln und zur Koordinierung und Steuerung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung (ist mit Einstellung der Integrationsbeauftragten bereits geschehen).
- Bereitstellung von mehrsprachigen Broschüren und Informationsmaterial sowie Erstellung einer englischsprachigen Homepage der Stadtverwaltung Schorndorf.
- Vereinfachung der Ämtersprache bei Formularen, Broschüren und Anträgen.
- Mehrsprachige Weiterentwicklung und Aktualisierung des städtischen Willkommenspaketes im Hinblick auf die Bedürfnisse internationaler Neubürgerinnen und Neubürger.
- Einrichtung eines interkulturellen Patenschaftsprogramms, um zugezogene Bürgerinnen und Bürger aus anderen Ländern und Kulturen in der Anfangszeit zu unterstützen.
- Entwicklung eines Konzeptes für Stadtführungen und Stadtteilspaziergänge in mehreren Sprachen für Kinder und Erwachsene.
- Einrichtung eines Dolmetscherpools zur Unterstützung bei Verwaltungsgängen.
- Entwicklung einer Umfrage für Neu-Angekommene zur Eruiierung ihrer Wünsche und Erwartungen, die dann in weitere Projekte und Angebote einfließen.



Umsetzungsmaßnahmen „Willkommenskultur & Interkulturelle Öffnung der Institutionen“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer	Kosten	Priorität Punkte
Information und Öffentlichkeitsarbeit								
1	Stadtverwaltung vor Ort	Infoveranstaltungen vor Ort (z.B. in der Moschee) ggf. für Übersetzungen sorgen	bessere Werbung, spezifische Themen vorher kommunizieren	versch. Fachbereiche	federführend: Integrationsbeauftragte/r	stetige Aufgabe	Personalkosten, ggf. Übersetzung ehrenamtlich, ansonsten keine Sachkosten	2
2	Handbuch für Familien übersetzen		für welche Broschüren (nicht nur Familienhandbuch)? Für welche Themen soll fremdsprachliches Material aufbereitet werden? Die Themen aus den Workshops sind: Bildungs- und Teilhabepaket, Asylgesetzgebung, Schul- und Bildungssystem (versch. Stufen), Kindergärten	versch. Fachbereiche	Integrationsbeauftragte/r	mittelfristig	Etat für professionelle Übersetzung 3000 Euro (Familienhandbuch) ohne Druckkosten, weitere Broschüren derzeit nicht kalkulierbar	0
Willkommenskultur und Vorgehen bei neu zugewanderten Mitbürger/innen								
3	Willkommenspaket an Neubürger/-innen	mehrsprachig erweitern	Es muss geklärt werden, für welche Sprachen. Gut wäre es, wenn man ehrenamtliche Mentor/innen hätte, die als fremdsprachliche Ansprechpartner für die verschiedenen Nationalitäten gelten können	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	kurzfristig	ggf. Etat für professionelle Übersetzung	0
4	Neubürgerempfang – Begrüßung auf mehreren Sprachen			Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus	OB und Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus	kurzfristig	keine	2

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer	Kosten	Priorität Punkte
5	SchoWo als „das“ Schorndorfer Fest soll Menschen mit Migrationshintergrund mehr ansprechen.	noch mehr internationale Stände, aber auch internationaleres Programm soll vorgesehen werden.		VG Schorndorfer Vereine, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung soll im Vorstand diese Frage einbringen.	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig umsetzbar, wenn Beschluss von VG gefasst	keine	4
6	Stadtführungen in verschiedenen Sprachen			Islamische und griechische Gemeinde	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus – Stadtinfo	kurzfristig	keine	3
7	Dolmetscherpool für die Unterstützung bei Verwaltungsgängen	persönliche Ansprache bei den jeweiligen Vereinen (z.B. ACIT, islam. Gemeinde etc.)		Vereine und Religionsgemeinschaften	Integrationsbeauftragte/r	mittelfristig	keine, aber hoher Personalaufwand	22
8	Umfrage bei Neuankommenden starten	Abfragen persönlicher Wünsche und Erwartungen beim ersten Ankommen		Entwurf des Fragebogens: Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung in Zusammenarbeit mit Integrationsbeauftragter/m und ehrenamtlichen Übersetzern	Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung	mittelfristig	keine	1
9	Mentoren/innen und Patenschaften	Hilfestellungen, „Ombuds-männer“ suchen für die jeweiligen Nationalitäten		Migrantenvereine versch. Fachbereiche	Integrationsbeauftragte/r	mittelfristig	2.500 Euro – Die Stadt möchte sich mit dem Projekt "Kommt gut an – Sprach- und Kulturmittler" beteiligen, das zentral vom Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen koordiniert wird. Das Projekt würde vom Fördertopf AMIF mit 7.500 Euro (Anteil für die Stadt Schorndorf) gefördert.	5

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer	Kosten	Priorität Punkte
Interkulturelle Kompetenz und Menschen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Ämtern								
10	Interkulturelle Kompetenzen steigern	Respekt und Toleranz soll mit Hilfe von Kursen zur interkulturellen Kompetenz gefördert werden.	Zielgruppendefinition notwendig: z.B. <ul style="list-style-type: none"> · innerhalb der Verwaltung · Kurse für Vereine/Feuerwehr/DRK · Behörden (z.B. Agentur für Arbeit) · Kirchen und Krankenhäuser · Bildungseinrichtungen 	Fachbereich Personal der Stadt Schorndorf und die Fachbereiche der Stadtverwaltung, Integrationsbeauftragte/r	federführend: Integrationsbeauftragte/r, insbesondere auch Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement gefragt für Zielgruppendefinition	sukzessive über mehrere Jahre hinweg	3000 Euro jährlich für stadinterne Schulungen sind vorgesehen.	10
11	Vereinfachung der Amtersprache	verständlichere entbürokratisierte Sprache bei Anträgen und Broschüren	Eruieren von Formularen und Broschüren, die besonders unverständlich sind.	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus/z.B. Pressesprecherin für das Überarbeiten von Texten.	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig		2
12	Quote für Menschen mit Migrationshintergrund	Ziel ist es, bei öffentlichen Behörden und weiteren Instituten die Migrantenquote zu erhöhen, damit diese entsprechend ihrer Anzahl auch in Ämtern und sonst. Stellen vertreten sind.	Welche Stellen/Behörden sind dabei gefragt: <ul style="list-style-type: none"> · Stadtverwaltung · weitere öffentliche Träger · Kirchen (insb. Pflegeeinrichtungen) · Quote bei Ausbildungsplätzen und Festanstellungen 	Fachbereich Personal der Stadt Schorndorf und die Fachbereiche der Stadtverwaltung OB (Werbung machen bei anderen Behörden und Arbeitgeber)	Fachbereich Personal Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	sukzessive über mehrere Jahre hinweg. Siehe auch Monitoring	3000 Euro für Etat für Personalrekrutierungsmaßnahmen wie Ausbildungsbörse in der Moschee	1
13	Menschen mit Migrationshintergrund sind wichtig für unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft	Bewusstsein schaffen durch Pressearbeit, spezieller Jobbörse als besonderes Zeichen der Anerkennung, Eignungstests der Polizei anpassen.	OB Anfrage ans Innenministerium	Eignungstest der Polizei: StR Berger (IM) Pressarbeit: Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus. (Fortführung der Themenreihe Menschen in Schorndorf) Personalamt, Fachbereich Personal Weiterführung der Jobbörse	unterschiedl. Federführungen		keine Etat für Personalrekrutierungsmaßnahmen (Ausbildungsbörse in der Moschee) siehe unter 12	2

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer	Kosten	Priorität Punkte
14	Einstellung eines bzw. einer Integrationsbeauftragten/r	Integrationsbeauftragte/r soll die Prozesse koordinieren, steuern und initiieren und sich in der Stadtgesellschaft vernetzen	Ansprechpartner für Menschen mit Migrationshintergrund (E-Mail-Kummerkasten)	Fachbereich Personal und Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Personalamt, Fachbereich Personal	schon umgesetzt – Diese Forderung kam von allen Workshops	Personaletat: befristete Stelle für drei Jahre; Eigenmittel der Stadt 32.000 Euro, Zuschuss des Landes: 105.000 Euro, insgesamt 137.000 Euro	

7.2. Partizipation & gesellschaftliche Teilhabe

Das erfolgreiche internationale Zusammenleben in einer Stadt ist nicht zuletzt durch die aktive Mitgestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse seitens der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen geprägt. Die Übernahme von Verantwortung führt zu einer stärkeren Identifikation mit der Gesellschaft, in der man lebt.

Dabei geht es einerseits um die Möglichkeit, sich parteipolitisch zu engagieren, um politische Bildung und die Mitwirkung an zivilgesellschaftlichen Institutionen, andererseits steht dabei auch bürgerschaftliches Engagement z.B. in Vereinen im Vordergrund.

Die Verbesserung der Internationalität einer Stadt kann beispielsweise durch die Erhöhung der Anzahl an politischen Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern mit internationalen Wurzeln erfolgen. Dazu müssen die Kandidatenlisten der Parteien und Wählergruppen internationaler werden sowie möglichst viele Bevölkerungsgruppen ein Wahlrecht erhalten und dieses auch ausüben. Hierbei ist der Einfluss der Kommune nur begrenzt. Die Internationalität der Kandidatenliste wird über die örtlichen und überörtlichen Parteigremien gesteuert, während die Frage des kommunalen Wahlrechts für Bürgerinnen und Bürger aus Nicht-EU-Staaten auf Bundesebene entschieden wird. Die Frage der politischen Bildung von Menschen mit internationalen Wurzeln kann jedoch definitiv auf kommunaler Ebene angegangen werden.

Auch bürgerschaftliches Engagement ist eine wichtige Möglichkeit, das gegenseitige Verständnis einer kulturell vielfältigen Stadtgesellschaft zu fördern und über die kulturellen und nationalen Unterschiede hinweg eine gemeinsame Identität für die Stadt, in der wie leben, zu bilden. Gerade junge Migrantinnen und Migranten sind von fairer Teilhabe und der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen oft ausgeschlossen. Zwar ist der Zugang zur Vereinswelt und den Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements für die zweite und dritte Generation der Menschen mit internationalen Wurzeln einfacher – deutlich mehr Menschen mit internationalen Wurzeln sind in nicht zuwanderungsgeprägten Vereinen tätig, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Doch entspricht die Zahl der internationalen Mitglieder in Vereinen noch lange nicht dem jeweiligen Bevölkerungsanteil. Vereine und Organisationen sollten ihre Arbeitspraxis selbstkritisch überprüfen und sich interkulturell öffnen. Dabei soll es sich nicht nur um eine reine Teilhabe, sondern eine Teilhabe auf gleicher Augenhöhe handeln.

Neben den Organisationen, die von Menschen ohne internationale Wurzeln gegründet und mehrheitlich geführt werden, gründen sich auch Vereine und Organisationen von Menschen mit internationalen Wurzeln, deren Ziele und Aktivitäten einen Bezug zu ihrem jeweiligen kulturellen Hintergrund haben. Viele dieser Vereine dienen der

Vermittlung und Bewahrung der Herkunftskultur, besonders der Muttersprache. Dies spielt nicht nur für viele Menschen eine wichtige identitätsstiftende Rolle, sondern ist auch zentraler Bestandteil der kulturellen Vielfalt in Schorndorf. Diese Aktivitäten sollten also keinesfalls grundsätzlich in Frage gestellt oder gar als parallelgesellschaftliche Abgrenzung diffamiert werden. Um eine echte Teilhabe Aller in Schorndorf zu sichern, sollten neben der interkulturellen Öffnung der Vereine und Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements auch die Kommunikation und die Förderung der Organisationen von Migrantinnen und Migranten im Vordergrund stehen.

7.2.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Eine der befragten Personen betrachtet die gemeinsame Erarbeitung der „Konzeption für Vielfalt“ als einen ersten wichtigen Schritt der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne internationale(n) Wurzeln am Integrationsprozess. Sie begrüßt zudem die Offenheit der Stadt gegenüber der Thematik. Zugleich verdeutlicht sie jedoch, dass in vielen Bereichen noch Anstrengungen unternommen werden müssen:

„Ich selbst sehe es als der Anfang von einem Prozess. (...) Das muss sich entwickeln und das wird sich entwickeln. Da möchte ich daran glauben. Dass der Prozess insofern gut gestartet ist. Wenn ich es recht weiß, waren es ja an die 200 Leute, die sich engagiert haben in diesem Prozess, also jetzt schon. Und (...) ich stelle fest, dass seitens der Stadt eine Offenheit da ist, man will das. Das heißt noch lange nicht, dass schon alles gut ist. (...) Das merkt man ja am deutlichsten bei der Polizei oder bei der Feuerwehr, weil wir darauf angewiesen wären, solche Menschen zu haben“

„[Interkulturalität] muss wachsen. Und auf beiden Seiten; aber wie kriege ich das hin, dass kommunalpolitische Themen auch von [MigrantInnen] als wichtig anerkannt wird. Da meine ich, ist ein Nachholbedarf auf der Seite. (...) Ich möchte das möglichst so organisieren, dass man auf Augenhöhe das macht. Es gibt auch positive Ansätze, z.B. dass das Deutsche Rote Kreuz Blutspendetermine in der Moschee hat. Oder dass die Arbeitsagentur in die Moschee geht. Aber es gibt auch wieder andere Strukturen, dass z.B. eine Altenpflegerin, die muslimisch ist, das nicht selbstverständlich ist, obwohl wir sie brauchen würden. Und händeringend nach Fachleuten suchen, aber das kommt noch nicht an. Da hat man sicher noch eine Bringschuld in dem Fall“ (Auszüge aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

Auf die Frage, wo Schorndorf hinsichtlich der Partizipation und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit internationalen Wurzeln in zehn Jahren stehen werde, gibt ein Vertreter der Stadtverwaltung folgende Einschätzung:

„Ich denke deutlich anders als heute, wir werden viel mehr Menschen mit Migrationshintergrund haben, wir werden sie integriert haben hier bei uns, wir

werden sie speziell (...) fördern. (...) Weil wir merken einfach, auf diese Menschen sind wir angewiesen und wir wollen diese Menschen aktiv mit hinein nehmen. Und wir haben einen Oberbürgermeister, der dem Thema sehr aufgeschlossen ist, (...) die beiden anderen Bürgermeister ebenfalls, die dieses aktiv vorantreiben. (...) Ich glaube wir werden sowohl mehr Menschen mit Migrationshintergrund haben, auch mehr behinderte Menschen mit eingebunden haben und ich glaube das ist die Vielfalt die wir brauchen“ (Auszug aus einem Interview mit Vertreter B der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

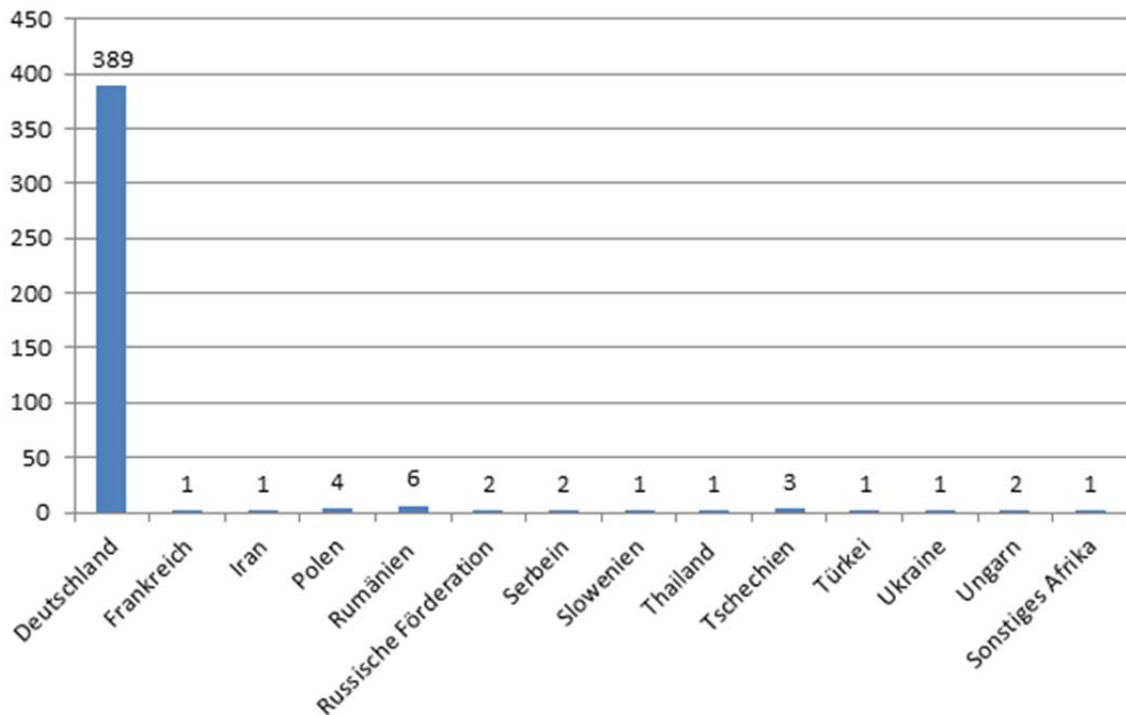
Hervorzuheben ist der Hinweis einer befragten Person, dass die Sprachförderung als alleiniges Mittel zur gesellschaftlichen Teilhabe nicht ausreicht. Zu einer Konzeption für Vielfalt gehören ihrer Meinung nach auch die Offenheit zum interkulturellen Austausch und die Förderung der Partizipation in alltäglichen Settings:

„Also ich denke mal da ist nicht das Problem Deutsch, sondern eher die Aufklärung wichtig, dass sie ihre Rechte und Pflichten besser kennen lernen und zweitens das Miteinander ist wichtig, dass man einfach diesen Menschen auch signalisiert: ihr gehört zu uns, ihr seid ein Teil der Stadt Schorndorf, dass man da einfach mehr miteinander macht. Das ist auch ein großes Defizit, dass noch in Schorndorf beherrscht, dass einfach die Menschen mit anderem Hintergrund auch eher unter sich bleiben noch, das ist vielleicht etwas noch gemischerter wird, vielleicht bunter werden könnte, das wäre zum Beispiel ein Ansatzpunkt“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

7.2.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Die Sportgesellschaft Schorndorf e.V hat einen großen Zulauf an Mitgliedern mit und ohne internationale Wurzeln. Obwohl bei Weitem die meisten Mitglieder in Deutschland geboren wurden, zeigt sich eine Vielfalt an Herkunftsländern unter den Menschen, die sich im Verein engagieren.

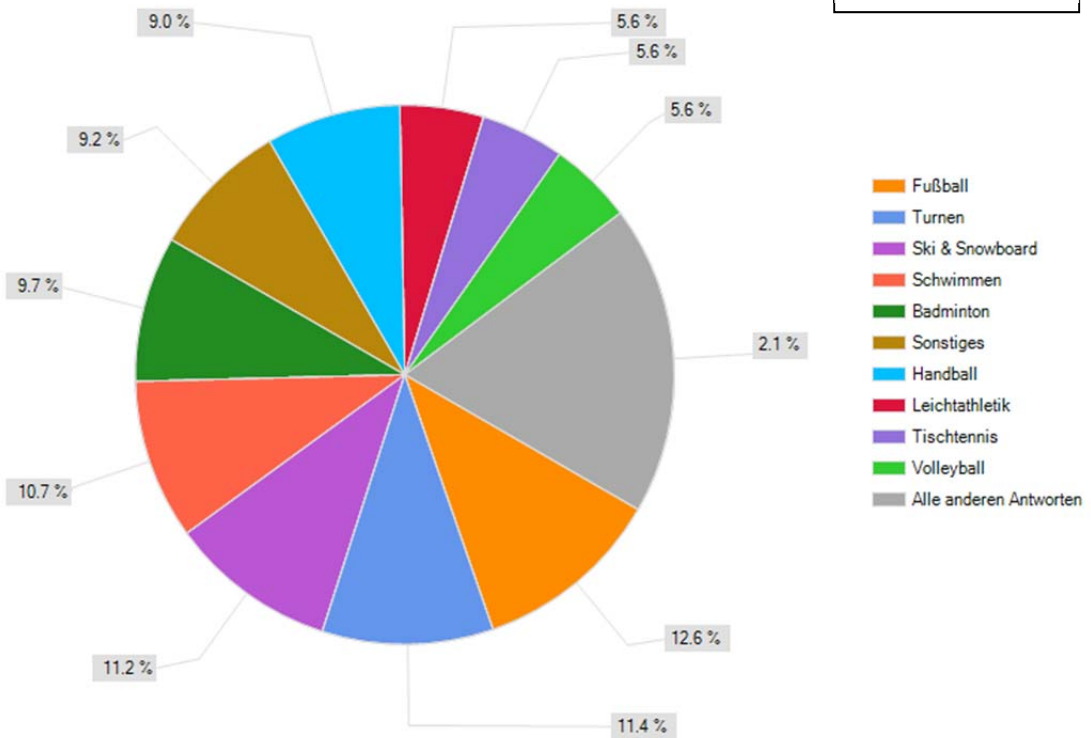
In welchem Land sind Sie geboren?



Eine Befragung zeigt, dass die meisten Mitglieder mit internationalen Wurzeln im Fußball aktiv sind (23,7 %). Auch im Hinblick auf die gesamte Vereinsgesellschaft werden die Angebote der Fußballabteilung am Häufigsten in Anspruch genommen. Während in der Gesamtstatistik die Abteilung Volleyball mit 5,6 % vertreten ist, liegt dieser Anteil bei den Mitgliedern mit internationalen Wurzeln unter 4 %.

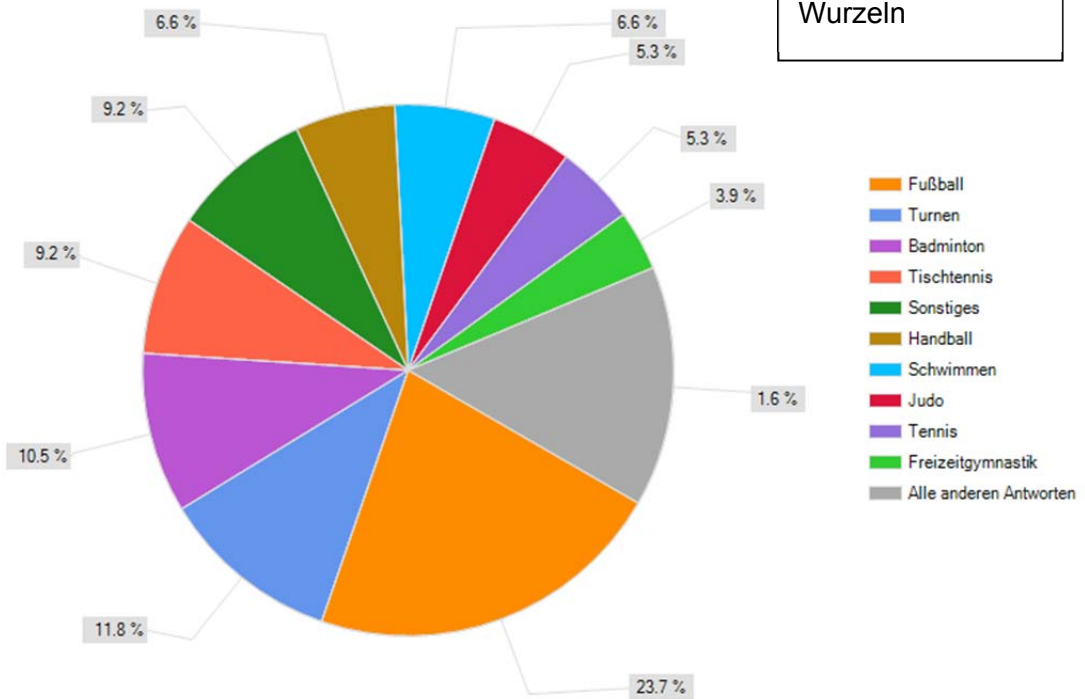
In welcher Abteilung sind Sie?

Gesamt



In welcher Abteilung sind Sie?

Mit internationalen Wurzeln



Verlässliche Aussagen zu weiteren Aspekten bürgerschaftlichen Engagements in Vereinen und Initiativen liegen derzeit noch nicht vor. Auch in den Dachverbänden des Sports oder der Kultur führen die Mitgliedsverbände in ihren Statistiken über die Mitglieder keine gesonderte Rubrik zum internationalen Hintergrund der Teilnehmenden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass in einigen Sportarten – besonders im Fußball – vor allem bei den Jugendlichen der Anteil der internationalen Mitglieder in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

Exkurs - A.S.G.I. Schorndorf: Hier wird der gemeinsame Alltag gelebt. Im Jahre 1962 gründeten die Italiener Franco Invidia, Dante Miggiano, Alberto Pinto und Pietro Tores den Fußballverein ASGI Schorndorf. ASGI ist die Abkürzung von Associazione Sportiva Giovane Italia und bedeutet übersetzt: Sportverein der italienischen Jugend. Der Grundgedanke der Gründer war der, sich selbst und ihren Landsleuten ein Stückchen Heimat und Zusammengehörigkeit in der Fremde zu vermitteln. Der ursprüngliche Verein, der zunächst nur aus italienischen Mitgliedern bestand, veränderte sich im Laufe der Zeit durch den Wechsel der Spieler zu anderen Vereinen und der Rückkehr einiger Mitglieder in die Heimat. Es kamen neue Vereinsmitglieder mit verschiedensten Nationalitäten hinzu, die zu dem großen Erfolg des Vereins erheblich beitrugen. Im Jahr 1988 wurde die Vorstandschaft mit sowohl italienischen, als auch deutschen Mitgliedern besetzt.

In Zusammenarbeit mit dem Jugendzentrum Hammerschlag, dem Jugendmigrationsdienst und der Sportgemeinschaft Schorndorf veranstaltet A.S.G.I. eine Indoor-Fußballgruppe für Migrantinnen und Migranten in der Berufsschule. „Schließlich ist das wichtigste in unserem Verein die Kameradschaft und wenn es untereinander stimmt, wird man es auch auf dem Rasen merken“⁵.

Der Club Manufaktur versucht derzeit, ein interkulturelles Gymnastikangebot nur für Frauen zweisprachig deutsch-türkisch zu installieren.

In den klassischen Gebieten des Ehrenamtes wie der Feuerwehr und der Hilfsdienste wie etwa dem THW sind die internationalen Schorndorferinnen und Schorndorfer noch deutlich unterrepräsentiert: Die Freiwillige Feuerwehr hat derzeit 300 erwachsene Aktive, darunter befinden sich jedoch nur 4 Menschen mit internationalen Wurzeln. Von den 116 Jugendlichen bei der Jugendfeuerwehr haben 9 einen internationalen Hintergrund.

Im Gemeinderat der Stadt Schorndorf hatten zur Zeit der Umfrage im Frühjahr 2014 insgesamt drei Stadträtinnen und Stadträte internationale Wurzeln. 21 Gemeinderatsmitglieder haben an der Umfrage teilgenommen.

Auch auf politischer Ebene ist ein großer Handlungsbedarf zu erkennen, um die Partizipation von Menschen mit internationalen Wurzeln zu erhöhen und zu stärken. Zwar existiert auf Kreisebene ein Kooperationskreis Integration, also ein tagendes Gremium aus Expertinnen und Experten, welches das Landratsamt in Fragen der Integrationsförderung berät. Ein Integrationsbeirat, der die Interessen der Schorndorferinnen und Schorndorfer mit internationalen Wurzeln auf kommunaler Ebene vertritt, fehlt bis jetzt jedoch.

7.2.3. Zentrale Handlungsziele

- Die traditionellen Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements in Schorndorf sind offen für andere Kulturen. Die hier lebenden Menschen mit internationalen Wurzeln sind auf gleicher Augenhöhe willkommen geheißen und auf allen Ebenen in die Vereine einbezogen.
- Menschen mit internationalen Wurzeln sind mit repräsentativem Anteil in politischen Parteien und Gremien sowie als FunktionsträgerInnen und Mitglieder in Vereinen und anderen Organisationen vertreten.
- Die Organisationen und Vereine von Migrantinnen und Migranten werden weiter geöffnet und beteiligen sich in Kooperation mit anderen Vereinen an der nationalitätenübergreifenden Gestaltung des Zusammenlebens in Schorndorf.
- Die Internationalität des Schorndorfer Gemeinderats spiegelt die Internationalität der Schorndorfer Bevölkerung wider.
- Durch die fruchtbaren Begegnungen in den Vereinen und Organisationen werden gemeinsame Aktivitäten auch außerhalb von Gremien und Parteien angeregt und gefördert.

7.2.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Eruiierung von Daten über Menschen mit internationalen Wurzeln in Gremien und dem Gemeinderat, um weitere Maßnahmen zur verstärkten Teilhabe effektiver planen und durchführen zu können.
- Verstärkte Einbeziehung der Menschen mit internationalen Wurzeln in „SchoWo“ (die Schorndorfer Wochen) als größtes und bekanntestes Schorndorfer Fest.
- Unterstützung der Kulturvereine zur Entwicklung von Programmpunkten, die speziell Menschen mit internationalen Wurzeln ansprechen.
- Erstellung eines Konzeptes zur Jugendbeteiligung in Schorndorfer Vereinen und Organisationen, das auch junge Menschen mit internationalen Wurzeln einbezieht.
- Anlegen eines Vereinsregisters, um die Informationen über die Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements für alle zugänglich zu machen.

- Erstellung eines Veranstaltungskonzepts, bei dem die Themen Internationalität und Herkunft sowie der friedliche und vorurteilsfreie Umgang miteinander im Mittelpunkt stehen.
- Einrichtung eines Migrations- und Integrationsbeirates, der die Interessen der Schorndorferinnen und Schorndorfer mit internationalen Wurzeln auf kommunaler Ebene vertritt.
- Unterstützung der Parteien bei der interkulturellen Öffnung mit dem Ziel, dass die politischen Parteien für die nächsten Kommunalwahlen deutlich mehr internationale Schorndorferinnen und Schorndorfer für die Kommunalwahllisten gewinnen.



Umsetzungsmaßnahmen „Partizipation & Gesellschaftliche Teilhabe“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Parteien & Gremien								
1	Parteien sollen zu den Menschen gehen und nicht abwarten, dass sie zu ihnen kommen	Menschen müssen da abgeholt werden, wo sie sind. Sie sollen vor Ort über die Möglichkeiten einer Partei informiert werden. Vor Ort sollen Bedürfnisse und Interessen abgefragt werden. Die Parteien sollen sich den Themen, die Menschen mit Migrationshintergrund besonders beschäftigen, annehmen		Parteien, Migranten	Parteien	langfristig – ist nur gesellschaftlich lösbar	keine	5
2	Bestandsaufnahme: wieviele Menschen mit Migrationshintergrund sind in den Gremien vertreten?	Abfrage im Gemeinderat, den Ortschafsräten Sind Menschen mit Migrationshintergrund repräsentativ im Gemeinderat vertreten?		Ortschaften, Fraktionen	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus	Winter 2014	keine	0
3	Diskussion über die Einrichtung eines Rates für Schorndorfer/innen mit internationalen Wurzeln	In vielen Kommunen gibt es fest installierte Ausländerräte. Diese werden befragt, wenn es um wichtige Themen geht, die Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, bzw. es wird die Sicht eingeholt. Diese Interessensvertreter sind oft wichtige Multiplikatoren in die Stadtgesellschaft und Migrantenvereine hinein	Erstellung einer Übersicht, wo Ausländerräte installiert sind und die Erfahrungen daraus: hat sich die Einrichtung bewährt? Wie hoch sind die Kosten? Welche Aufgaben hat ein Ausländerrat? Wieviele Mitglieder? Wie wurde gewählt?	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit und Tourismus, Gemeinderat	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus	grundsätzliche Diskussion mit neuem Gemeinderat kurzfristig; Einführung mittelfristig	Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit ist abhängig von Größe des Gremiums und Zeitdauer, bzw. Sitzungsrhythmus	13

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
4	Jugendbeteiligung, insb. projektbezogen	In den Jugendorganisationen der Parteien ist es wichtig, dass auch Jugendliche mit Migrationshintergrund frühzeitig eingebunden werden und Verantwortung übertragen wird.		Parteien, Migranten	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	Beteiligung Jugendlicher mit internationalen Wurzeln ist ein Thema innerhalb des Jugendbeteiligungskonzeptes. Es gilt, dies mit dem Jugendkonzept zusammenzuführen	keine	3
5	Politischen Druck erhöhen	Elementare Rechte wie Wahl- und Bürgerrechte sollte für Menschen ohne ausländischen Pass zumindest auf kommunaler Ebene möglich sein. Doppelte Staatsbürgerschaft soll eingeführt werden.	Informationspolitik über die Möglichkeiten verbessern.	Parteien, Migranten	Parteien	langfristig – ist nur gesellschaftlich lösbar	keine	1
6	Interkulturelle Veranstaltungen	Kulturvereine sollten immer wieder auch Programmpunkte für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten	Bilderwand Manu, Kunstnacht Kufo, Sektion für Migranten, Kino Manu	Kulturträger, Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Kulturträger	mittelfristig	keine – Kulturträger haben einen Etat	5
7	Vereinsbörse und Vereinsregister	Infos über Vereine und ihre Möglichkeiten Infotag der Vereine?		Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung und Vereine	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig	Infotag: 2000 Euro	1

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
8	Tag des Fettnäpfchens (Arbeitstitel)	Ein Tag der aufklärt und trotzdem Spaß macht. Oft gibt es Missverständnisse: durch unterschiedliche Traditionen, Kommunikation und Verhaltens- sowohl Sprachregeln. Wie kann dies verhindert werden?	Was sollte man nicht sagen – Wörterbuch: z.B. Kruzitürken, „getürkt“ etc., Theaterworkshop	Integrationsbeauftragte/r; Migranten	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	1000 Euro	12
9	größere Internationale Veranstaltung	Eine Reise um die Welt in Schorndorf. Im Mittelpunkt stehen Themen, nicht Nationalitäten und Herkunft	Oder Schorndorfer MiniWWM Oder International Song Contest	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, Integrationsbeauftragte/r, Bündnis gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit	Integrationsbeauftragte/r	Diskussion im Bündnis – größere Veranstaltung evtl. alle drei oder fünf Jahre?	ggf. höherer Zuschuss durch die Stadt	7
10	Seminar für Vereine	vereinsübergreifendes Seminar für Mitgliederwerbung oder interkulturelle Kompetenz	Evtl. müsste auch etwas Neues gegründet werden: z.B. ein Deutsch-Türkischer Verein	Integrationsbeauftragte/r; Migranten, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	eintägiges Seminar für bis zu 25 Personen kostet 3000 Euro. Evtl. geringer Kostenersatz möglich	0
11	Biographie-Gespräche	z.B. zwei Ärzte oder zwei Sportler: einer aus Deutschland, einer aus einem anderen Land, beide haben ähnliche Biographien aber unterschiedliche Wurzeln, Frauenbiographien (Alltagsgeschichten)	lebendige Bibliothek Bundesarbeitsgemeinschaft evang. Sozialarbeit	Integrationsbeauftragte/r; Migranten	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	minimal	4

7.3. Familie – Jugend – Frauen – Mädchen

Die Familie ist der kleinste Baustein einer Gesellschaft und steht nach Art. 6 GG unter dem Schutze der staatlichen Ordnung. Ihr Schutz und ihre Förderung sowie die Einbeziehung in die gesellschaftlichen Vorgänge sind somit in besonderem Maße auch Aufgabe der Kommune und der gesamten Bevölkerung. Da gerade Familien mit internationalen Wurzeln oft großen Herausforderungen gegenüberstehen und in vielen Fällen nur schwer an allen Bereichen der Gesellschaft teilhaben können, sollen diese in der Schorndorfer Konzeption für Vielfalt explizit berücksichtigt werden. Hierzu gehört auch die gezielte Förderung und Teilhabe sowie die Vernetzung von Jugendlichen mit und ohne internationale Wurzeln.

Auch die Berücksichtigung der Lebenslagen von Mädchen und Frauen im Integrationsprozess hat eine wichtige Bedeutung für die Integrationsverläufe. Geschlechterfragen werden in unterschiedlichen Kulturen sehr kontrovers diskutiert und finden in (religiösen) Ritualen, Normen und Rechtsvorstellungen unterschiedliche Ausprägungen.

Migrantinnen werden in der öffentlichen Wahrnehmung oft als Opfer von Zwangsverheiratung und Ehrenmorden betrachtet oder mit häuslicher Gewalt in Verbindung gebracht. Zweifellos sind sie häufig von vielfachen Benachteiligungen betroffen, dennoch müssen wir auch hier einen differenzierten Blick auf unterschiedliche – von Einkommensverhältnissen und Bildungsniveau beeinflusste – Lebenslagen werfen.

Auf die große Heterogenität der Lebenssituationen von Mädchen und jungen Frauen mit internationalen Wurzeln verweisen die Autorinnen Boos-Nünning und Karakasoglu: „In den Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund hat Deutschland ein ungeheures Potenzial, aber nur dann, wenn die alten Bilder psychisch instabiler, wenn nicht gestörter Frauen, die durch die Wanderung oder das Aufwachsen im Migrationskontext belastet sind, verlassen werden und Ressourcen gesehen und gemeinsam mit den Frauen durch Bildung und Sozialarbeit aufgegriffen und gestärkt werden“.⁶

Die verschiedenen Lebenslagen der Frauen mit internationalen Wurzeln bringen verschiedene Bedarfe an Unterstützung und Förderung mit sich. So wird in der feministisch-orientierten Stadtplanung beispielsweise davon ausgegangen, dass Frauen einen anderen Raumbezug als Männer aufweisen. Sie seien oft allein für die haushaltsnahe Reproduktionsarbeit zuständig, stärker auf die sozialen Netze im Quartier angewiesen und verbrächten einen größeren Teil des Tages im Stadtteil selbst.⁷

Mit einer steigenden Erwerbstätigkeit der Frauen differenziert sich dieses Bild, wenngleich in traditionellen Milieus nach wie vor eine stärker geschlechterspezifische Arbeitsteilung vorherrscht. Für Personalentwicklungsmaßnahmen bedeutet dies, die Mitarbeitenden auf besondere Anforderungen wie geschlechtersensibles Verhalten in Kommunikation und Beratung zu schulen sowie gezielt Frauen mit und ohne internationale Wurzeln für die Unternehmen zu werben.

Allgemein kann formuliert werden, dass es Integrationsaufgabe ist, unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Mädchen, Möglichkeiten und Räume zu schaffen, in denen Geschlechterfragen thematisiert werden.

7.3.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Eine der befragten Personen wünscht sich eine Verbesserung der Angebote im Bereich der Frauenförderung:

„Also am Herzen liegt mir tatsächlich die Frauenförderung und die Frauenhilfen. Das man sich tatsächlich auch anschaut, welche kulturellen Hintergründe gibt es, dass man versucht, ins Gespräch [zu kommen], etwas zu erfahren und dann auch den Frauen Hilfe anbietet. (...) Und das allerwichtigste ist mir wirklich die Qualität der Sprachförderung“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

Um noch mehr Frauen mit internationalen Wurzeln für Angebote zu gewinnen, schlägt ein/e Befragte/r vor, gezielt Orte zu besuchen, an denen Frauen alltäglich anzutreffen sind und in verschiedenen Sprachen zu werben:

„[Man erreicht die Frauen] Indem man mehrsprachig wirbt, dass man wirklich ganz gezielt, in Kindergärten, da wo die Frauen sind, auf dem Spielplatz, wo sie sich immer treffen, in der Moschee, dass man gezielt auch mit dieser Sprache wirbt (...). Vielleicht würden sie lesen, wenn da irgendwie diese Dinge zweisprachig erscheinen würden, vielleicht im Kurzen. Und natürlich die Bedingungen schaffen, dass sie auch kommen können, gerade mit diesem Netzwerk an Kinderbetreuung. Das ist für mich das A und das O. Und auch mal, dass der Nachbar sagt, Mensch ich habe hier seit 20 Jahren einen Nachbarn, ich bin mal so frei und offen und geh auf ihn zu“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

Hinsichtlich der Einrichtungen und Angebote für Jugendliche plädiert eine der befragten Personen für eine Neukonzipierung gemäß den vorhandenen Bedarfen:

„Ja, es gibt Plätze und Orte [für Jugendliche], aber wir müssen es umbauen weil unsere Gesellschaft sich geändert hat. Ich sage mal ein Jugendzentrum, wo am Nachmittag sieben serbokroatische junge Männer sind und sonst keiner, das ist

nicht mehr zeitgemäß. Aber wir brauchen vielleicht eine ganz andere Jugendarbeit an den Schulen, Sozialarbeiter an den Schulen, da müssen wir uns Gedanken machen, da hat sich unsere Gesellschaft, da haben sich gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändert und da müssen wir auch immer wieder unsere [Angebote] hinterfragen und neue Antworten darauf finden. Gegebenenfalls muss man auch mal etwas aufgeben, den Mut zu haben und zu sagen: Das ist nicht mehr zeitgemäß, das gebe ich auf. Jugendarbeit findet heute nicht mehr in Jugendhäusern wie in den 70er Jahren statt, Jugendarbeit findet heute vielleicht eher in den Schulen statt, Jugendarbeit findet vielleicht in internationalen Konzepten statt, im internationalen Austausch statt. (Auszug aus einem Interview mit Vertreter B der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

Eine andere Person beklagt den Mangel an Räumlichkeiten für Jugendliche und wünscht sich eine Erweiterung der Angebote im Bereich der Jugendarbeit:

„Es gibt zu wenig. Ich denke Jugendliche wollen einen öffentlichen Raum. Jugendliche wollen auch in der Stadt sein und wollen sich da aufhalten. (...) Es ist z.B. in der Moschee ein Projekt mit Jugendarbeit gestartet worden, (...) die haben einen Jugendraum geschaffen und hatten dann aber nicht das Personal, um dementsprechend die Jugendlichen zu begleiten oder zu fördern oder sinnvolle Projekte zu machen“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

7.3.2. Beschreibung der Ausgangssituation

In Schorndorf bestehen bereits verschiedene Angebote zur Förderung von Familien, Frauen und Jugendlichen. An den Schulen werden durch Schulsozialarbeiterinnen und –sozialarbeiter Projekte angeboten, die Jugendlichen Unterstützung und Hilfestellungen bei verschiedenen Problemlagen anbieten. Diese Einzelfallhilfen erfolgen auch in Zusammenarbeit mit dem Jugendmigrationsdienst und den Lehrkräften.

Auch der Kinderschutzbund setzt sich für eine bessere Integration ein. So werden über das Projekt „Kinderreich“ insbesondere durch Einzelförderungen Kinder mit internationalen Wurzeln gestärkt. Darüber hinaus bot der Kinderschutzbund 2012 einen Eltern-Kurs mit dem Titel „Starke Eltern-Starke Kinder“ in der DITIB-Moschee in türkischer Sprache an. Insgesamt sind die Veranstaltungen des Kinderschutzbundes von Eltern mit internationalen Wurzeln gut besucht.

Eine weitere wichtige Anlaufstelle ist das Familienzentrum in Schorndorf, in dessen Räumlichkeiten verschiedene soziale Träger eingemietet sind. Es richtet sich mit seinen vielfältigen Angeboten an Familien mit und ohne internationale Wurzeln.

Das Figurentheater Phönix engagiert sich in besonderem Maße für das Miteinander von jungen Asylsuchenden und anderen Jugendlichen aus Schorndorf. Im Rahmen eines besonders geförderten Projekts werden mit einer Gruppe von Jugendlichen, die sich aus den Bewohnerinnen und Bewohnern des Asylbewerberheims und anderen Jugendlichen aus Schorndorf zusammensetzt, regelmäßig Theaterstücke inszeniert, die sich mit den Lebenswelten der Jugendlichen beschäftigen.

Das Jugendzentrum Hammerschlag, die Mobile Jugendarbeit und vor allem das Jugendzentrum Altliche nehmen eine wichtige Position in der Jugendarbeit für Jugendliche mit internationalen Wurzeln ein. Beim Jugendzentrum Altliche stammen beispielsweise derzeit 90% der Besucherinnen und Besucher aus dem Asylbewerberwohnheim. Die Sportgemeinschaft Schorndorf begleitet zusammen mit dem Jugendmigrationsdienst sowie dem Jugendzentrum Hammerschlag eine Fußballgruppe, die unter dem Motto „Sport gegen Kriminalität und Gewalt“ steht.

Der Jugendmigrationsdienst des Kreisdiakonieverband Rems-Murr-Kreis unterstützt Jugendliche und jungen Erwachsene mit internationalen Wurzeln bei ihrem individuellen Integrationsprozess. Die Integrationsförderung erfolgt durch die Integrationsförderplanung mit dem Verfahren des Case Managements sowie durch die sozialpädagogische Beratung. Weitere wichtige Einrichtungen sind das Netzwerk für den „Übergang Schule und Beruf“, der Arbeitskreis „Übergabekonzept“, der bei der Rainbrunnenschule eingerichtet ist, sowie das Aktionsbündnis „Armut betrifft alle“.

Eine weitere Anlaufstelle ist die Abteilung Familien, Senioren und Soziales. Rund 40% der Kunden und Kundinnen haben internationale Wurzeln. Die Abteilung hilft bei Sprachschwierigkeiten, Elterngeld-, Familienpass-, Schuldenfragen und bietet weitere wichtige Einzelfallhilfe und Soforthilfemaßnahmen an.

Auf Initiative der Villa 103 der EVA entstand das Projekt „Fit für mein Kind“. Im Rahmen des Projekts werden Frauen mit internationalen Wurzeln zu Mentorinnen für den Bereich der Familienhilfe geschult. Sie erhalten dafür eine kleine Aufwandsentschädigung. Das Projekt findet auch im Familienzentrum statt. Ebenfalls bei der Evangelischen Gesellschaft gibt es Zugang zu den Maßnahmen „Rosa und Yasemin“, das sich für Hilfe bei Zwangsehen einsetzt.

An der DITIB-Moschee gibt es einen Workshop für orientalischen Tanz für Mädchen mit und ohne internationale(n) Wurzeln. Der Club Manufaktur bietet für Frauen einen Sportkurs an, der sich insbesondere an türkischstämmige Frauen richtet. Es wird sowohl in türkischer als auch in deutscher Sprache unterrichtet.

In Miedelsbach wird in Zusammenarbeit mit der Moschee einmal im Jahr eine Frauenmatinée veranstaltet.

Exkurs - Netzwerk Wiesenstraße: Das Netzwerk Wiesenstraße ist ein Zusammenschluss aus den Kooperationspartnern Jugendmigrationsdienst Schorndorf, Jugendhilfeverbund der Paulinenpflege Winnenden und dem Jugendhaus Altliche. In der Schorndorfer Wiesenstraße leben Menschen aller Nationen und jeden Alters. Seit rund drei Jahren gibt es dort unterschiedliche Angebote für Frauen, Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie Seniorinnen und Senioren: Neben einer Krabbelgruppe und einem Kindertreff, bei dem gespielt und gebastelt wird, können Neuzugewanderte Deutschförderunterricht oder Hilfe bei den Hausaufgaben erhalten. Auch Elternseminare, bei denen die Eltern Beratung in Erziehungsfragen bekommen können, gehören zum Angebot des Netzwerkes Wiesenstraße. Einmal wöchentlich finden außerdem ein Sprachcafé speziell für Frauen mit internationalen Wurzeln sowie ein Frauentreff statt. Um Menschen aller Altersstufen am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen, werden auch Aktionen ins Leben gerufen, die gezielt Begegnungen zwischen Seniorinnen und Senioren und Kindern anregen.

Mittlerweile gibt es auch Angebote, die aus der Wiesenstraße heraustreten: Aus der wöchentlichen Krabbelgruppe hat sich ein Frauenfrühstück entwickelt, das im Familienzentrum in der Schorndorfer Karlstraße stattfindet.

Während von verschiedenen Jugendzentren und Kindertagesgruppen vielfältige Angebote für Jugendliche und Kinder in Schorndorf zur Verfügung stehen, wird deutlich, dass gezielte Projekte zur Förderung von Frauen und besonders Mädchen mit und ohne internationale Wurzeln weiter ausbaufähig sind.

7.3.3. Zentrale Handlungsziele

- Alle Familien fühlen sich als kleinste Bausteine der Gesellschaft wertgeschätzt und gefördert.
- Gleichberechtigung für Männer und Frauen ist hergestellt. Diskussionen über Diskriminierung und Chancengleichheit finden statt.
- Die Potentiale von Frauen und Mädchen werden erkannt und gefördert. Resignation und Rückzug werden verhindert.
- Eine Vernetzung zwischen Jugendlichen sowie Familien mit und ohne internationale Wurzeln ist hergestellt.
- Kinder und Jugendliche mit internationalen Wurzeln sind von der Verantwortung entlastet, als Vermittlerinnen und Vermittler für ihre Eltern bei Behörden und Einrichtungen zu fungieren.

7.3.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Schaffung von Netzwerken für Frauen und Mädchen, um Bürgerinnen mit und ohne internationale Wurzeln durch verschiedene Aktivitäten zusammenzubringen.
- Einrichtung eines Mädchentreffs und Entwicklung konkreter Gruppen- und Einzelangebote zu unterschiedlichen Themen.
- Organisation von Jugendveranstaltungen, die Jugendliche mit und ohne internationale Wurzeln ansprechen und zu einem gegenseitigen Dialog anregen.
- Koordinierung der Jugendarbeit und Erstellung eines Jugendkonzepts, das auch junge Menschen mit internationalen Wurzeln einbezieht.
- Einrichtung einer Begegnungsstätte für Familien mit unterschiedlichen Hintergründen, in der Dialoge stattfinden und Netzwerke geschaffen werden können.



Umsetzungsmaßnahmen „Familien, Frauen, Mädchen & Jugend“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
spezielle Angebote für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer								
1	Allgemein: Prozess in Gang setzen für interkulturelle Familienarbeit: Arbeitsgruppen, Runde Tische, einrichtungsübergreifende Netzwerke, Stadtteilkonferenzen, Zukunftsfesttag etc.	Beggnungen ermöglichen, Beteiligung abrufen, Willkommenskultur leben, Offenheit einüben, Vielfalt schätzen lernen, Multiplikator/innen integrieren (siehe Punkte 2 bis 4)	Zertifikat „Diskriminierungsfreie Einrichtung“ entwickeln	alle u.g. Beteiligten und weitere	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	langfristig	Personalaufwand	14
2	Netzwerke für Mädchen und Frauen schaffen	Informationen vermitteln, Aktivitäten anbieten (Selbstwertgefühl stärken, Kulturen schätzen lernen, schulische Stärken nutzen, auf Augenhöhe agieren): Betreute Netzwerke aufbauen mit Teilgruppen (z.B. Kochen, Kinder/Alte, Freizeit, Sprache etc.)	Mädchen sollen gezielt angesprochen werden. Liste erstellen mit Ansprechpersonen: z.B. Ärztinnen, Anwältinnen Schulische Stärken nutzen und konkrete Gruppen- und Einzelangebote entwickeln	Frauenforum und Familienzentrum	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	mittelfristig – für Mädchen innerhalb des Jugendkonzeptes zu klären	über Frauenetat	18
3	Männerfrühstück anregen	Es sind Angebote für jugendliche und Männer notwendig. Die Situation von Männern und Jugendlichen soll im Austausch diskutiert werden konkrete Gruppen- und Einzelangebote entwickeln (Hausaufgaben, Nachhilfe, Berufsorientierung und Berufseinstieg, Freizeit und Sport etc.)	Diskussion über Diskriminierung und Chancengleichheit; Reflexion von Frauenbildern und Männlichkeitswerten	evang. Kirche und Moschee gemeinsam	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig (derzeitiges Männerfrühstück ausweiten)	ggf. Bewirtungszuschuss (200 – 300 Euro)	3
4	Mädchentreff einrichten	konkrete Gruppen- und Einzelangebote entwickeln (Hausaufgaben, Nachhilfe, Berufsorientierung und Berufseinstieg, Freizeit und Sport etc.)	wichtige Themenfelder: Körper und Sexualität (Gewalt, Verhütung, Schwangerschaft...) Selbstbild und Selbstvertrauen (Ausbildung, Beruf, Anerkennung etc.) Zugang zur Öffentlichkeit (Rechte, Risiken, Ansprechpersonen etc.) Finanzielle Unabhängigkeit (Beschäftigung, Allein-Erziehen, Trennung, Scheidung etc.)	KJR und islamische Gemeinde, städt. Jugendarbeit	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	mittelfristig – innerhalb des Jugendkonzeptes zu klären	Einzelaktivitäten ggf. über Frauenetat	4

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
spezielle Angebote für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer								
5	Jugendveranstaltungen organisieren	Jugendveranstaltungen mit Hilfe des Kreisjugendrings, ggf. über soziale Netzwerke organisieren	Angebote, die Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund gemeinsam ansprechen	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung und andere Kulturträger	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	mittelfristig – innerhalb des Jugendkonzeptes zu klären		8
6	Jugendarbeit koordinieren – Jugendkonzept				Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig		
7	Jungen-Pädagogik weiterentwickeln	Exkursionen, Feriencamps, betreuter Jungentreff Schulorientierung fördern, Rollen reflektieren, Auseinandersetzungen und Miteinander trainieren	Über typische Bildungsverläufe von Jungen informieren, wissenschaftliche Erkenntnisse aufbereiten	JMD, MJA, offene Jugendarbeit	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	mittelfristig – innerhalb des Jugendkonzeptes zu klären		3
8	Begegnungsstätte einrichten bzw. vorhandene im Familienzentrum besser nutzen	Familien Info Tage und Familienfeste veranstalten		Familienzentrum, Kinderschutzbund, Agenda 21, AWO, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Familienzentrum	kurzfristig	evtl. über Frauenrat	3

7.4. Sprache und Bildung

Der Erwerb der deutschen Sprache und eines möglichst hohen Bildungsabschlusses wird oft als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg und damit für gesellschaftliche Teilhabe angesehen. Gerade der Bereich der Bildung ist eng mit einer ernst gemeinten Anerkennungs- und Willkommenskultur verknüpft. Hierdurch können Menschen mit internationalen Wurzeln gut ausgebildet und so kann auch ihr Potential dauerhaft in Deutschland genutzt werden. Diese Potenziale sowie andere individuelle Ressourcen und Kompetenzen gilt es zu fördern und weiterzuentwickeln; sowohl in Kindergarten und Schule als auch auf dem Arbeitsmarkt und in der Wissenschaft. Besonders in Kindergärten und Schulen werden vermehrt interkulturell sensibilisierte pädagogische Fachkräfte benötigt, um Klassen und Teams mit ihren Erfahrungen zu bereichern und zugleich als Vorbilder zu dienen.

Statistiken zeigen erhebliche Unterschiede zwischen Kindern mit und ohne internationale Wurzeln im Bildungsbereich auf. Allerdings ist zu beachten, dass die Schulstatistik bislang nur die Staatsangehörigkeit als Kriterium verwendet und angesichts der vielen Kinder und Jugendlichen mit einem deutschen und einem ausländischen Pass daher nur begrenzt aussagekräftig ist. Dennoch zeigt sich die klare Tendenz, dass junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zunehmend einen mittleren Bildungsabschluss oder eine Hochschulzugangsberechtigung erreichen: während sich der Anteil an ausländischen Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit mittlerem Abschluss um etwa 10 Prozentpunkte auf 46% erhöhte, stieg der Anteil an ausländischen Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung von rund 13% im Jahr 2006 auf 19% im Jahr 2009 an.⁸

Das Ergebnis einer Studie des Instituts TNS Infratest und der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass die Bildung ihrer Kinder für Zugewanderte einen höheren Stellenwert hat als für Einheimische. Von den 2000 Befragten – darunter 250 türkisch- und 250 russischstämmige Menschen – sahen 65% der Gesamtbevölkerung, 69% der russischstämmigen und 85% der türkischstämmigen Bevölkerung durch ein besseres Bildungssystem vermehrte Chancen für eine bessere Einbindung von Ausländerinnen und Ausländern. Während sich nur 86% der Gesamtbevölkerung einen verbindlichen Kindergartenbesuch wünscht, liegt dieser Anteil bei den russischstämmigen Befragten bei 92%, bei den türkischstämmigen Befragten sogar bei 96%.⁹

Gelingt es, die ausländischen Kinder und Jugendlichen zu unterstützen und ihre Motivation zu nutzen, so könnte Deutschland auf ein großes Potential an leistungsbereiten und –fähigen jungen Menschen zurückgreifen. Da ausländische Eltern jedoch oftmals unrealistische Vorstellungen davon haben, wie Bildungsziele zu erreichen sind, ist die kultursensible Elternarbeit weiterhin unabdingbar. Durch eine verstärkte Einbindung der Eltern in die Strukturen von Kindertagesstätten, Schulen und

Vereinen können vermehrt Projekte ins Leben gerufen werden, die einerseits zur Entfaltung der Bildungspotentiale von Kindern und Jugendlichen, andererseits zur Partizipation der Eltern und zur Nutzung ihrer Fähigkeiten für die Gemeinschaft beitragen.

Im Moment wird die volle Entfaltung der Leistungen von Kindern aus internationalen Familien jedoch noch durch die auf homogene Gruppen ausgelegten Bildungsstrukturen erschwert. Da Schülerinnen und Schüler aus internationalen Familien meist über den Wechsel auf die nächsthöhere Schulart oder den zweiten Bildungsweg zu einem höheren Schulabschluss gelangen, müssen die Übergänge zwischen den Schularten erleichtert, niedrigschwellige Angebote zur Lernbegleitung geschaffen sowie sprachliche Hilfestellungen weiter ausgebaut werden. Außerdem kann eine verstärkte interkulturelle Kompetenz unter den Lehrkräften einen erheblichen Beitrag zum Lernerfolg von internationalen Kindern und Jugendlichen beitragen. Um die Entwicklung und Identitätsfindung der Schülerinnen und Schüler zu erleichtern, müssen ihre mehrfachen kulturellen Identitäten anerkannt und als Potenziale erkannt werden.

Gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Kommunikation und Verständigung und somit unerlässlich für eine gelingende gesellschaftliche Teilhabe. Durch vermehrte Angebote von Sprachkursen und Lernen im sozialen Umfeld muss die Sprachförderung weiter ausgebaut werden. Hierbei darf die Förderung von Mehrsprachigkeit und ihre Anerkennung als Ressource jedoch nicht außer Acht gelassen werden; sie birgt großes gesellschaftliches wie wirtschaftliches Potential. Die Kenntnis sowohl der deutschen Sprache als auch der Sprache des Herkunftslandes auf bildungssprachlichem Niveau fördert das Sprachbewusstsein und kann zu einem größeren Erfolg in Schule und Beruf beitragen. Besonders im Dienstleistungssektor und bei Unternehmen, die international tätig sind, können sich durch Mehrsprachigkeit berufliche Chancen ergeben. Hinzu kommt, dass die Pflege der familiären Herkunftssprache neben dem Deutschen für die Identität und das Selbstbewusstsein der Heranwachsenden eine wichtige Bedeutung zukommt.

7.4.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Zwei der befragten Personen berichten von bereits vorhandenen Maßnahmen im Bereich der Sprachförderung, die erfolgreich in Schorndorf umgesetzt werden:

„[Ich kenne da eine Frau], die macht Sprachbetreuung für Asylbewerber (...). Sie geht in eine Familie, die aus Afghanistan gekommen ist, hier Asyl beantragt hat weil wir gesagt haben, es ist wichtig, (...) dass sie die Sprache beherrschen. Eine Stadträtin, die leider jetzt nicht mehr aktiv ist, hat zum Beispiel das Frauencafé

gegründet. Wo man sagt: Also wie erreiche ich denn [Frauen]? Wir erreichen die nicht, keine Volkshochschule [erreicht sie]. Aber sie gehen in ein Frauencafé. Frauencafé, deutsche Frauen machen es auf diese Weise, dass man sich trifft, einfach einübt, was brauche ich zum Einkaufen, was brauche ich dafür? Wie habe ich meine Unterstützung beim Behördengang und jetzt plötzlich baue ich mir doch ein Stück Sprachkompetenz auf und kann das dann wieder weitergeben an die Kinder oder die Kinder kommen hin und sagen: Toll, meine Mutter macht jetzt endlich! Und das sind so die persönlichen, vielfältigen, kleinen Engagements die wir hier haben und die sind unglaublich wichtig“ (Auszug aus einem Interview mit Vertreter B der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

„Also wir haben halt ehrenamtliche Kräfte, sowohl im Kindergarten, als auch in der Schule, die werden quasi im Kindergarten dann zugeordnet und machen dann entweder in Kleingruppen, oder innerhalb der Großgruppe einfach intensivere Sprachförderung mit den Kindern, sowohl mit Migrationshintergrund, als auch deutsche Kindern, die einfach Sprachprobleme haben. Das wird vom Land unterstützt (...) und im Schulbereich ist das Gleiche mit HSL-Maßnahmen und da werden auch ehrenamtliche Kräfte angeleitet, besuchen genauso auch Fortbildungen um da befähigt zu werden und machen dann in Kleingruppen mit den Kindern dann die intensivere Sprachförderung. Und das läuft, meines Erachtens, gut. (...) Da gibt es ja schon Programme, gerade auch im Kindergartenbereich, wo man die Mütter halt eher bekommt, sag ich mal. Da gibt es ja auch so Tandemprogramme, wo man dann halt, quasi ergänzend für die Eltern, oder für die Mütter Sprachförderung anbietet, auch in den Räumen im Kindergarten zum Beispiel. Also das hab ich halt schon mitbekommen, dass das eigentlich teilweise sehr erfolgreich läuft, weil die da zu einer bekannten Institution müssen und nicht irgendwelche von der Volkshochschule, oder so Sprachkurse besuchen. Man kann sie dann eher da abholen, wo sie schon sind und dann das anbieten, wenn das einfach von Kultur her zulässig ist, oder dass sie dann so Sprachkurse besuchen“ (Auszug aus einem Interview mit Vertreterin A der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

Die Vertreterin der Stadtverwaltung bewertet zudem die bisherigen Maßnahmen zur Vermittlung von Menschen mit internationalen Wurzeln in Ausbildungsstellen als positiv:

„Also, wo ich was dazu sagen kann ist zum Beispiel, man versucht wirklich Menschen (...) mit Migrationshintergrund stärker auch in Ausbildungen zu bringen. Das finde ich sehr gut, dass man da wirklich auch das sehr fördert und ich hab auch sehr gute Erfahrungen damit bisher gemacht“ (Auszug aus einem Interview mit Vertreterin A der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

7.4.2. Beschreibung der Ausgangssituation

In Schorndorf stammen in der Altersgruppe 0 bis 18 Jahre 41 % der Kinder aus internationalen Familien¹⁰; in den nächsten Jahren ist eine Zunahme dieser Zahl zu erwarten. Dies verdeutlicht, dass es künftig keine homogene „Mehrheitsgesellschaft“ mehr gibt.

Eine umfassende Bildungsoffensive zur Verbesserung der Bildungsangebote und damit der Aufstiegschancen für Menschen mit internationalen Wurzeln sollte auf drei Ebenen ansetzen: bei der vorschulischen Bildung, der schulischen Bildung und der Erwachsenenbildung. Auffällig ist, dass die bereits bestehenden Programme in Schorndorf sich zum größten Teil auf die schulische Bildung beziehen:

In der Gottlieb-Daimler-Realschule in Schorndorf haben etwa 20% der Schülerinnen und Schüler internationale Wurzeln. Um eventuellen Diskrepanzen im Lernniveau auszugleichen, wurde das Projekt „Schüler helfen Schülern“ ins Leben gerufen, bei dem lernschwächere Schülerinnen und Schüler von Peers Nachhilfe in allen Fächern erhalten können.

Der Anteil an Schülerinnen und Schülern mit internationalen Wurzeln an der Karl-Friedrich-Reinhard-Werkrealschule beträgt dagegen etwa 60%. Die Kinder stammen hauptsächlich aus Familien mit türkischen oder albanischen Wurzeln. Es finden regelmäßige Schülertreffs statt, in denen kontinuierlich auch Rassismus als Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit thematisiert wird. Außerdem findet auch hier eine individuelle Hausaufgabenbetreuung statt, um Kindern mit Lernschwierigkeiten eine Hilfestellung anzubieten.

Die Rainbrunnenschule ist eine Gemeinschaftsschule in Schorndorf. Sie verfügt über einen Grundschul- und einen Werkrealschulbereich. Während etwa 30% der Schülerinnen und Schüler an der Grundschule internationale Wurzeln haben, beträgt dieser Anteil unter den Werkrealschülerinnen und Werkrealschülern etwa 50%. Viele Kinder und Jugendliche aus türkisch- und russischstämmigen Familien sowie die schulpflichtigen Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus dem Einzugsgebiet Wiesenstraße besuchen die Rainbrunnenschule. Hier finden auch VKL-Klassen zur Sprachförderung und Vorbereitung auf den Schulalltag statt. Voraussichtlich startet ab Dezember 2014 eine weitere VKL-Klasse an der Rainbrunnenschule aufgrund der großen Nachfrage. Zusammen mit der Paulinenpflege Winnenden e.V. – ein Jugendhilfeverbund und Berufsbildungswerk mit beruflichen Schulen – wurde eine Hausaufgabenhilfe eingerichtet; der Jugendmigrationsdienst bietet eine Berufseinstiegs- und Übergangshilfe für Schülerinnen und Schüler an.

Das Burggymnasium Schorndorf ist anerkannte „Unesco-Projektschule“ und „Schule gegen Rassismus“. Regelmäßig werden dort Aktionen für Vielfalt und gegen Fremdenfeindlichkeit von Schülerinnen und Schülern für Schülerinnen und Schüler durchgeführt. Statistiken sind hier leider nicht bekannt.

Am Berufsschulzentrum des Landkreises in Schorndorf eröffnet der neue Bildungsgang AV Dual (Ausbildungsvorbereitung Dual) in Kooperation mit der HK und

der IHK den unterschiedlichen Bedürfnislagen von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Hauptschulabschluss neue Perspektiven. Das AV Dual kann entweder einjährig mit dem Ziel, einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand zu erwerben, oder zweijährig mit dem Ziel des mittleren Bildungsabschlusses durchlaufen werden. Schülerinnen und Schüler mit Sprachschwierigkeiten haben die Möglichkeit, das erste Jahr zu wiederholen.

Auch die Grundschule Schlosswallschule bietet Plätze für Kinder ohne Deutschkenntnisse an. Sowohl an der Rainbrunnenschule und der Schlosswallschule als auch im Berufsschulzentrum sind die Klassen für Kinder und Jugendliche ohne Sprachkenntnisse regelmäßig überfüllt. Hier besteht Handlungsbedarf.

An der Künkelinschule wird einmal in der Woche muttersprachlicher Unterricht in den Sprachen Türkisch, Russisch, Kroatisch, Serbisch, Italienisch und Slowenisch angeboten.

Die VHS Schorndorf bietet Sprach- und Integrationskurse auf A1- bis B1- Niveau für Menschen mit internationalen Wurzeln an. Durchschnittlich nehmen ca. 130 Personen an den Kursen teil.

Die Stadtbücherei hat zusammen mit der Paulinenpflege, die auch in der Wiesenstraße tätig ist, einen kostenlosen Leseclub für Kinder eingerichtet.

Exkurs - Frauen-Sprachcafé der AWO: Jeden Dienstagvormittag von 9.30 Uhr bis 11.00 Uhr findet in der Karl-Wahl-Begegnungsstätte das Frauen-Sprachcafé für Frauen zwischen 18 und 60 Jahren statt. Viele der Italienerinnen, Griechinnen, Südostasiatinnen, Afrikanerinnen und Türkinnen sind junge Mütter und bringen ihre Kinder mit. Nach einer kurzen Einführungsrunde verteilen sich die Frauen in kleine Arbeitsgruppen mit etwa 3 oder 4 Frauen zu den jeweils unterschiedlichen Sprachniveaus. Die Unterrichtsstunden werden von Frau Schophaus und Frau Reisch vorbereitet; insgesamt betreuen fünf ehrenamtliche Helferinnen die Frauen im Sprachcafé. Im Anschluss an den Sprachkurs können die Frauen Beratungen und Hilfe bei Alltagsproblemen, insbesondere bezüglich der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Behörden, erhalten. Insgesamt nehmen etwa 12 Frauen regelmäßig am Sprachcafé teil.

Eine ehrenamtliche Gruppe betreut mit Hilfe der Stadtverwaltung im Sprachcafé Asylbewerber. Sie geben nicht nur Hilfe beim Spracherwerb sondern haben teilweise auch ein patenschaftliches Verhältnis zu den Asylsuchenden.

Die Stadt Schorndorf ist sehr frühzeitig in die Sprachförderung eingestiegen. Schon seit über 40 Jahren ist die Arge Sprachförderung nach dem „Denkendorfer Modell“ für Schulkinder bis maximal Klasse 6 tätig. Sprachförderung für Jugendliche und Erwachsene findet hierüber jedoch nicht statt.

Die Stadt Schorndorf hat darüber hinaus in der frühkindlichen Bildung Sprachförderkräfte in den Kindergärten eingesetzt. Ab drei Jahren wird bei Eintritt in den Kindergarten Sprachförderung angeboten, soweit ein Bedarf festgestellt wird. Dieser Bedarf wird ein bis eineinhalb Jahre vor möglichem Einschulungstermin überprüft (Programm SPATZ der Landesregierung). Sprachförderung für Kinder unter drei Jahren fördert dieses Landesprogramm nicht.

Die Kita Wirbelwind ist in einem besonders geförderten Projekt „Frühe Chancen“, das sich auch an Kinder unter drei Jahren richtet. Hier wurde eine spezielle Sprachförderkraft ausgebildet. Das Projekt ist bis Ende 2015 befristet.

Es wird deutlich, dass besonders im Bereich der Erwachsenenbildung und der vorschulischen Bildung in Schorndorf erheblicher Handlungsbedarf besteht.

7.4.3. Zentrale Handlungsziele

- Kinder und Jugendliche mit internationalen Wurzeln haben eine gerechte Chance auf Teilhabe an Bildungsangeboten und werden individuell gefördert, damit sie Bildungsfortschritte erzielen können.
- Es herrscht eine Kultur der Mehrsprachigkeit, in der die deutsche Sprache als Grundlage der Kommunikation gefördert sowie Mehrsprachigkeit als Ressource anerkannt und als Gewinn wertgeschätzt wird. Die Sprachförderung wird dokumentiert, verbessert und vervollständigt.
- Schülerinnen und Schüler mit internationalen Wurzeln sind durch aussagekräftige und mehrsprachige Informationen in die Bildungsfortschritte ihrer Kinder miteinbezogen und werden auf dem Laufenden gehalten.
- Wir gehen auf Menschen mit internationalen Wurzeln aller Altersklassen ein und stellen das Angebotsportfolio der Bildungslandschaft auf sie ein.

7.4.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Durchführung von Informationsveranstaltungen in Schulen und Asylbewerberheimen in verschiedenen Sprachen über das deutsche Bildungs- und Schulsystem.

- Erstellung von mehrsprachigem Informationsmaterial sowie Durchführung von Informationsveranstaltungen über Angebote zur Sprachförderung von verschiedenen Anbietern.
- Einrichtung eines niedrigschwelligen Angebotes zur Sprachförderung von Eltern, Jugendlichen und Erwachsenen.
- Einrichtung eines Programms zur Kinder- und Familienbildung, um Kinder schon in Kindertageseinrichtungen zu fördern und deren Eltern systematisch und aktiv in den Lernprozess ihrer Kinder einzubinden. Dabei werden Erziehungs- und Bildungskompetenzen gestärkt.
- Entwicklung eines Konzeptes zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz von Lehrkräften.
- Schaffen von Angeboten für kostenlose Nachhilfe und andere Unterstützungsangebote.



Umsetzungsmaßnahmen „Sprache und Bildung“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unteprojekt	zu beteiligten	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Bildungslandschaft: Systemkenntnis und Informationen für die Eltern								
Schule und die Rolle von Lehrern wird kulturspezifisch wahrgenommen.								
1	„Wie geht Schule?“	Infoveranstaltungen in anderen Sprachen über das Bildungssystem und über das Schulsystem	ggf. in Elternabende einbinden	weiterführende Schulen, staatliches Schulamt, VHS sowie Grundschulen und Kindergärten (bei Infoveranstaltungen über Schulsystem)	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurz- mittelfristig	2000 Euro	22
2	Schule für Asylbewerber	Infotermin im Asylbewerberheim		Lehrer, Stadt, Landkreis	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung und Sprachhelfer für Asylbewerber	kurzfristig	keine	6
3	„Was steht da“ und Erziehungskurse	Elternbriefe in mehreren Sprachen Elternkurse analog „Starke Kinder – starke Eltern“ in der Moschee	Sprach- und Kulturvermittler suchen analog Schwäb. Gmünd	Integrationsbeauftragte/r; Schulen, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	Schulen, Integrationsbeauftragte/r;	mittelfristig (Aufbau eines Pools an Sprach- und Kulturvermittler und Schuling der Personen dauert)	Personalaufwand	13
Sprachförderung								
4	Information über bestehende Angebote	Infoveranstaltungen mit Muttersprachlern und Flyer	Sprachförderung für Kinder Infos über Sprachförderung in der VHS Sprachförderung für Jugendliche Sprachförderung für Erwachsene	Arge Sprachförderung, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, VHS	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	mittelfristig	1000 Euro, aber Personalaufwand	5

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
5	Sprachförderung für die Eltern von Kindergartenkindern	als niederschwelliges Angebot sollen während des Kindergartenzeitig und in räumlicher Nähe Fördermaßnahmen für Eltern angeboten werden. Kinder wären damit automatisch betreut.		Arge Sprachförderung, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, VHS, freie Träger	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	langfristig	Personalaufwand, sächlicher Aufwand und Honorarkosten abhängig von Teilnehmerzahl, Refinanzierung?	8
6	offene Sprachförderung für junge Erwachsene und Erwachsene ohne Deutschkenntnisse	analog Denkendorfer Modell ggf. mit Bezuschussung	Keplerschule – 27 Kinder VKL Klasse? (Es gibt schon 4–5 abgewiesene Jugendliche)	OB, Landrat, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	mittelfristig	Personalaufwand, sächlicher Aufwand und Honorarkosten abhängig von Teilnehmerzahl, Refinanzierung?	29
7	Sprachförderung modernisieren	analog Ludwigsburger Modell „Kifa“ – ein Kinder- und Familienbildungsprogramm	Professionalisierung des Ehrenamtes	Schulamt, Kulturvereine, Kindertagesstätten, Schulen	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	langfristig: Vorbereitungszeit notwendig, politische Entscheidung	Kosten nicht zu schätzen	2
8	Kinder und Jugendliche früh und unbürokratisch fördern	In Zusammenarbeit mit den Kindergärten, Schulen und Vereinen sollen Maßnahmen entwickelt werden, wie Kindern und Jugendlichen (über Sprache und andere Fördermaßnahmen) ein besserer Start in Schorndorf möglich ist.	Schulen: Schüleraustausch oder Schülermentoren/-innen Schülerprojekttage oder Thementage in den Kindergärten: Kinder stellen ihre Herkunftsländer vor	Vereine, Schulen, Kindergärten, Jugendarbeit	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, Jugendarbeit	mittel- lang-fristig ggf. Aussagen über Jugendkonzept	Etat noch nicht zu beziffern (Sprachförderung) Keine zusätzliche städtische Kosten für Themen- oder Projekttage, da im Schuletat	22
sonstige Handlungsfelder								
9	Internationales Orchester mit Instrumenten aus aller Welt	kann weiter ausgedehnt werden: Internationale Kochkurse etc.	Dirigent erforderlich	VHS und JMS	EBM	kurzfristig	keine – ggf. teilweise refinanziert durch Kostenbeiträge	4
10	Interkulturelle Kompetenz in Schulen		Gespräche mit Schulleiter führen.	Dezernenten, Schulen, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	EBM	mittelfristig	keine Kosten im städtischen Etat	3

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
11	vorgezeichnete Bildungswege durchbrechen	Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Ein Kind das mit seinen Eltern in der Wiesenstraße wohnt, geht in der Regel im St. Markus oder in die Gmünder Straße in den Kindergarten (jeweils Kindergarten mit hohem Migrantenanteil). Es gibt dort wenige Sprachvorbilder. Dann gehen viele auf die Keplerschule und machen den Werkrealschulabschluss.	Quoten für Kindergärten? Schulbezirke überdenken	Dezernenten, Fachbereich Bildung und Erziehung und Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht	OB	langfristig: Vorbereitungszeit notwendig, politische Entscheidung		11
12	kostenlose und ehrenamtliche Nachhilfe	Es sollen Ehrenamtliche für das Jugendhaus Hammerschlag sowie die Mobile Jugendarbeit gefunden werden für Deutsch, Mathe und Englisch. Abendstunden.		Juze Hammerschlag und andere Jugendhäuser, Mobile Jugendarbeit, Schulsozialarbeit	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig	keine – aber hoher Personalaufwand	15
13	Gottesdienste überkonfessionell	Schuljahresbeginn-Gottesdienste sollten abwechseln in den Gotteshäusern oder mit allen Geistlichen stattfinden	Erstes Sondierungsgespräch bei Schulleiterkonferenz	Dezernenten, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement Schulleiter und Kirchen	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig	keine	6

7.5. Wirtschaft und Arbeit

Die "Daimler-Stadt" Schorndorf erfreut sich landesweit großer Berühmtheit für Gottlieb Daimler, Sohn der Stadt und Erfinder des "leichten, schnelllaufenden Benzinmotors". Dennoch muss Schorndorf sich heute und für die Zukunft neuen Herausforderungen in Bereich Arbeit und Wirtschaft stellen, um weiterhin ein attraktiver Wirtschaftsstandort zu bleiben.

Schon heute gibt es in einzelnen Branchen freie Arbeitsstellen, die nicht mehr besetzt werden können, weil kein ausreichend qualifiziertes Personal dafür zur Verfügung steht. Im Hinblick auf den demographischen Wandel ist zu erwarten, dass diese Situation auch zukünftig ein enormes Problem für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt darstellen wird. Welche Stadt im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland Erfolg hat, wird davon abhängig sein, wie attraktiv der Standort für potenzielle Zuwanderinnen und Zuwanderer ist. Dabei spielen die Haltung der Stadtbevölkerung – die Offenheit gegenüber Menschen aus anderen Kulturen und die gelebte kulturelle Vielfalt – sowie gute und vielfältige Bildungsangebote eine große Rolle. Auch eine zunehmende Internationalisierung der Unternehmensstrukturen ist wichtig für eine dauerhafte Weiterentwicklung der Stadt als Wirtschaftsstandorts.

Integrationserfolge hängen „ganz entscheidend vom Zugang zum Arbeitsmarkt ab. Wenn bestimmte Zuwanderergruppen diesen Zugang nicht erhalten, weil sie ethnisch oder religiös diskriminiert werden, helfen ihnen auch bessere Qualifikationen nicht.“¹¹

Einerseits schafft die Europäische Union durch Freizügigkeit und damit einer Vereinfachung der Mobilität vielseitige Chancen für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, andererseits bringt die Öffnung der Märkte und die damit verbundene Deregulierung auch Risiken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit, da sich beispielsweise die Standards der Beschäftigungsbedingungen in negativer Weise entwickeln können. Wir leben in einer um Arbeit zentrierten Gesellschaft, in der die Berufstätigkeit eine der wichtigsten Verknüpfungen zur Wirklichkeit darstellt. Sie umfasst neben der Funktion des Gelderwerbs zum selbständigen Lebensunterhalt eine Reihe psychischer Unterstützungsfunktionen, die nur schwer durch andere gesellschaftliche Teilhabeangebote zu ersetzen sind.¹²

Abgesehen von den sog. Hochqualifizierten aus dem IT-Bereich oder dem Medizin-Sektor ist unser allgemeines Bild von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten von einem Defizitblick geprägt. Hindernisse und Grenzen – beispielsweise in Form von Sprachbarrieren, angeblich schlechten Ausbildungsstandards in den Herkunftsländern und der daraus folgenden Nicht-Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf geringbezahlten Arbeitsplätzen oder ein scheinbares Zurückschrecken einzelner Migrantinnen und

Migranten vor der Fortschrittlichkeit einer postmodernen Gesellschaft durch attestiertes Traditionsbewusstsein – werden gesellschaftlich diskutiert und häufig den Menschen mit internationalen Wurzeln als Versäumnisse zugeschrieben. Ressourcen, die Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten mitbringen, bleiben dagegen eher unbeachtet. Migrantinnen und Migranten sprechen mehrheitlich mehr als eine Sprache, sie haben Wege gefunden mit Herausforderungen und Krisen proaktiv umzugehen, weisen oft Durchhaltevermögen und eine positive Lebenseinstellung auf. Trotzdem finden sie aufgrund der Chancenungleichheit auf dem hiesigen Arbeitsmarkt und aufgrund gesellschaftlich verbreiteter (Negativ-) Zuschreibungen oft keine fairen Beschäftigungsbedingungen. Diese Zustände müssen und sollen aufgebrochen und zum Positiven verändert werden.

7.5.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Die Wirtschaftssituation in und um Schorndorf ist gut, auch wenn in den letzten Jahren einige Traditionsbetriebe schließen mussten. In einem Interview wird die Stadt als Wunsch-Arbeitgeberin vieler Migrantinnen und Migranten dargestellt:

„Es ist auch der Traum eines jeden Migranten, irgendwann bei der Stadt zu arbeiten, das ist so das Größte was man erreichen kann in einem fremden Land (...), das ist so die größte Anerkennung die man haben kann und das ist auch für wirklich jede ausländische Familie die erzählen kann mein Bruder, mein Schwager, mein Neffe arbeitet bei der Stadt, ist das der größte Beweis wir haben es geschafft. Aber es kommt immer mehr hab ich das Gefühl, zumindest in meinem Empfinden, dass der Migrantenanteil schon deutlich gestiegen ist im Gegensatz zu früher“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

Eine/r der Befragten zeigt auf, dass nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sondern auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit internationalen Wurzeln in Schorndorf vertreten sind und prognostiziert einen Anstieg der Zahl von Unternehmerinnen und Unternehmern mit internationalen Wurzeln:

„Es gibt, sie werden immer mehr. (...) Also ich bin persönlich auch einer (...) der den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt hat. (...) Sehr viele Menschen haben hier eine Ausbildung gemacht. Es schaffen auch Leute bei mir hier und wie gesagt, die werden immer mehr. Ich sehe es auch in der jüngeren Generation, die natürlich auch jetzt eine bessere Ausbildung genossen hat ja auch jetzt sehr viele Abitur und Hochschulabschlüsse besitzen und die eigentlich auch den Schritt in die Selbstständigkeit wagen und immer mehr Unternehmen gibt es, die zum Beispiel jetzt von Migranten gegründet werden“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger; 27. Januar 2014).

Eine der befragten Personen verdeutlicht im Gespräch die immer noch bundesweit vorhandenen Diskriminierungen von Menschen mit internationalen Wurzeln auf dem

Arbeitsmarkt und wünscht sich für Schorndorf, dass diesen entschieden entgegengewirkt wird:

„Der Spiegel hat ja da auch einen großen Bericht darüber gebracht, kam auch im Fernsehen, das war glaube ich eine junge Türkin, die mit einem sehr guten Abschluss über 200 Bewerbungen geschrieben hat und nie einen adäquaten Job bekommen hat. Also, dass solche Verhältnisse bei uns nicht herrschen, das wäre sehr, sehr wichtig“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/ einem Schorndorfer Bürger; 27. Januar 2014).

7.5.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Dem Jobcenter in Schorndorf zufolge haben 35-37 % der Menschen, die Leistungen nach dem ALGII beziehen, eine ausländische Staatsangehörigkeit; der Anteil der Menschen mit internationalen Wurzeln liegt bei etwa 50 %.

Die Agentur für Arbeit verzeichnet einen Anteil der Menschen mit internationalen Wurzeln, der in etwa ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in Schorndorf entspricht: rund 30 % der ALGI-Bezieherinnen und -bezieher weisen internationale Wurzeln auf. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass dieser Prozentsatz in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sehr schnell ansteigt, da überdurchschnittlich viele Menschen mit internationalen Wurzeln bei Zeitarbeitsfirmen oder als Hilfskräfte tätig sind. Bei den Jugendlichen, die über keine Ausbildung verfügen, sind ca. 30% junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Neben der Agentur für Arbeit, die beispielsweise spezielle Förderungs- und Beratungsmaßnahmen für Menschen mit türkischen Wurzeln (zum Beispiel über eine Auswahlberaterin auf Rems-Murr-Kreis-Ebene mit türkischen Sprachkenntnissen) oder Projekte zur Reduzierung der Abbruchquote von Schülerinnen und Schülern und Auszubildenden mit internationalen Wurzeln anbieten, gibt es auch Maßnahmen von Vereinen und anderen Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements zur Förderung von Menschen mit internationalen Wurzeln in Wirtschaft und Arbeit. Die Stadt Schorndorf führte in Zusammenarbeit mit dem IQ Netzwerk BW Region Stuttgart eine Veranstaltung durch, um über die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu informieren. Das stetige Beratungsangebot ist über die AWO Stuttgart gegeben.

Islamische Gemeinde zu Schorndorf e.V.: Zusammensitzen und diskutieren. Alltagsprobleme besprechen - aber auch lachen, sich unterhalten, feiern, Billard spielen, Musik hören, fernsehen, Fußballspiele gemeinsam erleben und selbstverständlich auch beten. Die Moschee in Schorndorf ist ein Gebetszentrum aber auch ein Gemeindezentrum und Freizeitzentrum. Hier kommen Mitglieder und Gäste aller Altersgruppen zusammen: der Innenhof und die beiden Teestuben (hier sind Frauen und Männer noch jeweils unter sich) sind beliebte Treffpunkte für Erwachsene; Kinder und Jugendliche können sich in ihre eigenen Räume zurückziehen oder im Sommer den Außenbereich mit Spielplatz nutzen. Dort ist auch ein Grillplatz für kleine Sommerfeste geplant.

Neben den Angeboten für ein geselliges Miteinander können in der Islamischen Gemeinde zu Schorndorf auch Veranstaltungen wahrgenommen werden, die Hilfe und Unterstützung für die Partizipation an der Gesellschaft außerhalb der Religionsgemeinschaft bieten. Hierzu gehören beispielsweise eine vom Arbeitsamt in den Räumen der Gemeinde angebotene Arbeitsberatung für Menschen mit internationalen Wurzeln sowie Deutschkurse, die in Kooperation mit der Volkshochschule organisiert und durchgeführt werden.

Für die Stadt Schorndorf gibt es keine belastbaren Zahlen hinsichtlich der Anzahl an Unternehmen, die von Schorndorferinnen und Schorndorfern mit internationalen Wurzeln geführt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Unternehmerinnen und Unternehmer mit internationalen Wurzeln noch nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht.

7.5.3. Zentrale Handlungsziele

- Ausbildungsplätze von und für Menschen mit internationalen Wurzeln sind vermehrt vorhanden und allen Schorndorferinnen und Schorndorfern im erwerbsfähigen Alter wird eine berufliche Perspektive ermöglicht.
- Die Unternehmen, die von den Schorndorferinnen und Schorndorfern mit internationalen Wurzeln geführt werden, nehmen an Zahl zu, verstetigen sich und engagieren sich mehr als bisher im Bereich der Ausbildung.
- Durch die interkulturelle Öffnung von Unternehmen sowie die Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sind attraktive Arbeitsplätze verstärkt auch mit Menschen mit internationalen Wurzeln besetzt.

- Die Zahl der internationalen Schorndorferinnen und Schorndorfer ohne abgeschlossene Berufsausbildung sinkt auf den Stand derjenigen ohne internationale Wurzeln.
- Der Übergang von Schule zum Beruf wird besonders für junge Schorndorferinnen mit internationalen Wurzeln erleichtert.
- Frauen mit internationalen Wurzeln werden verstärkt für den Arbeitsmarkt qualifiziert und sind in das Arbeitsleben integriert.

7.5.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Entwicklung einer gemeinsamen Arbeitsmarktstrategie zur Steigerung der Beschäftigung der Schorndorferinnen und Schorndorfer mit internationalen Wurzeln.
- Erstellung eines Konzepts zur Förderung der Ausbildung insbesondere junger Menschen mit internationalen Wurzeln.
- Entwicklung eines Konzepts zur Förderung von Frauen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, besonders in Führungspositionen.
- Start einer politischen Initiative zur Anerkennung der im Heimatland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen gut ausgebildeter Zuwandererinnen und Zuwanderern.
- Schaffung einer Informationsplattform zum Bildungs- und Ausbildungssystem sowie Berufsorientierung und Ausbildungsförderung.
- Erstellung eines Konzepts zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.
- Entwicklung einer Strategie zur Bereitstellung von Hilfeleistungen und Unterstützungsangeboten für den Übergang zwischen Schule und Beruf.
- Etablierung gezielter und kultursensibler Qualifizierung von Existenzgründerinnen und Existenzgründern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern mit internationalen Wurzeln sowie Vernetzung mit erfolgreichen Selbstständigen mit und ohne internationale Wurzeln.

Umsetzungsmaßnahmen „Wirtschaft & Arbeit“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden



lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Gewinnung von Arbeitskräften								
1	Fachkräftegewinnung	Förderfonds der Stadt; Info über Maßnahmen auf Regions- und Landkreisebene, was kann die Stadt weiter tun?		OB, Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr und Ausbilder Arbeitskreis der IHK, ggf. noch auf Handwerker gezielt zugehen	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr und IHK	langfristig	nicht einschätzbar	0
2	Frauenförderung	Vereinbarkeit von Familie & Beruf, kulturelle Unterschiede	Info über Möglichkeiten zum Quereinstieg (Bildungsunterstützungseinrichtungen), Frauen in Führungspositionen	Agentur für Arbeit, Jobcenter, Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr, Frauenforum, IHK	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	kurzfristig	Homepage: keine	9
3	Informationsvermittlung/ Berufsorientierung	über Ausbildung, Bildungssystem, Übergang Schule / Beruf, Umschulungs/Ausbildungsförderung, Bafög		Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, Agentur für Arbeit, JMD	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, JMD	mittelfristig	hoher Personalaufwand, Findung von Ombudsmännern, -frauen ist vorgeschaltet	4
4	Ausbilder-Treffen	Förderung der Interkulturellen Kompetenz der Ausbilderbetriebe	Kurse zur Interkulturellen Kompetenz	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr und Ausbilder Arbeitskreis der IHK, ggf. noch auf Handwerker gezielt zugehen	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	kurzfristig	500 Euro	3

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Jugendliche und Junge Arbeitnehmer								
5	Übergang Schule/Beruf muss besser organisiert und mehr Hilfestellungen geleistet werden		Maßnahmen vom Runden Tisch konkret zu entwickeln	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, Agentur für Arbeit, Ausbilderbetriebe (Ausbilder Arbeitskreis von der IHK, Handwerkschaft ist in puncto Ausbildung nicht in einem Ausbildertreffen organisiert), Deutsch-italienischer Kulturverein, ital. General-konsulat	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, JMD	mittelfristig	keine Angaben möglich	18
6	Existenzgründertreffen für und von Menschen mit Migrationshintergrund	Patenschaften für Existenzgründer	evtl. Stammtisch für verschiedene Branchen	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr mit Unternehmen, islam. Gemeinde, Italienischer Arbeiterverein, griech. Arbeitnehmerverein	Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	kurzfristig	Existenzgründertreffen 500 Euro zusätzlich zum bisherigen Etat	3
7	Vorurteile von Arbeitgebern abbauen	Ziel: Ängste abbauen Infoportal – Unternehmer sprechen mit Unternehmern über ihre Erfahrungen	Internetbörse zur Info über Mitarbeiter verschiedenster Länder	Betriebe, Unternehmen	BdS, Integrationsbeauftragte/r, Fachbereich Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	mittelfristig – gesellschaftlicher Prozess	Informationsveranstaltung: 1500 Euro	0
8	Interkulturelle Kompetenz von Arbeitgebern	Information über interkulturelle Festtage (wann ist Ramadan, was bedeutet das für den islam. Arbeitnehmer etc.), Infos über Tabus	Kalender mit staatlichen und religiösen Feiertagen für Betriebe, Kantinengerichte auf ausl. Arbeitnehmer ausrichten (Schwein getrennt)	Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, Internat. Vereine	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	minimal	2

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
9	Willkommenskultur der Arbeitgeber	Patent für Neulinge aus gleichem Kulturkreis	In welchem Rahmen kann diese gesellschaftspolitische Forderung „angebracht“ werden: Mitgliederversammlungen von SchorndorfCentro und BdS, ggf. Thema Interkultur, zum Thema eines Unternehmerforums machen, Label „diskriminierungsfreies Unternehmen“	Betriebe, Unternehmen, BdS	Betriebe, Fachbereich für Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr	kurzfristig: Gespräche, Unternehmerforum aber langfristiger gesellschaftlicher Prozess	Personalkosten bei den Betrieben	9
10	Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen aus anderen Ländern	Informationsveranstaltung mit dem IQ Netzwerk Baden-Württemberg	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Queereinsteigerinnen. Auf Agentur zugehen. Interesse der Stadt deutlich machen.	Integrationsbeauftragte/r und VHS	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	200 Euro (im normalen Integrationsset unterzubringen)	7

7.6. Wohnen und Stadtentwicklung

Wohnen ist ein Menschenrecht, das in Sozialräumen, d.h. in sozialgeographisch abgrenzbaren Lebensräumen, Stadtteilen, Vierteln oder Dörfern stattfindet. Nach Hinte ist ein Sozialraum „ein Wohnquartier, eine räumliche Einheit, über die die Menschen sagen: Da leben wir, da kennen wir uns aus, fühlen wir uns wohl, da leben ein paar Leute, die können wir nicht leiden und ein paar, die können wir gut leiden. Da wohnen wir, streiten wir uns, kennen wir die Nachbarn, gehen wir einkaufen“¹³.

Gelingende oder misslingende Integration und vielfaltsorientiertes Zusammenleben entscheidet sich im Wesentlichen „vor Ort“, in den Kommunen und in ihren Stadtteilen. Seit den 1980er Jahren nimmt die Spaltung der Sozialräume in „Reiche-Leute“- „Normale-Leute“- und „Arme-Leute“-Stadtteile zu. Gesprochen wird in diesem Zusammenhang von sog. Benachteiligten Stadtteilen, die besser als benachteiligende Quartiere bezeichnet werden sollten.¹⁴

Segregationsprozesse – so die Stadtforscher Häußermann und Siebel¹⁵ – müssen in ihrer Wirkungsweise differenziert betrachtet werden. Neben der ethnischen Trennung nach Herkunft, kann soziale Segregation auch in Bezug auf den jeweiligen sozialen Status oder etwa demographische Merkmale wie Alter bzw. Lebenszyklus unterschieden werden. Entscheidend ist darüber hinaus auch, ob es sich um freiwillige, aktiv angestrebte Segregation oder um erzwungene, status- oder wohnungsmarktbedingte Trennung handelt. Die Autoren geben als positive Wirkung von ethnischen Segregationsprozessen beispielsweise ein relativ konfliktarmes Zusammenleben aufgrund von vorhandener Homogenität, von funktionierenden Netzwerken und Infrastrukturen oder von hohen nachbarschaftlichen Selbsthilfepotenzialen an. Trotzdem herrscht in der Stadtplanung ähnlich wie beispielsweise auch in der Sozialen Arbeit das Leitbild einer sozialen Mischung vor, um Gefahren des ethnischen Rückzugs, der Stigmatisierung von Stadtteilen oder der Ausbildung von Armutsvierteln vorzubeugen.

In den Blick genommen werden sollten unserer Meinung nach deshalb Strategien einer inklusiven, sozialintegrativen und interkulturellen Stadtteilpolitik, die Vielfalt der Bewohnerinnen und Bewohner gezielt als Ressource betrachtet. Hierbei sind neben einer Verbesserung der Infrastruktur und der lokalen Beschäftigungsmaßnahmen auch der Ausbau der Gemeinwesenarbeit und die Beteiligung und Aktivierung der Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Etablierung von Strukturen eines Quartiersmanagements von herausragender Bedeutung.

7.6.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Ein langfristiges Handlungsfeld stellt die Stadtentwicklung dar. Laut der Befragten bedarf es hier besonderer Anstrengungen, um den Menschen die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen und diese zu fördern:

„Insofern sehe ich Stadtentwicklung als pragmatische Arbeit, hinter der aber ein intelligentes Konzept stecken muss. Das intelligente Konzept ist das ständige Nachfragen: Sind wir noch auf dem richtigen Weg damit? Wenn wir sagen: Nein sind wir nicht, dann müssen wir es abändern. Stadtentwicklung hat ja mit gesellschaftlichen Entwicklungen auch zu tun. In den 60er Jahren war Stadtentwicklung anders als wir es heute machen und dann kam die ganze ökologische Stadterneuerung, Stadtentwicklung wovor wir heute auch noch ein bisschen so stehen und so gibt es immer wieder andere Schwerpunkte die wir nennen“ (Auszug aus einem Interview mit Vertreter B der Stadtverwaltung, 3. Februar 2014).

Zur Verbesserung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in benachteiligten Stadt- und Ortsteilen schlägt eine Person das Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“ vor:

„Es gibt zum Beispiel das Programm soziale Stadt und [hier können] Gesprächsmöglichkeiten eröffnet [werden]. (...) Gute Nachbarschaft heißt für mich eigentlich, dass man in Quartieren denkt. Und ich könnte mir vorstellen (...) dass sich die Menschen, die dort wohnen und damit sind Menschen mit Migrationshintergrund automatisch mit drin, dass die sich organisieren und selbst überlegen, was für die jetzt ansteht, was wichtig wäre, sei es vom Straßenfest, bis hin, dass man kommunalpolitische Forderungen fordert. Also mir wäre eben wichtig, dass man [durch das] Konzept von Vielfalt (...) Dinge anstößt, die sich selbst organisieren. Also nicht, dass die Stadt immer diejenige ist, die etwas am Leben erhalten muss. (...) Sondern es müssten seitens der Stadt Strukturen geschaffen werden, die so etwas ermöglichen. Und wenn dann eben nichts zustande kommt, dann kommt halt nichts zu Stande. (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

7.6.2. Beschreibung der Ausgangssituation

In Schorndorf wird in den vergangenen Jahren eine Veränderung der Stadtteilentwicklung und dem Wohnen in Schorndorf wahrgenommen. Jedoch gibt es immer noch Quartiere, die von der Bevölkerung und der Stadtverwaltung als „Problemviertel“ wahrgenommen werden; hierzu zählen insbesondere die Wiesenstraße und der Hammerschlag. Die Gaststätte „Linde“ in Weiler war lange Zeit Brennpunkt und als Treff von Neonazis bekannt. Die Bürgerinitiative „Weiler gegen Rechts“ ist aktiv und mit aller Kraft bemüht, dieser Personengruppe und ihrer Einstellung gegen ein vielfältiges Miteinander Einhalt zu bieten, es werden unter anderem interkulturelle Feste angeboten. Zwischenzeitlich ist die Lage in Weiler entspannt.

Insgesamt leben 5190 Ausländerinnen und Ausländer in Schorndorf (Stand November 2014). Von ihnen wohnen 4223 in der Kernstadt, 314 in Weiler, 294 in Haubersbronn, 141 in Miedelsbach, 115 in Schornbach, 62 in Oberberken, 21 in Buhlbronn und 20 in Schlichten.

Um die Inklusion und die Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen zu verbessern, soll einer „Ghettoisierung“ einzelner Viertel in Schorndorf entgegengewirkt werden. Ein Beispiel hierfür ist das Stadtviertel Alter Baumwasen, in dem sich in der Vergangenheit viele Veränderungen vollzogen haben und das nun als ein „intaktes Quartier“ angesehen wird. Gute Ergebnisse hat man dort mit dem Projekt der Unteren Uferstraße erzielt. Hier hat eine zeitweise Unterstützung die Wogen geglättet und einen intakten Sozialraum wiederhergestellt.

Exkurs - Untere Uferstraße: nach mehreren ethnischen Konflikten Anfang der 1990er Jahre in Schorndorf startete im Jahre 1993 das Projekt „Untere Uferstraße“. Im Zuge des Projektes sollten in dem Gebiet soziale und strukturelle Veränderungen herbeigeführt werden. Langfristiges Endziel war die Verbesserung der Chancen von Kindern und Jugendlichen sowie die Erhöhung der Lebensqualität durch die Verbesserung der Gesamtsituation in der Unteren Uferstraße. Unter Mitarbeit des Jugendamtes, des Sozialen Dienstes, der Mobilen Jugendarbeit und des Christlichen Zentrums Scala übernahm der Deutsche Kinderschutzbund (DKSB) damals noch Ortsverband Schorndorf e. V. die Trägerschaft. Die Vernetzung der einzelnen Kräfte sollte generationsübergreifend und interkulturell geschehen.

Durch das Projekt entwickelte sich die Wohnsituation in der Unteren Uferstraße zum Positiven. Sowohl Straftaten und Polizeieinsätze als auch Einsätze des Jugendamtes wurden deutlich verringert. Das Klima im Stadtviertel hat sich verbessert und die Integration von Kindern und Jugendlichen, die nun durch positive Verhaltensweisen auffielen, gelang fortlaufend.

Im Jahre 2008 musste das Projekt aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen der beteiligten Projektpartnerinnen und Projektpartner leider eingestellt werden. Es wird jedoch daran gearbeitet, neue Fördermittel zu gewinnen, um die Erfolge der Vergangenheit weiter ausbauen zu können.

Im Stadtviertel Wiesenstraße ist durch den großen Einsatz der Paulinenpflege, die sich vor allem der Frauen und Kinder im Quartier einsetzt, aber auch durch das Jugendzentrum Altliche, das sich überwiegend um die Asylbewerber kümmert, eine gute Betreuungsstruktur von städtischer und kirchlicher Seite. Schwierig erscheint, dass die vom Landkreis eingesetzten Betreuer, die durchweg sehr engagiert sind, nicht ausreichend oft vor Ort sind und die Aufgaben des Landkreises durch Ehrenamtliche, Einrichtungen der Stadt und der Kirchen übernommen werden.

Im angedachten Kindergarten St. Markus der katholischen Kirchengemeinde soll in der Erlensiedlung ein „Treffpunkt Familie“ entstehen, das mit seinen Angeboten ebenfalls einen Schwerpunkt in der Quartiersarbeit darstellen kann.

7.6.3. Zentrale Handlungsziele

- In den benachteiligten Stadtvierteln und Quartieren mit besonders hohem Anteil an Menschen mit internationalen Wurzeln gibt es einen guten sozialen Zusammenhalt. Die Inklusion und Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen ist gut.
- Die Entwicklung der Stadtteile als aktive Quartierspolitik ist im Fokus der Akteurinnen und Akteure.
- Ausreichend bezahlbarer Wohnraum für alle Schorndorferinnen und Schorndorfer ist vorhanden.
- Eine Abschottung der Menschen oder Gruppierungen in einzelnen Quartieren findet nicht statt und ein friedliches und wertschätzendes Miteinander wird gefördert.
- In allen Stadtteilen und Ortschaften sind international gemischte Bevölkerungs- und Bebauungsstrukturen vorhanden, um Menschen mit und ohne internationale Wurzeln in Schorndorf zu vernetzen und zu einem Dialog anzuregen.

7.6.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Durchführung einer Sozialraumanalyse zur Feststellung der individuellen Problemlagen in den jeweiligen Stadtvierteln.
- Schaffung von Freiräumen und Aktivräumen, die für alle Bevölkerungsgruppen offen zugänglich und nutzbar sind.
- Organisation von regelmäßigen Treffen und Angeboten zur Schaffung einer Beteiligungsplattform für Menschen aus allen Stadtteilen.
- Ausbau und attraktive Gestaltung von Spiel- und Fußballplätzen sowie anderen sicheren Räumen für Jugendliche.
- Einrichtung von Exkursionen und Quartiersbegehungen in Stadtviertel mit hohem Anteil an Menschen mit internationalen Wurzeln.
- Entwicklung eines Konzeptes zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für alle Schorndorferinnen und Schorndorfer in den verschiedenen Stadtvierteln und Stadtteilen.
- Investitionen in städtebauliche Projekte, die auf familienfreundliche, altersgerechte und die Willkommenskultur stärkende Infrastrukturen hinarbeiten.
- Verstärkte Einbindung der Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft, um Instrumente, Initiativen und Maßnahmen vor Ort besser abstimmen und gemeinsame Lösungsstrategien entwickeln zu können.

Umsetzungsmaßnahmen „Wohnen & Stadtentwicklung“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden



lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Allgemeine Handlungsempfehlungen zum Planen und Bauen								
1	aktive Einbeziehung der Beteiligten	gemeinsame Planung inklusive Bürger/innen mit Migrationshintergrund	ggf. Ansprechpartner finden	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Ansprechpartner der Nationen?	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht	innerhalb des Projektes Bürgerbeteiligung zu lösen		1
2	Flächen explizit für Aktiv-Programme ausweisen	dient dem Miteinander		Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Dezernenten	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht	langfristig	hohe Kosten	0
3	Exkursionen unternehmen, Learn from the best „Projekt Soziale Stadt“ Ziel: Soziale Stadt für den Bereich Wiesenstraße	1. Wiesenstraße anschauen 2. Aalen 3. Tübingen	Sportpark Rems einbeziehen und SG.	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Gemeinderat	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht	kurzfristig Besichtigungs-termin, langfristig soziale Stadt	Exkursion: 500 - 1000 Euro Wenn Programm soziale Stadt: noch nicht abschätzbare Kosten, aber Fördertopf des Bundes	11
4	Bezahlbarer Wohnraum			SWS		langfristig	hohe Kosten, im Wirtschaftsplan SWS darzustellen	11
Quartierspolitik								
5	Internationaler Garten bzw. Begegnungsgarten	individuelle kleine Parzellen, gepflegt von Menschen mit internationalen Wurzeln. Internationale Gartenkultur	Es wird ein kommunales stadtnahes Grundstück benötigt	Interessierte Bürger/innen, Schulen, Stadtgärtner Zentrale Dienste, Fachbereich Tiefbau, Gruppe „Transition Initiative Schorndorf – Gemeinshaftliches Gärtner“	IkG, Verantwortliche der Gruppe „Transition Initiative Schorndorf“	2019	über IkG	20
6	Remserlebnispfad	Durchgängige Wegführung, Schorndorfer Künstler einbeziehen		Interessierte Bürger/innen, Schulen, Fachbereich Tiefbau	IkG	2019, vorher beginnen	über IkG	0

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
7	Beteiligungsstruktur im Quartier	selbstorganisierte regelmäßige Treffen	welche Quartiere, mit welchem Ziel? In Zusammenhang mit soziale Stadt?	Quartiersbeirat, geleitet von Verwaltung. Wer?	N.N.	langfristig	sehr hoher Verwaltungs- und Personalaufwand. Nur vorübergehend, z.B. für Projekt soziale Stadt, denkbar (selbstorganisiert dann im späteren Verlauf)	1
8	Spielplätze und Bolzplätze attraktiv gestalten, Räume für Jugendliche gestalten	Sicherheitsberater, attraktive Geräte	ggf. mit Kunstobjekt gestalten (Wiesenstraße) – Projekt eines Künstlers, der mit Jugendlichen arbeitet. Gutes Beispiel: Konstanz Begegnungsräume mitten in der Stadt.	Interessierte Bürger/innen, Schulen, Zentrale Dienste, Fachbereich Tiefbau	IkG	2018-2019	regelmäßiger Etat Tiefbauamt	5
9	Angebote für Sport- und Begegnungsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen	z.B. Platz für Ballspiele, Tischtennis, Boulebahn, Rasenschach, Volleyball, Flanier- und Begegnungsraum	in der Wiesenstraße als auch zentral in der Stadt	Quartiersbeirat, geleitet von Verwaltung und Jugendhaus Altlaache, Sprachkurs für Asylbewerber	Fachbereich Tiefbau	mittelfristig	Vorschlag aus dem Workshop: Förderung durch ansässige Stiftung	1

7.7. Gemeinsam leben im Alltag

Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit – offen gelebt wie durch die rechtsextreme Szene, in subtilen Botschaften oder in Alltagsdiskriminierung – verhindern das Zusammenwachsen zu einer Gemeinschaft der Vielfalt. Gegen Diskriminierung, Rassismus und jede Form von Extremismus muss von jeder Schorndorfer Bürgerin und jedem Schorndorfer Bürger entschlossen vorgegangen werden.

Das gleichberechtigte und friedliche Zusammenleben von Einheimischen und Menschen mit internationalen Wurzeln ist ein wesentliches Ziel vieler Integrationskonzepte. Häufig werden ethnische Zugehörigkeit, Milieu oder Schicht als wesentliche Faktoren für die Bildung von Nachbarschaftskontakten, Freundschaften und Netzwerken genannt. Hinzu kommen jedoch weitere Vielfaltsdimensionen wie z.B. Lebensstil, ökonomische Situation oder die gemeinsame Stellung im Lebenszyklus (Alter, Mutterschaft etc.). Diese wirken sich im Sinne von sich überlappenden Mehrfachzugehörigkeiten auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und Begegnungsprozesse aus und verhindern damit die Polarisierungstendenzen der Stadtgesellschaft in „Ausländer“ und „Deutsche“. Durch eine gezielte Förderung von Kontakt- und Lernmöglichkeiten im Rahmen der Stadtteilarbeit können Gruppenbildungsprozesse entlang gemeinsamer Interessen, Wünsche und Lebenslagen gefördert werden.

Konflikte zwischen deutschen und internationalen Nachbarn und Nachbarinnen werden häufig nicht offen ausgetragen und erhalten eine ethnische Zuschreibung („Türken sind...“ oder „Deutsche sind...“) statt analytisch als Regel-, Ressourcen- oder Generationenkonflikte betrachtet und „behandelt“ zu werden. Eine zivile, demokratische Streitkultur setzt aber bei allen Beteiligten die Fähigkeit zur Äußerung von Bedürfnissen und die Anerkennung der anderen Person als Mensch mit gleichen Rechten sowie den Verzicht auf die Anwendung von Machtmitteln voraus. Hier können Methoden der fairen Streitschlichtung und Konfliktmediation zielführend angewandt werden.

Die lokalen Migrant*innenorganisationen sind wichtige Kooperationspartner bei der Gestaltung von Begegnungsprozessen, denn sie liefern Wissen über die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Communities und können problemlos Kontakte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren herstellen. Begegnungsangebote müssen an den Lebensumständen der Betroffenen ausgerichtet sein und deren Interessen und Themen aufgreifen. Da eine multikulturell zusammengesetzte Stadtgesellschaft längst Realität geworden ist, müssen die kulturellen, ethnischen und religiösen Identitäten der Migrantinnen und Migranten wahrgenommen und anerkannt werden.

7.7.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Als eine Möglichkeit für ein Miteinander von Menschen mit und ohne internationale(n) Wurzeln werden gemeinsame Aktivitäten wie Feste angesprochen:

„Hier muss ich den städtische Kindergarten Burgstraße wirklich loben, die dort sehr viel machen, indem sie zum Beispiel auch italienische Feste, türkische Sommerfeste, also Sommerfeste unter bestimmten Mottos, das letzte Jahr war italienisch glaub ich das Sommerfest, da wurden überall italienische Fahnen gemalt. Das Jahr davor stand das Sommerfest unter dem Motto Türkei und das sind zum Beispiel solche Ansatzpunkte. (...). Das wäre zum Beispiel also Aufklärung, Informationsmaterial auch in den Schulen, das wären zum Beispiel Punkte und Schwachstellen wo ich sagen würde, dass da ein besserer Informationsfluss stattfinden muss und sollte, damit man Ängste abbauen kann“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

Ein/e Vertreter/in einer der islamischen Gemeinden in Schorndorf wünscht sich einen stärkeren Austausch und hofft, dass zukünftig noch mehr Menschen das Angebot seiner/ihrer Gemeinde nutzen werden:

(...) dass sich Menschen auch untereinander besser austauschen, dass unser internationales Fest besser besucht wird, dass wir unser Fastenbrechen in der Gemeinde auch jedes Jahr praktizieren. Wir haben ja auch ein Sommerfest, (...) wir machen das Sommerfest (...) eigentlich auch unter dem Aspekt des gegenseitigen Austauschs, der Teilhabe, dass einfach dann auch die deutschen Bürger teilnehmen. Ich freue mich sehr drüber, dass auch viele Politiker, viele politische Parteien (...) auch bei uns in der Gemeinde waren und von unserer Moschee gesprochen haben. Und das ist eine klasse Sache natürlich, es ist wirklich die Moschee der Schorndorfer Bevölkerung. Also das dies ankommt, dass wir da sind, dass wir einfach ein Teil der Stadt Schorndorf sind und dass da einfach ein besserer Austausch stattfindet, das sind so meine Wunschvorstellungen“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 27. Januar 2014).

Eine Person verdeutlicht, dass trotz der großen Offenheit der Moscheegemeinde, immer noch Berührungsängste bestehen würden:

„Zum Beispiel haben wir eine Moschee, die sehr offen ist (...) und trotzdem sind immer noch Berührungsängste da, gegenüber der Moschee. (...) Senioren suchen immer mal wieder ein großer Raum, dass man dann auf die Moschee kommt, die gerne diesen großen Raum für 200 Leute auch vermieten würde, da kommt man einfach da nicht darauf“. (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

7.7.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Rassismus und Diskriminierung von Menschen bzw. Menschengruppen und auch der oft nicht wahrgenommene Alltagsrassismus verhindern ein gemeinschaftliches Leben im Alltag. Aus diesem Grund schlossen sich in Schorndorf mehrere Organisationen zusammen, um der Fremdenfeindlichkeit und dem Fremdenhass in und um Schorndorf entschieden entgegenzutreten.

Exkurs - Schorndorfer Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit und

Rechtsextremismus: „Rassismus beim Namen nennen: Einmischen statt wegsehen“. Diesem Leitmotiv folgt das Schorndorfer Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Es geht hier nicht nur um die gewaltbereiten und organisierten Neonazis sondern auch um rassistische Haltungen in der Mitte unserer Gesellschaft, die oftmals geduldet oder gar bejaht werden.

Alltagsrassismus, Beleidigungen und körperliche Übergriffe finden tagtäglich statt – auch in Schorndorf. Im November 2000 wurde in der Schorndorfer Innenstadt ein griechischer Geschäftsmann von acht NPD-Anhängern fremdenfeindlich beschimpft und schwer verletzt. Aufgrund dieses Gewaltübergriffs initiierten Schorndorfer Bürgerinnen und Bürger das Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Weitere fremdenfeindliche Vorfälle im Rems-Murr-Kreis – wie der Brandanschlag in Winterbach, regelmäßige Treffen von Skinheads und Neonazis in der „Linde“ in Weiler wie auch die damaligen Landesparteitage der NPD in Korb – zeigen, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Das Bündnis setzt sich aus ehrenamtlichen Mitgliedern von Verbänden, Parteien und Kultureinrichtungen, Gewerkschaften und Kirchen sowie privat engagierten Bürgerinnen und Bürgern zusammen. Es sieht es als Aufgabe an, Integration an der Basis zu fördern. Umgesetzt wird dies durch die Bildung lokaler Netzwerke zur Schaffung eines fairen Zusammenwachsens in Nachbarschaft und Schulen, in Betrieben und Vereinen. Es werden Informationsveranstaltungen in Schulen, interreligiöse Lernabende, türkisch-deutsches Kabarett sowie Sprachförderungen angeboten. Auch die Organisation des Interkulturellen Festes in Schorndorf ist eine zentrale Aufgabe des Bündnisses gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus.

Das Bündnis ist zudem aktives Mitglied im „Fachbeirat gegen Rechtsextremismus des Landeskreises Rems-Murr“ und wird von 20 Kooperationspartnern getragen. Aufgrund des langjährigen Einsatzes für eine offene und fremdenfreundliche Stadt wurde Schorndorf 2010 vom Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend mit der Plakette „Stadt der Vielfalt“ ausgezeichnet.

Zudem steht die Bürgerinitiative "Weiler gegen Rechts" für kulturelle Vielfalt und Toleranz in Schorndorf - Weiler ein.

Auch die Kirchengemeinden in Schorndorf engagieren sich für ein gelingendes, die Vielfalt wertschätzendes Miteinander. Es finden beispielsweise in der evangelischen Kirche griechisch-orthodoxe Gottesdienste statt; der katholische Gottesdienst wird in mehreren Sprachen (kroatisch, italienisch und polnisch) abgehalten. Im Nachgang zu den Friedenswochen 2009 (mit noch mehr Zulauf nach den Vielfaltwochen im Jahr 2012) hat sich eine muslimisch-christliche Frauengruppe gefunden. Dieses Frauenfrühstück findet einmal monatlich im Martin-Luther-Haus, der Versöhnungskirche und der DITIB-Moschee statt. Die Schorndorfer DITIB-Moschee ist auch für andere Kulturkreise offen und bietet den Bürgerinnen und Bürger eine Begegnungsstätte in Schorndorf.

Die Süddeutsche Vereinigung veranstaltet regelmäßig Eltern-Cafés im Gemeindezentrum, bei denen Frauen aus Ägypten, Irak, Jordanien und Italien und Deutschland zusammenkommen.

Die Milli Görüs Moschee (IGMG) in der Heinkelstraße hat derzeit 70 – 80 Mitglieder, ist aber stadtgemeinschaftlich isoliert, da diese Gruppierung von vielen als zu extrem angesehen wird. Der Verfassungsschutz beobachtet diese Gruppierung bundesweit, da antidemokratische und antisemitische Tendenzen festzustellen waren. Inwieweit die Schorndorfer IGMG-Moschee-Mitglieder als extrem eingestuft werden müssen, ist offen.

Die Öffnung der Schorndorfer Kirchengemeinden, das Engagement der verschiedenen Vereine, Verbände, Bürgerinnen und Bürger spiegelt die Haltung der Gesellschaft in Schorndorf wider. Hier arbeitet die Schorndorfer Bevölkerung gemeinsam an einem gelingenden Leben in Vielfalt - und gegen Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus.

Exkurs - Projektwochen Vielfalt in Schorndorf: Im September 2012 fand die Eröffnungsveranstaltung der Projektwochen „Vielfalt in Schorndorf“ statt. Diese Veranstaltung wurde von der Stadtverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendamt und dem Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus erstellt. Die Schirmherrin Bilkey Öney, Integrationsministerin des Landes Baden-Württemberg, eröffnete die Projektwoche der Vielfalt. Viele verschiedene Institutionen, Schulen und Vereine beteiligen sich mit über 60 Projekten daran.

Die gesamte Projektwoche war in öffentliche Veranstaltungen, mehrtätige Veranstaltungen und nichtöffentliche Veranstaltungen gegliedert. Dazu zählten Projekte wie „Synergie durch Vielfalt“, das die Islamische Gemeinde zu Schorndorf e.V. veranstaltete. Hier konnten sich Bürgerinnen und Bürger bei einer Podiumsdiskussion beteiligen oder von Erfolgsgeschichten der Menschen mit internationalen Wurzeln erfahren. Das Ziel war es, internationale Bürgerinnen und Bürger über Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen, beispielsweise Weiterbildungsangebote, zu informieren.

Durch die unterschiedlichen Angebote während der Projektwochen wurde die Vielfältigkeit der Schorndorfer Vereine und Institutionen deutlich.

Zu Vereinsstrukturen, insbesondere inwieweit Menschen mit internationalen Wurzeln eingebunden sind und mitgestaltend wirken, ist wenig verfügbares Datenmaterial bekannt. Die Stadtverwaltung hat während der Entwicklung der vorliegenden Konzeption eine Umfrage bei der Sportgemeinschaft Schorndorf durchgeführt, an dem über 300 Vereinsmitglieder teilnahmen. Die Auswertungen können dem Anhang entnommen werden.

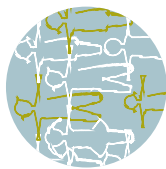
7.7.3. Zentrale Handlungsziele

- Wir dulden keine Diskriminierung oder Gewalt gegen Menschen jeglicher kultureller Herkunft.
- Begegnungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur oder religiöser Zugehörigkeit finden vermehrt statt.
- Eventuelle Ängste, unerwünscht zu sein, werden bei Menschen mit internationalen Wurzeln abgebaut und es herrscht ein Klima für Zugehörigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

- Umfassende Informationen und Aufklärung zu relevanten gesellschaftlichen und kommunalen Themen, Veranstaltungen und Beratungsmöglichkeiten werden zur Verfügung gestellt.

7.7.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Entwicklung einer breit angelegten Initiative für ein systematisches Vorgehen gegen Diskriminierung und Extremismus.
- Stärkung der Sensibilisierung für Menschen mit internationalen Wurzeln durch spezifische Fortbildungsangebote zum kultursensiblen Umgang mit unterschiedlichen Zielgruppen.
- Schaffung von Angeboten zur Begegnung von Menschen unterschiedlicher Religionszugehörigkeit innerhalb und außerhalb der Gotteshäuser zur Anregung einer interreligiösen Zusammenarbeit.
- Gründung eines deutsch-türkischen Forums zum regelmäßigen gegenseitigen Austausch.
- Bereitstellung von Informationen über andere Religionen, beispielsweise durch Erstellung eines interreligiösen Kalenders mit christlichen und nicht-christlichen Feiertagen.
- Erstellung eines Konzepts der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung und Verhinderung von Alltagsrassismus.



Umsetzungsmaßnahmen „Gemeinsam leben im Alltag“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Interreligiöser Dialog								
1	Runder Tisch der Religionen	2x jährlich treffen sich die Vertreter/innen der Kirchen , um sich in aktuellen Fragen auszutauschen	Ziele: aktuelle religiöse Themen besprechen, z.B. Andachtsraum bzw. Gebetsraum im KKH	Kirchen	Kirchen Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	keine	3
2	Vernetzung der Religionen	Runder Tisch von Muslimen, Christen und Griech.-Orthodoxen für den persönlichen Austausch Glückwünsche, Infos über Feiertage, Austausch von E-Mail-Adressen	Bestandsaufnahme religiöser Minderheiten Ziele: Wie reagiert man auf aktuelle Ereignisse: z.B. Salafisten auf dem Wochenmarkt, Vorkommnisse von Rechtsextremisten	Kirchen, Bündnis, Integrationsbeauftragte/r	Anstoß über Bündnis	mittelfristig	keine	11
3	Learn from the Best	von gelungenen Projekten aus der Nachbarschaft lernen	z.B. Welzheim: gemeinsame Gebete	Bündnis	Anstoß über Bündnis	kurzfristig	keine	1
4	Interreligiöser Kalender	Erstellung eines interreligiösen Kalenders (Beispiele vorhanden)			jeweilige Unternehmen, die die Kalender herausbringen, Integrationsbeauftragte	kurzfristig	ca. 100 Euro	15

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Nachbarschaft, Leben in Schorndorf und interkultureller Dialog								
5	Stadtteilanalyse und Programm soziale Stadt	Zunächst sollen Quartiere analysiert werde. Durch das Programm „Soziale Stadt“ sollen Quartiere besser und humaner gestaltet werden, Förderung des ehrenamtl. Engagements	Erhebung der Bevölkerungsstruktur Stadtteile evtl. aufwerten Straßenbereiche oder Straßenzüge Straßenfeste (Feiern für das eigene Quartier, Einbringung von Programmpunkten, Spezialitäten von den Anliegern)	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, Integrationsbeauftragte/r, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	BM Stanicki	mittelfristig – langfristig, politische Entscheidung!	Ggf. Zuschüsse über das Programm „Soziale Stadt“	28
6	Gründung eines Deutsch-Türkischen Forums	Ziel: ständiger Austausch, Kulturelle Beiträge		Bündnis, Moschee	Bündnis	mittelfristig	keine	13
7	Marktgesehen	Erweiterung um internationale Feinkost, bzw. internationale Anbieter		Feinkost-Einzelhändler, Marktbeschicker	Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung	mittelfristig	keine	2
Sicherheit und Alltagsrassismus								
8	Der Runde Tisch „Rassismus“ sollte beibehalten werden	In vertraulicher Runde werden Sicherheitsaspekte besprochen. Die Runde wird bei Bedarf einberufen. Themen sind z.B. ausländerfeindliche Delikte, Problematization von Kriminalität, die von Ausländern begangen sein soll	Treffen, sofern die Sicherheitslage es erfordert	Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung, Integrationsbeauftragte/r, Bündnis, Polizei, Kriminalpolizei	Bündnis	je nach Bedarf	keine	12
9	Aufklärung an Schulen und Förderung von Toleranz und „Aufnahmebereitschaft“	Aufklärung über Alltagsrassismus	Schüler/innen sprechen mit Schüler/innen zum Abbau von gegenseitigen Vorurteilen. Projekt bei Schulleiterbesprechungen angehen. Gespräch suchen mit Asylbewerber/innen (Alltag, Wohnraum, Fluchtgeschichte)	Schulen, Kiga, Vereine, Kirchen, Integrationsbeauftragte/r, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	Integrationsbeauftragte, Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung	kurzfristig	keine	19

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
10	Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung verbessern		Plakataktionen: Kinder unterschiedlicher Hautfarbe etc. Kinowerbung: vielleicht Wettbewerb, Anzeigen-Reihe in der Zeitung: Bund in Schorndorf mit Lebensgeschichten von Ausländern/innen	Filmakademie für Wettbewerb Kinokampagne, ZVW und Stadt für die Anzeigenreihe	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig	Plakataktion: 2000 Euro, Falls ZVW Anzeigen umsonst zur Verfügung stellt, lediglich Gestaltung der Anzeige, je ca. 300 – 500 Euro, Kinokampagne derzeit nicht zu schätzen	1

7.8. Gesundheit und Älter werden

In Deutschland umfasst die Gruppe der älteren Migrantinnen und Migranten derzeit rund 1 Million Menschen. Nach Schätzungen kann davon ausgegangen werden, dass im Jahr 2020 bereits über 1,98 Millionen über 60-Jährige mit internationalen Wurzeln in der Bundesrepublik leben werden. Für 2030 sind 2,85 Millionen prognostiziert.¹⁶ Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten ihre letzten Lebensjahre in ihren ehemaligen Herkunftsregionen verbringen würden, aber die Qualität der gesundheitlichen Versorgung und die Tatsache, dass ihre Familien inzwischen mehrheitlich in Deutschland leben, veranlasst viele Menschen mit internationalen Wurzeln, auch den Ruhestand in Deutschland zu verbringen.

Während in der früheren sozialwissenschaftlichen Literatur Migration per se als Gesundheitsrisiko eingestuft wurde, werden aktuell vor allem die migrationsbegleitenden Umstände hervorgehoben. Nach den Theorienansätzen zur sozialen Unterprivilegierung, zur sozialen Verursachung von Krankheiten oder der Isolationstheorie kann das Nichterreichen der Ziele des Migrationsprozesses ein Anlass für Frustrationen, psychische und psychosomatische Beschwerden sein.¹⁷

Altern stellt im Migrationskontext ein Spannungsfeld mit mindestens drei wichtigen Einflussfaktoren dar:

- Sozioökonomische Aspekte, wie z.B. die Zugehörigkeit zu niedrigen Einkommensschichten, ungünstige Lebensbedingungen und Armut,
- Kulturspezifische Aspekte und Krankheitsverhalten, wie z.B. die Rolle der Angehörigen oder ethnische Unterstützungsnetzwerke,
- Migrationsbedingte Bedingungen: beispielsweise das Erleben der Einwanderung als traumatischen Teil der eigenen Biographie.¹⁷

Die Lebenslage der älteren (Arbeits-)Migrantinnen und -migranten wird häufig über die Indikatoren „Einkommensverhältnisse“, „Wohnsituation“, „Gesundheit“, „Sprachkenntnisse“ und „Soziale Netzwerke“ beschrieben:

Ältere Menschen mit internationalen Wurzeln verfügen im Durchschnitt über ein niedrigeres Einkommen und sind öfter von Altersarmut betroffen als Menschen ohne internationale Wurzeln. Ihre Armutsrisikoquote beträgt 27,1 % (im Vergleich dazu bei den älteren Menschen ohne Migrationsbiographie 9,7 %). Gründe hierfür stellen vor allem migrationsspezifische Erwerbsbiographien mit beispielsweise geringeren Löhnen oder einer geringeren Zahl an rentenversicherungsrelevanten Beschäftigungsjahren und einer häufigeren Frühverrentung aus gesundheitlichen Gründen dar.¹⁸

Die Wohnsituation internationaler älterer Menschen gestaltet sich häufig schlechter als die der Menschen ohne internationale Wurzeln. So besitzen sie z.B. seltener

Eigentumswohnungen oder leben häufiger in Wohnungen ohne Zentralheizung, Balkon oder Garten. Ihre Wohnungen liegen zudem häufiger in Stadtgebieten mit besonderem Entwicklungsbedarf. Als positiv im Sinne vorhandener Ressourcen lässt sich dagegen das Vorhandensein von ethnischen Netzwerken und infrastrukturellen Einrichtungen in der unmittelbaren Wohnumgebung bezeichnen.

Bezüglich der Gesundheitssituation von älteren Menschen mit internationalen Wurzeln lässt sich sagen, dass diese ein höheres Erkrankungsrisiko und dadurch auch ein erhöhtes Risiko für Hilfe und Pflegebedürftigkeit als ältere Menschen ohne Migrationsbiographie besitzen. Insofern wird Migration bei dieser Zielgruppe als kritisches Lebensereignis betrachtet. Risikofaktoren finden sich sowohl auf struktureller, wie auch auf psychosozialer Ebene und können mit den Schlagworten „Wohn- und Arbeitsbedingungen“, „Rechtlicher Aufenthaltsstatus“ oder „Statusverlust durch Migration“ bezeichnet werden. Ob ein Mensch diese Belastungen gut bewältigen kann, hängt von seinen/ihren Schutzfaktoren (Resilienzfaktoren) sowie von weiteren Umweltbedingungen ab, wie z.B. die Möglichkeit zu einer produktiven, sinnerfüllten und sozial gut integrierten Lebensgestaltung oder von einer sicheren und gesunden Umgebung.¹⁸

Die Deutschkenntnisse der Seniorinnen und Senioren mit internationalen Wurzeln werden subjektiv sowie anhand von Sprachtests als eher gering (im Vergleich zu den internationalen jüngeren Menschen) eingeschätzt. Es bestehen jedoch auch Teilgruppen mit guten Deutschkenntnissen wie beispielsweise Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler. Seniorinnen und Senioren mit internationalen Wurzeln besitzen häufig große, aber nur innerhalb der eigenen ethnischen Gruppe angesiedelte Netzwerke. Hilfe und Unterstützung wird durch die eigene Familie oder Verwandtschaft erbracht oder wie bei Musliminnen und Muslimen auch von der Religionsgemeinschaft getragen. Das wird aktuell immer schwieriger, da beispielsweise berichtet wird, dass sich die familiären Strukturen verändern oder z.B. auch die Mitglieder im Sterbehilfefond weniger werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ältere Menschen mit internationalen Wurzeln oft über einen identitätsstiftenden Bezug zu ihrer Herkunftskultur verfügen; ihre ursprüngliche kulturelle Identität spielt eine wesentliche Rolle für ihre Lebensweltorientierung. Deshalb muss die Altenhilfe in Deutschland kultursensibler gestaltet werden. Alten- und Pflegeeinrichtungen sind bislang noch unzureichend auf diese Entwicklungen eingestellt; ihr Leitbild ist häufig monokulturell geprägt. Interkulturelle Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und eine interkulturelle Öffnung der Organisation sind deshalb integrale Bestandteile einer Qualitätsentwicklung und Zukunftssicherung in diesem Arbeitsfeld.

Die Stadt Schorndorf hat im Jahr 2013 von der LBBW Kommunalentwicklung GmbH einen Demographiebericht bis in das Jahr 2027 erstellen lassen. Derzeit liegt der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der Schorndorfer Bevölkerung bei 12,8%. Laut der Ergebnisse des Zensus von 2011 haben rund 30% der Menschen in Schorndorf internationale Wurzeln. Die Zahlen liegen damit leicht über dem Durchschnitt in Bezug auf die Zahlen in Baden-Württemberg. Die Stadtverwaltung prognostiziert, dass der Ausländeranteil bzw. Anteil von Menschen mit internationalen Wurzeln im Verhältnis höher werden wird. Die Annahmen sind gestützt auf die Vermutung, dass immer weniger Menschen in ihre Heimatländer zurückkehren werden und es gleichzeitig eine hohe Zuwanderung geben wird.

7.8.1. Auszüge aus den Interviews mit Schorndorfer Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung

Einige der Befragten betonen in den Interviews die Wichtigkeit von kultursensiblen Pflegekonzepten. Der demografische Wandel schreitet voran und auch für immer mehr Menschen mit internationalen Wurzeln werden Pflegeangebote benötigt. Diese Anforderungen betreffen den mobilen Pflegedienst ebenso wie die Pflegeheime, in diesen sollte u.a. das Essensangebot erweitert werden und auch der Wunsch nach einem Gebetsraum für alle Religionen wurde geäußert. Zwei der befragten Bürgerinnen und Bürger berichten von ersten Angeboten im Bereich der kultursensiblen Pflege in Schorndorf, verweisen aber zugleich darauf, dass hier noch großer Handlungsbedarf besteht:

„Also da gibt es schon Arbeit, es gibt auch schon Pflegedienste, die gibt es schon auch sehr wenige aber es gibt auch hier schon einen muslimischen Pflegedienst habe ich gehört, der eigentlich auch sehr aktiv hier in der Region tätig ist. Aber natürlich, das sind Sachen die in der Zukunft noch mehr ausgebaut werden müssen. Wir sind dabei“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger; 27. Januar 2014).

„Also ich weiß, dass die Diakoniestation in Schorndorf eine türkischstämmige Mitarbeiterin hat (...). Die haben auch in der Ausbildung eine türkischstämmige Mitarbeiterin bei der Diakonie Schorndorf, ja und solche Frauen und Männer in der Pflege brauchen wir. Das fängt vom Waschen an (...).Aber es gibt auch wieder andere Strukturen, dass z.B. eine Altenpflegerin, die muslimisch ist, das nicht selbstverständlich ist, obwohl wir sie brauchen würden. Und händeringend nach Fachleuten suchen, aber das kommt noch nicht an. Da hat man sicher noch eine Bringschuld in dem Fall“ (Auszug aus einem Interview mit einer Schorndorfer Bürgerin/einem Schorndorfer Bürger, 3. Februar 2014).

7.8.2. Beschreibung der Ausgangssituation

Neben der hier vorliegenden Konzeption für Vielfalt wird in Schorndorf auch eine Konzeption für Senioren und Seniorinnen mit und ohne interkulturelle Wurzeln unter dem Motto „Gut & aktiv älter werden in Schorndorf“ erarbeitet.

Im Rahmen des Projekts wurde deutlich, dass es besonders für Musliminnen und Muslime im Alter oft viel schwieriger ist, Anschluss an die Stadtgesellschaft zu finden und neue Kontakte zu knüpfen. Der schwäbische Dialekt wird als schwer verständlich beschrieben. Ein weiteres Hindernis sei der Genuss von Alkohol, der den Kontakt zur Bürgerschaft schwierig mache. So ist die Moschee der Mittelpunkt des Lebens, besonders der älteren Generation und die Kontakte bleiben auf die Glaubensgemeinschaft beschränkt. Verschiedene Bedürfnisse und Anliegen wurden besonders von Frauen, geäußert, etwa ein Schwimmangebot für Frauen, ein Frauencafé, Sportangebote für Frauen, Kochkurse für gesunde Ernährung oder kulturelle Veranstaltungen wie Lesungen oder muttersprachliches Kino. Die Hemmschwellen, an bestehenden Angeboten teilzunehmen, sind hoch. Die Befragung zeigt aber auch eine große Unsicherheit von Seiten der Aufnahmegesellschaft.

Als Schwierigkeit wird außerdem die Altersarmut beschrieben. Niedrige Renten und hohe Mietpreise sowie sprachliche Hürden bei der Beantragung von Hilfen würden dazu führen, dass die Familie alles zahle oder viele Ältere von Almosen leben müssten.

Positiv wird über die Zusammenarbeit mit der Stadt Schorndorf berichtet. Es finden Projekte und Informationsveranstaltungen in der Moschee statt, ein Austausch mit dem Arbeitsamt gelingt und es gibt viele Ideen, die umgesetzt werden.

Im Gesundheitssystem gibt es zahlreiche Angebote für ältere Menschen, die jedoch nur sehr wenig genutzt werden. Zur Schaffung von Zugängen zu den meist ungenutzten Angeboten sollten einerseits eine deutlich bessere Information und Kommunikation erfolgen und andererseits die Angebote der Nachfrage angepasst werden. Dabei sind spezielle kulturelle und soziale Aspekte zu beachten: Oft scheinen Senioren und Seniorinnen mit internationalen Wurzeln über nur wenige Sozialkontakte außerhalb der eigenen Familien zu verfügen. Um ältere Menschen am sozialen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen, sollte auch gezielt für diese Gruppierungen eine interkulturelle Öffnung der Organisationen erfolgen.

Für eine Begegnung von Seniorinnen und Senioren und Kindern mit und ohne internationale Wurzeln setzt sich vor allem das Netzwerk Wiesenstraße in Zusammenarbeit mit der AWO-Sozialstation ein. Außerdem nimmt sich der Arbeitskreis „Bürger für Demokratie aktivieren“ älteren Menschen mit internationalen Wurzeln an: von der Forderung an die türkische Regierung, verstorbene türkische Staatsangehörige auf Staatskosten in die Türkei zurück zu transportieren, über die Einrichtung eines

muslimischen Gebetshauses im Krankenhaus bis zur aktiven Betreuung und Pflege von Älteren wird hier Unterstützung angeboten.

Exkurs - Programm kultursensible Pflege (RMK-weit): Der Anteil der Patientinnen und Patienten aus anderen Kulturen wird im Laufe der nächsten Jahre stark zunehmen. Dies hat zur Folge, dass sich die Pflege und das Pflegepersonal mit neuen Ansprüchen auseinandersetzen müssen. Um Probleme im Umgang mit Unverständnis gegenüber fremden Kulturen vorzubeugen und Patientinnen und Patienten unter Berücksichtigung ihres kulturellen Hintergrundes pflegen zu können, erfordert es ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Toleranz gegenüber dem Neuen und Unbekannten.

Genau hier setzt das Programm der kultursensiblen Pflege in Schorndorf an. Hier sollen vor allem Frauen mit internationalen Wurzeln für die Altenpflege gewonnen werden. Somit kann eine umfassende und kompetente Hilfe der Bürgerinnen und Bürger in Schorndorf gewährleistet werden. Der kulturelle Hintergrund der Pflege wird breiter gefächert und die Ressourcen der Pflegekräfte können gezielt eingesetzt werden. Ein Beispiel hierfür ist die Pflege und Betreuung von Demenzkranken: Sie verlieren aufgrund ihrer Erkrankung zuerst die gelernte Zweitsprache. Dieser Umstand kann zu Kommunikationsproblemen führen, die sich auf die Pflegequalität auswirken. Durch den Einsatz von Pflegekräften, die sich mit den Patienten auf deren Muttersprache verständigen können, kann eine kompetente und umfassende Pflege gewährleistet werden.

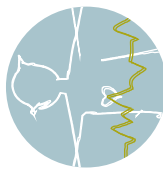
Die Lokale Agenda hat die Bereitstellung eines islamischen Grabfeldes zusammen mit der Stadt Schorndorf auf den Weg gebracht. Seit 2013 können sich auch Angehörige des muslimischen Glaubens in Schorndorf beerdigen lassen. Ebenfalls auf Initiative der Lokalen Agenda wurde ein Gebetsraum für Musliminnen und Muslime im Klinikum Schorndorf eingerichtet. Im Spittlerstift arbeiten Pflegerinnen, die islamischen Glaubens sind und über türkische Sprachkenntnisse verfügen. Darüber hinaus werden zwei spanische Kräfte ausgebildet.

7.8.3. Zentrale Handlungsziele

- Angebote für ältere Menschen und Pflegebedürftige sind interkulturell geöffnet.
- Die Angebote des Gesundheitssystems sowie Pflegemöglichkeiten sind allen Menschen zugänglich und werden von allen genutzt.
- Generationen- und kulturübergreifende Wohn- und Pflegeangebote sind vorhanden.
- Der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit internationalen Wurzeln im Gesundheits- und Sozialdienst ist hoch.

7.8.4. Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen

- Erstellung eines Konzeptes für kultursensible Altenpflege auf Grundlage der schon vorhandenen Hilfestrukturen und unter Berücksichtigung der „Charta für eine kultursensible Altenpflege“ des Kuratoriums deutsche Altenhilfe (2002).
- Einrichtung muttersprachlicher Beratungs- und Informationsmöglichkeiten für ältere Menschen mit internationalen Wurzeln und ihre Angehörigen über die vielfältigen Angebote im Gesundheitssystem und der Altenpflege.
- Entwicklung von Programmen zur interkulturellen Schulung von Pflegepersonal und Ärztinnen und Ärzten.
- Ausbau interkultureller Pflegekompetenz, einschließlich muttersprachlicher Kompetenz bei den Nachbarschaftshilfen, den ambulanten Pflegediensten und in der stationären Altenhilfe.
- Ermöglichung einer ihrer Religion entsprechenden Bestattung für alle Schorndorferinnen und Schorndorfer.
- Organisation von Informationsveranstaltungen und Begehungen von Pflegeheimen, um Ängste und Vorurteile diesen Einrichtungen gegenüber abzubauen.
- Förderung von alternativen Wohnformen wie Mehrgenerationenhäuser oder Wohngemeinschaften für Seniorinnen und Senioren.
- Erstellung eines Konzeptes zur bewussten Einbeziehung von älteren Menschen mit und ohne internationale(n) Wurzeln in Vereine und andere Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements.



Umsetzungsmaßnahmen „Gesundheit & Älterwerden“

Hinweis: Die grün markierten Maßnahmen wurden priorisiert und sollen vorrangig bearbeitet werden

lfd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unteprojekt	zu beteiligten	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
Gesundheitssystem und Pflege								
1	Gesundheitsguide	schriftlich: Daten & Fakten, Leitfaden in mehreren Sprachen, Gesundheitssystem, Ziel: Struktur aufzeigen; Viele Leistungen und vorgeschriebene Wege sind nicht bekannt (z.B. U3, zuerst zum niedergelassenen Arzt dann zur Notaufnahme im KKH (anders formulieren), Unterschiede von Privater und gesetzl. Krankenkasse etc.)	persönliche Begleiter in den jeweiligen Sprachen, Begleitpersonen, mehrsprachige Mitarbeiter „schulen“ Liste von Ärztinnen, Gynäkologinnen für Frauen aus islam. Ländern erstellen Einrichtung einer Projektgruppe, die den Prozess steuert (aus jeder Kultur einen Vertreter)	Seniorenheime, Sozialdienste, Krankenhaushaus, Krankenkassen, Einwohnernermeldeamt, Sportvereine, Ärzte, Apotheken, Rathaus, Ehrenamtliche, Kirchen, Moschee, Vereine	Integrationsbeauftragte/r, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, Projektgruppe einzurichten	mittelfristig	Übersetzungen: 4.000 – 5.000 Euro, falls nicht nur Homepage (dies wäre quasi kostenfrei umzusetzen) sondern zusätzlich Broschüre: zusätzlich 4.000 – 7.000 Euro. Hoher Personalaufwand.	20
2	Tabuthemen gegenseitig ansprechen	z.B. Kriegstraumata				langfristig – nur gesellschaftlich lösbar		
3	Interkulturelle Kompetenz im Krankenhaus und in der Pflege	interkulturelle Fortbildung für Altenpflege u. Krankenpflege, Kantinenessen abstimmen, Andachtsraum im KKH	Treffen mit Pflegeheimen und Verwaltungsspitze ▶ Thema ansprechen und nachfragen, wie dies in den Heimen gehandhabt wird. Auf interkulturelle Kompetenz langfristig hinwirken. Weitere Themen und Ziele für das Gespräch: Aufbau eines mobilen Pflegedienstes mit Muttersprachlern. Kantinenessen im Krankenhaus: Erörtern des Angebots - mit Imam besprechen. Zuerst mobile Dienste, dann stationäre Angebote	OB, EBM, Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Pflegeheime, Mobile Pflegedienste und KKH selbst	kurzfristig Treffen – langfristig Umsetzung	keine	24

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
4	Interkulturelle stationäre Pflege für Muslime	eigenständiger Bereich in bestehenden Heimen.	Treffen mit Pflegeheimen und Verwaltungsspitze ► Thema ansprechen und nachfragen, wie dies in den Heimen gehandhabt wird.	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Pflegeheime, islam. Gemeinde	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	langfristig – nur gesellschaftlich lösbar	keine	0
5	Altenpflegeberuf verstärkt unter Muslimen vorstellen, bewerben			Agentur für Arbeit, Pflegeheime, islam. Gemeinde	bei Ausbildungs-börse andocken, deshalb Fachbereich Personal	kurzfristig	keine städt. Mittel notwendig	5

Aufgaben für das Projekt „gut und aktiv älter werden“

6	Anlaufstelle für Ältere	barrierefreie Räumlichkeiten, zentral, gut erreichbar; qualifiziertes Personal, gute technische Ausstattung	Aufgabenbeschreibung? Öffentlicher Träger Projektsteuerung? Anbindung der Teilorte Sprechstunden Öffentlichkeitsarbeit	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Seniorenforum	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement und Seniorenforum	Weitergabe an das Projekt »gut und aktiv älter werden«		
7	Vorurteile gegenüber Pflegeheimen abbauen	Information, Öffnen für Kindergärten, Schulen, Vereine, bessere Pressearbeit, Projekte vorstellen, Besucherführungen, Veranstaltungen, schnuppern wohnen		Pflegeheime	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement und Seniorenforum	Weitergabe an das Projekt »gut und aktiv älter werden«		
8	Alternative Wohnformen fördern	Altersgerechtes Wohnen, Mehrgenerationenhaus, Senioren-WG		öffentliche Hand, Kirchliche Träger, Private Initiativen	SWS und Privat, ggf. Stadt Zuschuss	Weitergabe an das Projekt »gut und aktiv älter werden«		
9	Anpassung der Bebauungspläne an Bedürfnisse Älterer, Mobilitätsgarantie	Sensibilisierung Thema »älter werden«		Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Seniorenforum	Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht	Weitergabe an das Projekt »gut und aktiv älter werden«		

Ild. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/ Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
10	Bekämpfung der Altersarmut	Sensibilisierung Thema	Thematisierung im Seniorenforum, aufsuchende Seniorenarbeit anstatt Seniorenmachmittage ► Arme Senioren werden besser betreut, Seniorenarbeit moderner machen	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Seniorenforum	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Weitergabe an das Projekt „gut und aktiv älter werden“		
11	Bessere Darstellung der Angebote für Senioren	Homepage sollte verbessert werden, z.B. Infos über Seniorenparcours, Seniorenforum, weitere spezielle Seniorenangebote	muslimischer Badetag im OFSB	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus, muslimischer Badetag: Integrationsbeauftragte/r und OFSB	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Weitergabe an das Projekt „gut und aktiv älter werden“ kurzfristig: muslimischer Badetag, Anfrage 2014 zur Klärung, ob möglich		
12	Barrierefreiheit	Innenstadtläden, S-Bahn-Zugang (Weiler), Busse, Taxis mit erhöhten Sitzen		Geschäftsinhaber, Schorndorf Centro, ÖPNV: Fachbereich Stadtentwicklung und Baurecht, Fachbereich Tiefbau	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement	Weitergabe an das Projekt „gut und aktiv älter werden“ bzw. Inklusionskonzept		

Soziale Kontakte, Rehabilitation, Prävention, Sport und Bewegung

13	Wie erreicht man ältere Migranten, die in Schorndorf leben	Sind ältere Migranten alle in Familienverbänden aufgehoben. Oder droht Vereinsamung?	Gespräche mit islam. Gemeinde, ob Bedarf besteht und wie ggf. eine Kontaktaufnahme aussehen könnte, bzw. welche Angebote sind ggf. sinnvoll? Wie kann der Anteil der Schorndorfer/innen mit internationalen Wurzeln in den Seniorenclubs erhöht werden?	Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement, Imam, islam. Gemeinde, Integrationsbeauftragte/r	Integrationsbeauftragte/r	kurzfristig: Gespräch – langfristig Umsetzung	keine	2
----	--	--	---	---	---------------------------	---	-------	---

Ifd. Nr.	Projektvorschlag	Beschreibung des Projekts	ggf. Unterprojekt	zu beteiligen	verantwortlich	Dauer/Zeitpunkt	Kosten Finanzierung	Priorität Punkte
14	Übungsleiter/innen bei Vereinen finden mit Migrationshintergrund	Es zeigt sich, dass Übungsleiter/innen, die selbst Migrationshintergrund haben, Mitglieder mit der gleichen Nationalität mitziehen	Was sind die Erfahrungen der vorhandenen Übungsleiter/innen? Was muss sich im Verein ändern, damit er attraktiver wird für Menschen mit Migrationshintergrund	Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung, Sportvereine, Integrationsbeauftragte/r	Sportvereine	kurzfristig: Gespräch – langfristig Umsetzung	keine	3
15	Vereinszentrum der SG als „Melting Pot“	Das Vereinszentrum sollte auch Kurse für Nichtmitglieder anbieten, somit wird der Verein „niederschwelliger“	offenes Sportangebot für Jugendliche und junge Erwachsene	SG	SG	sobald Vereinszentrum fertig ist (SG) Vereine nach Belieben, Integrationsbeauftragte/r	keine (Teilförderung des Landkreises möglich)	1
16	Trauerkultur in Schorndorf multikulturell aufstellen		Räume für Trauer, gibt es sonstige besondere Anforderungen?	Fachbereich Tiefbau, BM (es soll im Herbst 2014 ein Gespräch mit den christlichen Kirchen und der Moschee stattfinden)	Fachbereich Tiefbau	kurzfristig	noch zu eruieren	2

Literaturnachweise

- ¹ Vgl. Schröder, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. München 2007.
- ² Handschuck, Sabine/Schröder, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis 2002. S. 511-521.
- ³ Simon-Hohm, Hildegard: Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und interkulturelle Kompetenz. In: Treichler, Andreas/Cyrus, Norbert [Hrsg.]: Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt 2004. S. 231-252.
- ⁴ Vgl. Personalamt der Stadt Schorndorf: Auswertung der Umfrage zum Migrationshintergrund 2013.
- ⁵ A.S.G.I. Schorndorf e.V.: Die Vereinsgeschichte in Worten und Bildern. <http://www.asgi-schorndorf.de/geschichte.html> (12.02.2014).
- ⁶ Boos-Nünning, Ursula/Karakasoglu, Yasemin: Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster 2005; hier S. 18.
- ⁷ Vgl. Alisch, Monika: Stadtteilmanagement. Voraussetzungen und Chance für die Soziale Stadt. 2. Aufl. Opladen 2001.
- ⁸ Landesinstitut für Schulentwicklung Baden-Württemberg [Hrsg.]: Bildung in Baden-Württemberg. Bildungsberichterstattung – wichtige Ergebnisse im Überblick. Stuttgart 2011: 13.
- ⁹ TNS Infratest: Zukunft durch Bildung. Repräsentative Befragungen der deutschsprachigen Bevölkerung und der Bevölkerung mit türkischem/russischem Migrationshintergrund im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh 2011.
- ¹⁰ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Zensus 2011 – Bevölkerung Schorndorf am 9. Mai 2011. Stuttgart 2013.
- ¹¹ Angenendt, Steffen: Die Zukunft der europäischen Migrationspolitik. Triebkräfte, Hemmnisse und Handlungsmöglichkeiten. Europa Band 4. Berlin 2008; hier S. 31. Online einzusehen unter: <http://www.boell.de/sites/default/files/Migrationspolitik-i.pdf> (23.02.2014).
- ¹² Vgl. Beelmann, Gert/Kieselbach, Thomas: Psychologie der Arbeitslosigkeit. Befunde, Interventionen und Forschungsperspektiven. In: Frey/Rosenstiel (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D. Serie III. Band 6: Wirtschaftspsychologie. Kapitel 14. Göttingen 2007.
- ¹³ Hinte, Wolfgang: Zur Notwendigkeit sozialräumlicher Orientierung in der Jugendhilfe. In: Hirsauer Blätter. (2002) 7. S. 9-21; hier S. 11.
- ¹⁴ Vgl. Krummacher, Michael: Parallelgesellschaften – schädlich oder nützlich? Anregungen zur besseren Integration vor Ort. Dortmund 2007.
- ¹⁵ Vgl. Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter: Stadtsoziologie. Eine Einführung. Frankfurt a.M. 2004.
- ¹⁶ Epoch Times: Zahl pflegebedürftiger Migranten nimmt stetig zu. 07.12.2012. Online einzusehen unter: <http://www.epochtimes.de/Zahl-pflegebeduerftiger-Migranten-nimmt-stetig-zu-a663372.html> (25.02.2014).
- ¹⁷ Vgl. Binder-Fritz, Christine: Migration und Gesundheit im Spiegel der Allgemeinmedizin. In: Peintinger, M. (Hrsg.): Interkulturell kompetent. Ein Handbuch für Ärztinnen und Ärzte. Wien 2011: 119-144.
- ¹⁸ Vgl. Oppermann, Carolin: Interkulturelle Arbeit in Pflegeheimen: „als ob wir uns immer wieder unterwegs irgendwie auf eine kleine Reise begeben“. Baltmannsweiler 2010.

8. Integrationsmonitoring – Rahmenbedingungen und ausgewählte Indikatoren

Seit Mitte der 2000er Jahre finden wir auf kommunaler, Landes- und Bundesebene Bestrebungen für den Aufbau einer Integrationsberichterstattung. Grundgedanke ist dabei die Etablierung einer gesellschaftlichen Dauerbeobachtung mit Hilfe von Sozialindikatoren, die als Grundlage für eine aktive Sozialpolitik und für die Modernisierung des Wohlfahrtsstaates dienen soll. Überlegungen zu einem Integrationsmonitoring gehen einher mit dem Selbstverständnis der Bundesrepublik Deutschland als Einwanderungsland und der Anerkennung von Integration als politische Gestaltungs- und Steuerungsaufgabe.

„Ein Integrationsmonitoring setzt eine Bestimmung der Bevölkerung voraus, deren Integration untersucht werden soll, eine Definition von Integration und eine Klärung der Frage, wer darüber befindet, ob und inwieweit Migrantinnen und Migranten integriert sind. Theoriebasiert ist ferner zu entscheiden, welches die relevanten Integrationsfelder und Indikatoren sind“.¹

Um welche Bevölkerung handelt es sich?

Da das Kriterium der Staatsangehörigkeit nicht immer geeignet ist Bevölkerungsgruppen zu bestimmen, wurde als neues sozialstatistisches Konzept im Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamts die Kategorie „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ eingeführt und erprobt. Ausgangsüberlegungen sind hierbei, dass der Migrationsstatus eine sozialstrukturell bedeutsame Tatsache darstellt, die mit Unterschieden in der sozio-ökonomischen Lebenssituation, Besonderheiten im Rechtsstatus oder Unterschieden in der Lebenslage verbunden sind. Alle diese Verschiedenheiten beeinflussen die gesellschaftlichen Teilhabechancen.

Dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zufolge zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) "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 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil".

Welche Indikatoren und Integrationsfelder erweisen sich als relevant?

Der erste Typ von Indikatoren betrifft die rechtlichen Bedingungen unter denen Migrantinnen und Migranten in Deutschland leben. Das Recht bestimmt den jeweiligen Aufenthaltsstatus und damit den Zugang zu den Funktionssystemen der Gesellschaft (Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Sicherungssysteme) sowie den Schutz vor Diskriminierungen. Hierbei handelt es sich um sog. „harte Indikatoren“, die den Grad der strukturellen Integration beschreiben.

Mit einem zweiten Set an Indikatoren kann die konkrete Situation der Migrantinnen und Migranten evaluiert werden. Es dient zur Klärung, inwieweit die rechtlich zugestandenen Möglichkeiten in die Praxis umgesetzt wurden, also beispielsweise welcher Bildungsstatus erreicht wurde, wie die Wohnsituation konkret aussieht oder inwieweit (Un-)Abhängigkeiten von Sozialtransfers bestehen.

Ein dritter Typ an Indikatoren richtet die Aufmerksamkeit auf Einstellungen und Haltungen der Migrantinnen und Migranten zur Aufnahmegesellschaft sowie auf ihre Erwartungen hinsichtlich ihrer Teilnahme am sozialen, kulturellen und politischen Leben (soziale, kulturelle und identifikatorische Integration). Im Sinne eines wechselseitigen Lernprozesses sind hier auch der Stand der Interkulturellen Öffnung von Organisationen und die sog. „Willkommenskultur“ einzubeziehen.

Die bisher in Deutschland vorhandenen Systeme zum Integrationsmonitoring orientieren sich vor allem an den theoretischen Überlegungen von Esser, Heckmann und Hoffmann-Nowotny und verweisen daher auf die vier Hauptdimensionen: strukturelle, kulturelle, soziale und identifikatorische Integration. In der Schorndorfer Konzeption für Vielfalt wurden darüber hinaus relevante Dimensionen aufgenommen, die die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund beschreibbar machen. Hierzu zählen beispielsweise gesellschaftliche und politische Partizipation, Gleichberechtigung und Diskriminierungserfahrung, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Willkommenskultur und Gleichberechtigung sowie weitere wichtige Indikatoren, die den Umgang der Mehrheitsgesellschaft und ihrer Organisationen mit dem Phänomen Migration beschreiben.²

Bisher entwickelte Konzepte sind im Wesentlichen auf die Beobachtung von Unterschieden zwischen Bevölkerungsgruppen mit und ohne Migrationshintergrund ausgerichtet mit der Zielsetzung einer Angleichung der Lebensverhältnisse der unterschiedlichen Gruppen. Im Zentrum stehen dabei die „harten“ Faktoren, die die Chancen zu einer gelingenden Lebensgestaltung betreffen; Überlegungen zu den sog. „weichen“ Indikatoren sind weiterhin anzustellen, die die subjektive Zufriedenheit der Betroffenen mit ihrer Lebenswelt ins Blickfeld nehmen. Dies kann nur durch eine umfassende Zufriedenheitsbefragung der Bevölkerung ermittelt werden. Überlegungen zu einer Annäherung an die normativen Orientierungen der Einwanderungsgesellschaft (identifikatorische Integration) müssen angesichts zunehmender gesellschaftlicher Pluralisierungsprozesse und Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen kritisch hinterfragt und im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung analytisch-reflexiv begleitet werden. Hinzu kommt, dass in einer Gegenüberstellung der Lebenslagen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund Schicht- und Milieuzugehörigkeit nur unzureichend berücksichtigt wurde. „Migration und Integration müssen demnach zwingend im Kontext von sozialen Ungleichheitsstrukturen und Heterogenität sowie

allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen thematisiert werden: demographischer Wandel; Pluralisierung von Lebens- und Familienformen; ökonomische, kulturelle und sozialräumliche Polarisierung“.³

Integraler Bestandteil von Integrationskonzepten oder Konzepten zur Wertschätzung von gesellschaftlicher Vielfalt sind jedoch unserer Meinung nach der Grad der Offenheit der Bevölkerung für Zuwanderung sowie die Zugangschancen und -barrieren, die MigrantInnen zu den Funktionssystemen der Gesellschaft erhalten. Integration als Paradigma der Wissenschaft und Politik hat eine hohe Bedeutung für die „Selbstbeobachtung der Gesellschaft“.⁴ „Die Deutungsoffenheit des Integrationsbegriffs und dessen pragmatische Konnotation („Partizipation an der Gesellschaft“ oder anders formuliert: die gleichberechtigte Teilhabe an den ökonomischen, ökologischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft), die Eingang in die Integrationsberichterstattung gefunden hat, dürfte mit dazu beigetragen haben, dass Integration als (scheinbar) alternativloses Konzept erscheint...“.⁵ Integrationsmonitoring lässt sich durch eine Integration von Dimensionen des Diversity-Ansatzes (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung etc.) leicht zu einem Diversity-Monitoring erweitern, wobei hier eine Auswahl der relevanten Dimensionen unter dem Fokus sozialer Ungleichheit und Machtasymmetrien zu treffen ist. Hierdurch wäre unserer Meinung nach gewährleistet, dass die normativen Prämissen des Integrationsbegriffs und der möglichen Beobachtungsweise kritisch reflektiert und erweitert werden und die Vielzahl von Migrationsbiographien, Integrationsverläufen und gegenseitigen Such- und Lernprozessen berücksichtigt wird.

„Wenn die Forderung nach Integration auf die spezifische multiple Verfasstheit moderner Gesellschaften trifft, auf Pluralismus als Struktur, ergeben sich genau jene Konsequenzen, die von allen Festtagsrednern gefürchtet und daher gemieden werden. Denn Integration in plurale Strukturen zieht zwangsläufig eine Pluralisierung der Integrationsmuster nach sich und löst die Chimäre von der Mitte der Gesellschaft ebenso auf, wie den Ausdruck Integration als Richtungsbegriff“.⁶

Zielführende Indikatoren für ein Integrationsmonitoring

Handlungsfelder	Indikatoren	Datenquelle
1. Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung der Institutionen	1.1 Anteil Auszubildende mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung 1.2 Anteil MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung 1.3 Anzahl und Art des mehrsprachigen Informationsmaterials in den Verwaltungen 1.4 Verfügbarkeit von Dolmetscherdiensten	1.1 Fachbereich Personal 1.2 Fachbereich Personal 1.3 Integrationsbeauftragte/r 1.4 Integrationsbeauftragte/r
2. Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe	2.1 Anteil der Eingebürgerten an der ausländischen Wohnbevölkerung 2.2 Anzahl von MigrantInnen Selbstorganisation bzw. der MigrantInnen/Vereinen 2.3 Anteil Personen mit Migrationshintergrund im Stadtrat	2.1 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung 2.2 Fachbereich Bildung, Sport und Erziehung 2.3 Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus
3. Familien, Frauen, Mädchen und Jugend	3.1 Geburtenrate nach Deutsche/AusländerInnen 3.2 Anteil binationale Ehen und eingetragene Lebenspartnerschaften 3.3 Hilfen zur Erziehung für junge Menschen nach Deutsche/AusländerInnen	3.1 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung 3.2 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung 3.3 Kreisjugendamt
4. Sprache und Bildung	4.1 SchülerInnen auf städtischen Grundschulen nach Deutsche/AusländerInnen 4.2 SchülerInnen auf weiterführende Schulen nach Deutsche/AusländerInnen 4.3 SchülerInnen von Gymnasien Jahrgang 8 nach Deutsche/AusländerInnen 4.4 Schulabgänger mit Hochschulreife nach Deutsche/AusländerInnen 4.5 Schulabgänger ohne Schulabschluss nach Deutsche/AusländerInnen	4.1 Schulstatistik 4.2 Schulstatistik 4.3 Schulstatistik 4.4 Schulstatistik 4.5 Schulstatistik
5. Wirtschaft und Arbeit	5.1 Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung nach Deutsche/AusländerInnen 5.2 Nichtbeschäftigtenquote nach Deutsche/AusländerInnen 5.3 angemeldete Gewerbe nach Deutsche/AusländerInnen – muss abgefragt werden, ob dies dem Gewerberegister überhaupt entnommen werden kann. 5.4 Empfänger SGB II und Grundsicherung nach SGB XII nach Deutsche/AusländerInnen	5.1 Arbeitsagentur, Zensus 5.2 Zensus, Arbeitsagentur 5.3 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung (Gewerberegister) 5.4 Agentur für Arbeit, Jobcenter
6. Wohnen und Stadtentwicklung	6.1 Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit (Deutsche/AusländerInnen) 6.2 Konzentration der Bevölkerung auf bestimmte Wohngebiete (Deutsche/AusländerInnen) – hier im ersten Schritt nur Aussage über die Bevölkerung in der Kernstadt und in den Ortsteilen	6.1 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung (Einwohnerstatistik) 6.2 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung (Einwohnerstatistik)
7. Gemeinsam leben im Alltag	7.1 Anteil der AusländerInnen mit unbefristetem Aufenthaltsstatus 7.2 Anzahl der Einbürgerungen im Verhältnis zur Zahl der AusländerInnen mit Einbürgerungsanspruch 7.3 Internationale Feste, Veranstaltungen etc. 7.4 Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung oder Fremdenfeindlichkeit?	7.1 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung 7.2 Landratsamt/ Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung 7.3 Fachbereich Kommunales, Öffentlichkeitsarbeit, Kultur und Tourismus 7.4 Polizeidienststelle
8. Gesundheit und Älter werden	8.1 Anteil der Menschen über 65 Jahren (Deutsche/AusländerInnen) 8.2 Anteil der ÄrztInnen mit Migrationshintergrund wird eruiert, wenn Integrationsbeauftragte/r da ist 8.3 Anzahl der migrationssensiblen Gesundheits- und Pflegedienste	8.1 Fachbereich BürgerService, Sicherheit und Ordnung (Einwohnerstatistik) 8.2 Integrationsbeauftragte/r 8.3 Integrationsbeauftragte/r und Fachbereich Familien, Soziales, Bürgerschaftliches Engagement

Für eine Stadt der Größe Schorndorfs sind nicht alle genannten Indikatoren verfügbar. In einem 3–5-jährig fortzuschreibenden Monitoringverfahren sollen deshalb sukzessive weitere Indikatoren erhoben werden.

Literaturnachweise

¹ Filsinger, Dieter: Integrationsmonitoring – Entwicklung, Kritik und Perspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 229-230; hier S.232.

² Ebd.

³ Ebd.

⁴ Vgl. Bommers. Michael: Kommunen und nachholende Integrationspolitik – Handlungsperspektiven und Handlungsspielräume. In: Bade, Klaus J./Hiesserich, Hans-Georg (Hrsg.): Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsperspektiven der Integrationspraxis. Göttingen 2007. S. 97-113.

⁵ Filsinger, Dieter: Integrationsmonitoring – Entwicklung, Kritik und Perspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 229-230; hier S.233.

⁶ Soeffner, Hans-Georg. Die Zukunft der Soziologie. 2011. Zitiert nach Filsinger, Dieter: Integrationsmonitoring – Entwicklung, Kritik und Perspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 229-230; hier S.234.

9. Ausblick

Die Schorndorfer Konzeption für Vielfalt soll kein festgeschriebenes, abgeschlossenes und statisches Produkt darstellen, sondern ein flexibles und offenes Instrument mit und an dem in Zukunft weitergearbeitet wird. Es dient als strategische Orientierung bei der Umsetzung der gemeinsam festgelegten Ziele und gewährleistet eine vorausschauende, nachhaltige und zielorientierte Entwicklung des Integrationsprozesses.

Durch die in der Konzeption verankerten Strukturen für Kooperation und Beteiligung der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure sorgt die Konzeption für Vielfalt in Schorndorf für eine Verbindlichkeit und Systematik der verschiedenen Projekte zur Schaffung eines vielfältigen und wertgeschätzten Miteinanders aller Bürgerinnen und Bürger. Vielfalts- und Integrationspolitik werden als Querschnittsaufgabe für Schorndorf verstanden. Da Integration ein fortlaufender Prozess ist, der immer wieder neu gestaltet und strukturiert werden muss, stellt die vorliegende Konzeption außerdem eine Diskussionsbasis sowie einen Rahmen für öffentliche Dialoge dar.

Der Stand der Umsetzung der Integrationsarbeit soll alle drei Jahre durch einen indikatorengestützten Bericht dokumentiert werden. Derzeit fehlt noch Überblickswissen zur Ausgangslage der Integrationsarbeit. Zur Schaffung von Grundlagen für eine regelmäßige Evaluation von Maßnahmen und Projekten wird ein Integrationsmonitoring durchgeführt, deren Indikatoren bereits in der vorliegenden Konzeption für Vielfalt festgelegt wurden. Diese systematisch erhobene Bestandsaufnahme ist unabdingbar: nur so können vorhandene Kompetenzen zu tragfähigen Kooperationen und Vernetzungsarbeit ausgebaut werden.

Zwar stellt das Zusammenleben von Menschen, die auf die unterschiedlichsten Weisen kulturell, religiös und gesellschaftlich geprägt sind und sich in unterschiedlichen Lebenssituationen befinden, eine große gesellschaftliche Herausforderung dar. Durch die stete Weiterentwicklung der Projekte zu den ausgeführten acht Handlungsfeldern gemäß der Schorndorfer Leitlinien und der Umsetzung durch jede Bürgerin und jeden Bürger in Schorndorf wird es jedoch möglich sein, allen ein gutes und sozial gerechtes Leben zu ermöglichen und die Bedingungen für ein weltoffenes und solidarisches Zusammenleben bereitzustellen.

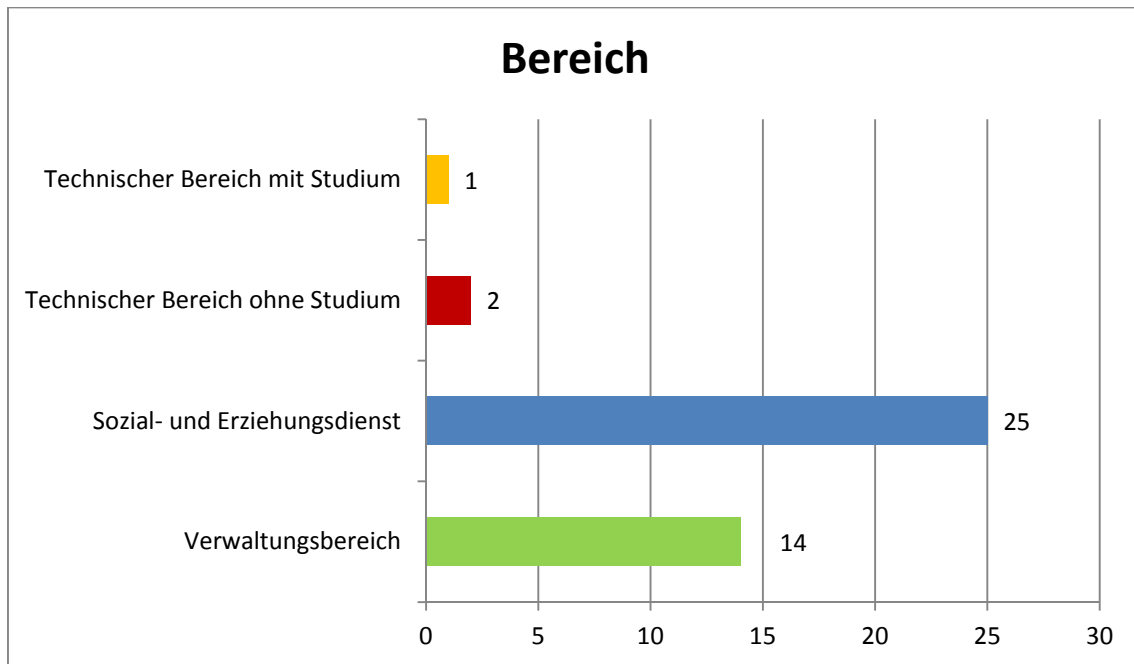
Die Konzeption für Vielfalt in Schorndorf bezieht sich in vielen Maßnahmen auf die Nutzung der Potenziale von Menschen mit internationalen Wurzeln. Vor diesem Hintergrund sollte in Schorndorf die Integrationsarbeit auch als gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Chance erkannt werden.

10. Materialien

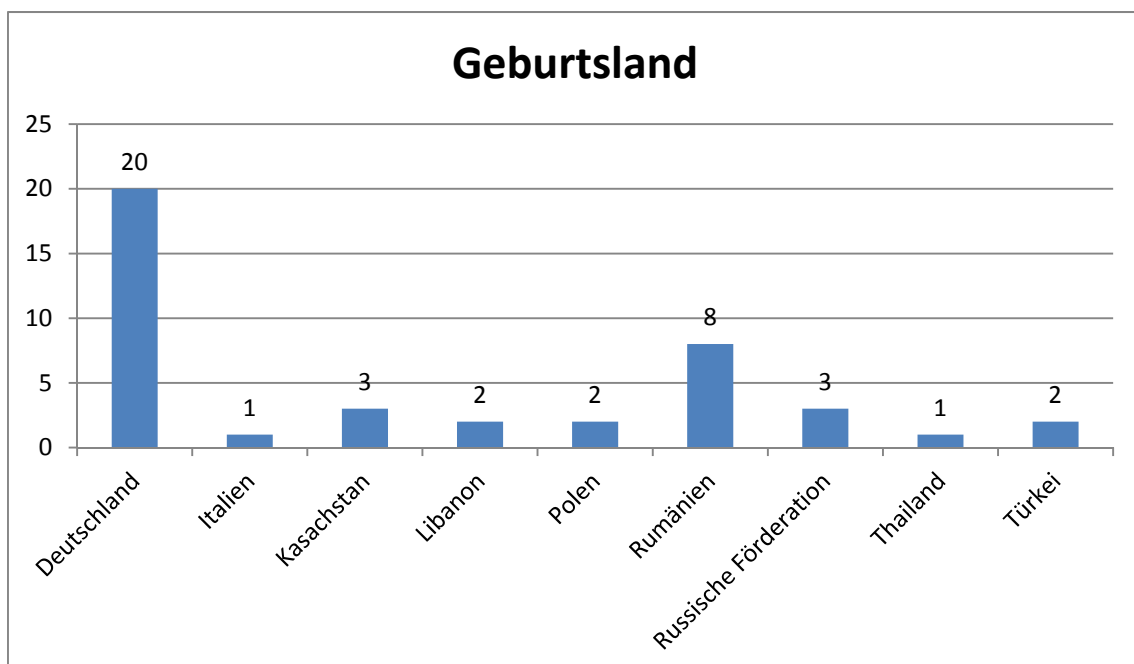
10.1. Statistiken zum Monitoringverfahren

Zum Handlungsfeld 1: Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Arbeitsbereiche der MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Schorndorf (absolute Zahlen)

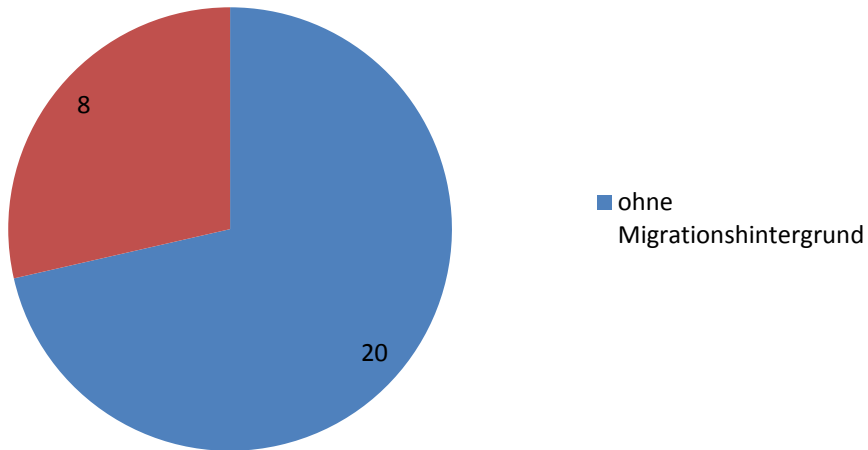


Geburtsland der MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Schorndorf (absolute Zahlen)



Anteil der Auszubildenden mit internationalen Wurzeln in der Stadtverwaltung Schorndorf (absolute Zahlen)

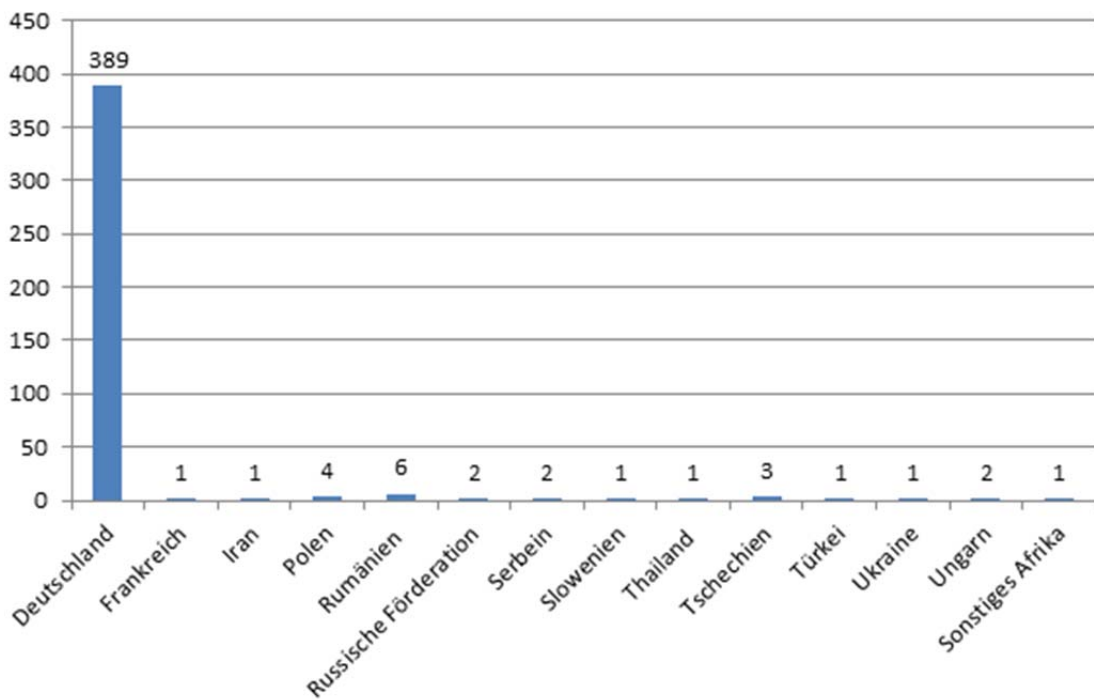
Anteil Auszubildende

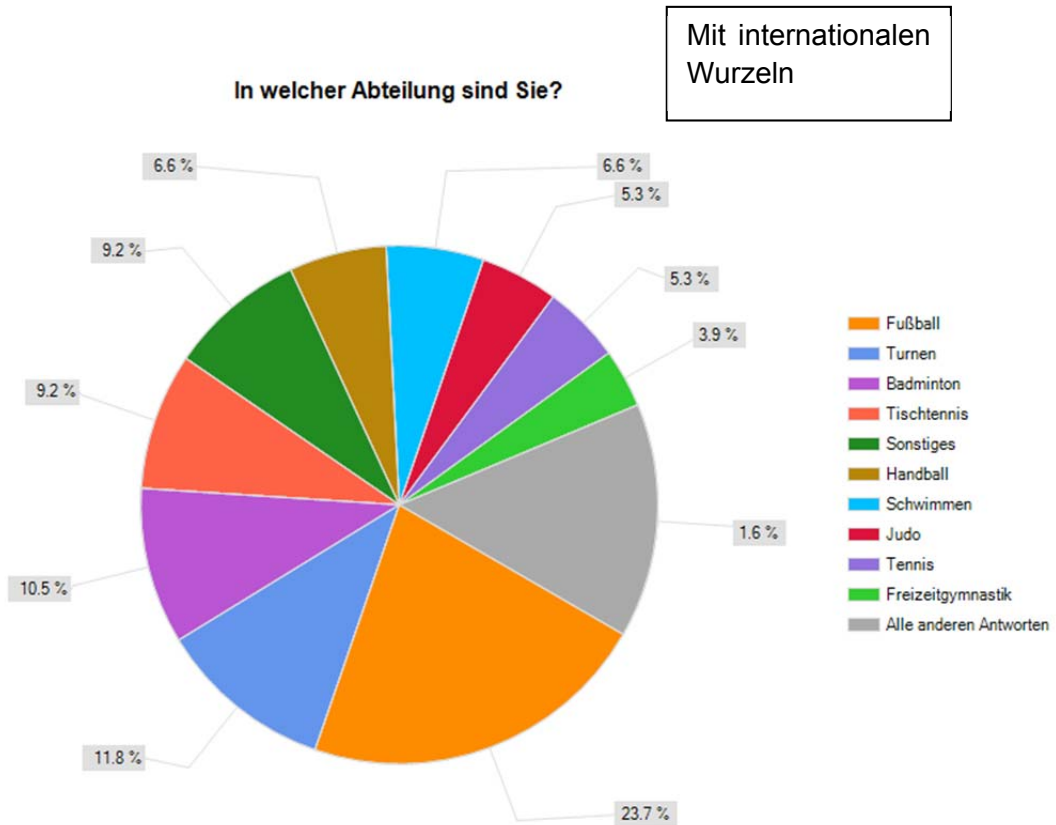
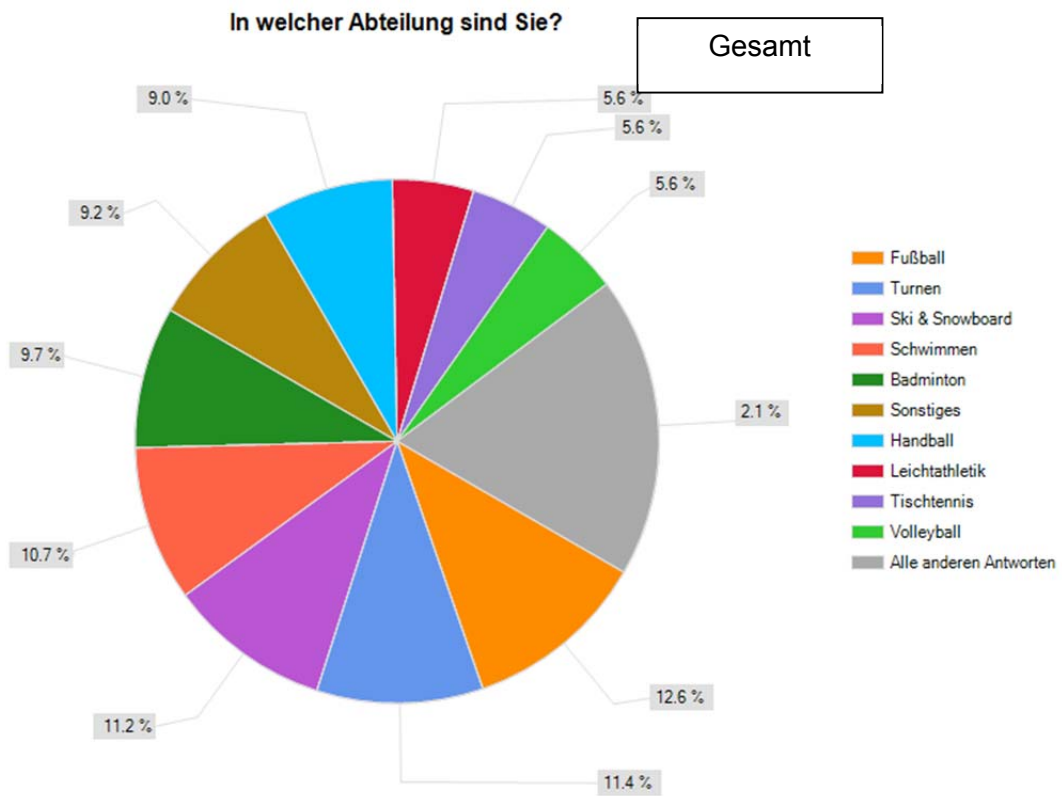


Zum Handlungsfeld 2: Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe

Internationalität der Mitglieder der Sportgesellschaft Schorndorf e.V. (absolute Zahlen)

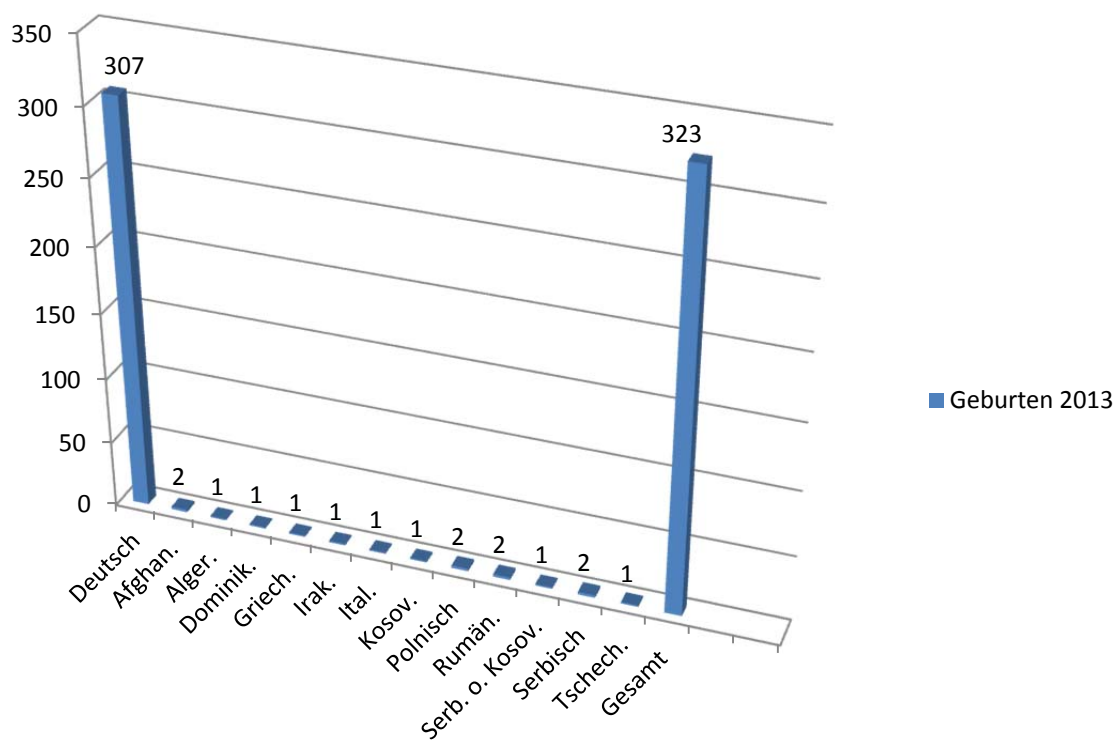
In welchem Land sind Sie geboren?





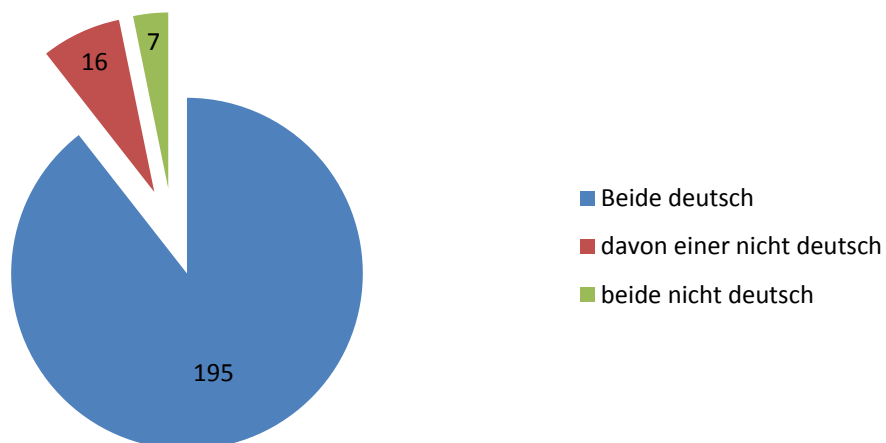
Geburten in Schorndorf nach Staatsangehörigkeit im Jahr 2013 (absolute Zahlen)

Geburten 2013 - Meldeamt - nach Staatsangehörigkeit (absolute Zahlen)



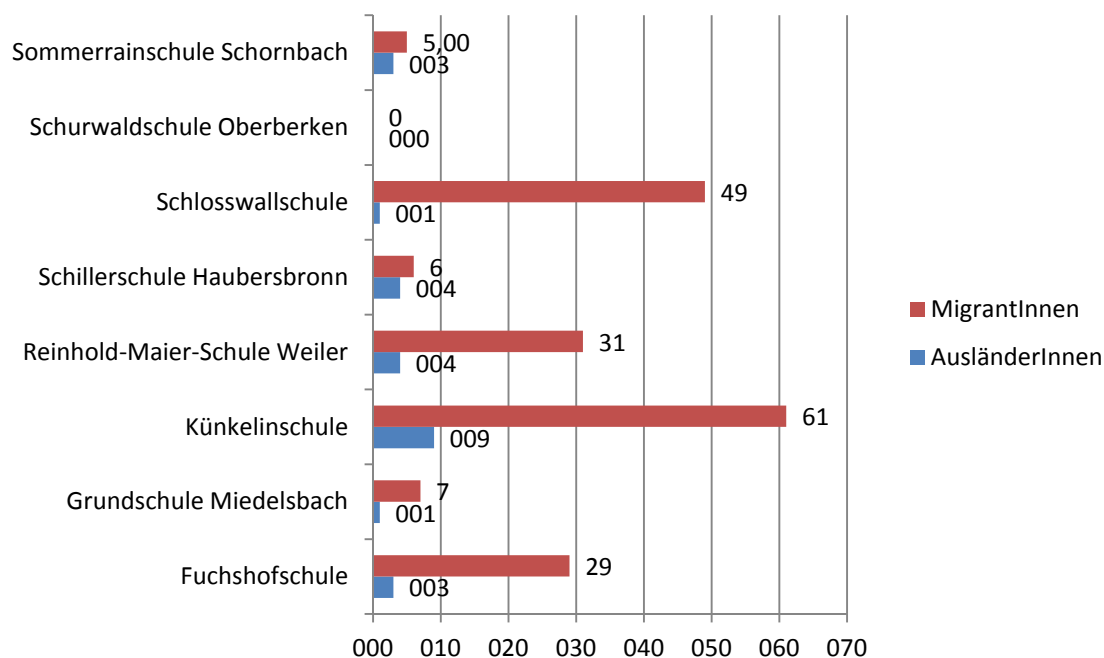
Eheschließungen in Schorndorf nach Staatsangehörigkeit im Jahr 2013 (absolute Zahlen)

Eheschließungen 2013 beim Standesamt (absolute Zahlen)

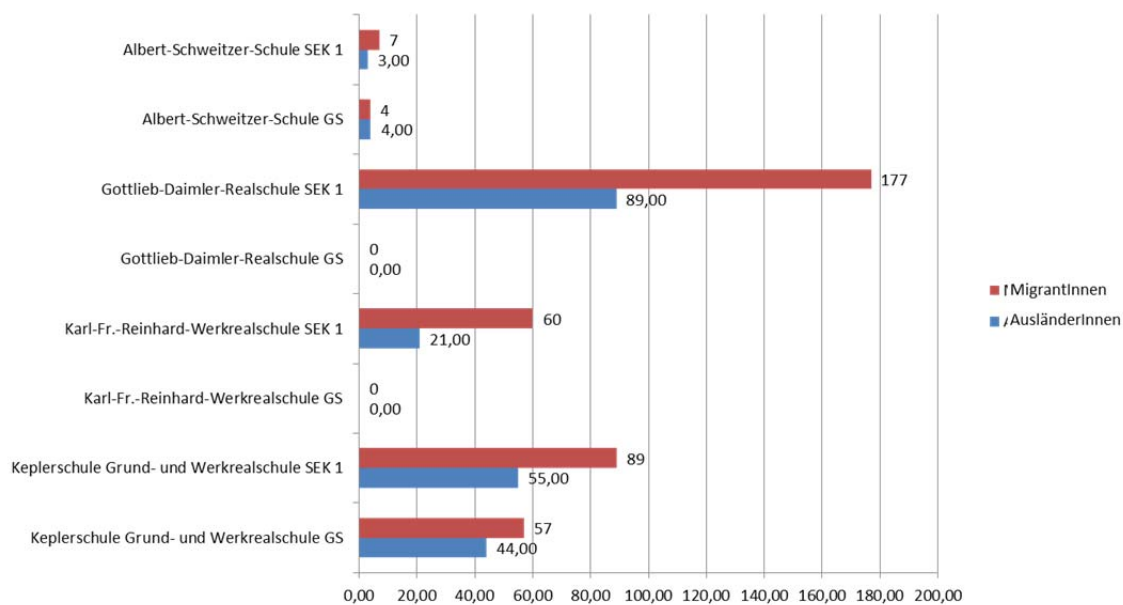


Zum Handlungsfeld 4: Sprache und Bildung

SchülerInnen mit internationalen Wurzeln an Grundschulen in Schorndorf (absolute Zahlen)



SchülerInnen mit internationalen Wurzeln an Werkrealschulen und Realschulen in Schorndorf



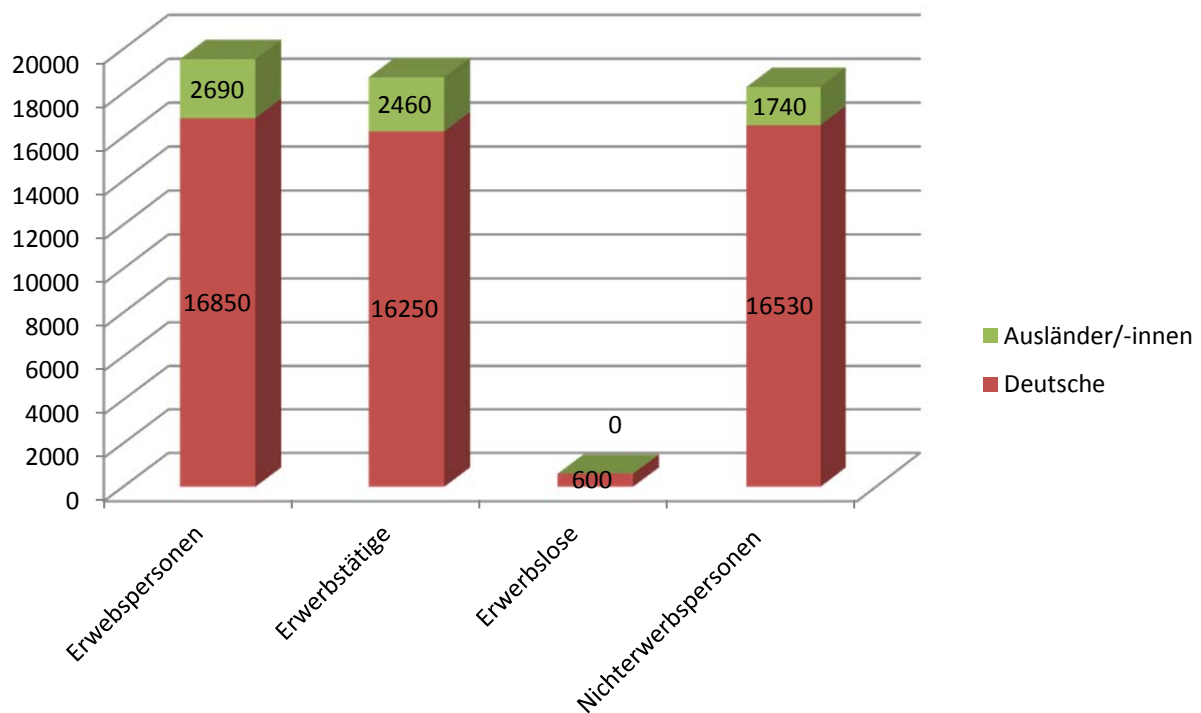
Zum Handlungsfeld 5: Wirtschaft und Arbeit

Staatbürgerschaft der Gewerbetreibenden in Schorndorf – Stand 13.12.2013 (absolute Zahlen)

Staatsbürgerschaft gewerbetreibende BürgerInnen in Schorndorf	Anzahl
Ägyptisch	1
Albanisch	1
Amerikanisch	4
Bosnisch-herzegowinisch	5
Britisch	7
Bulgarisch	35
Chinesisch	1
Dänisch	1
Deutsch	3413
e. serbisch	1
e. serbisch-montenegrinisch	4
Französisch	13
Ghanaisch	2
Griechisch	74
Indisch	1
Indonesisch	1
Italienisch	62
Kamerunisch	1
Kanadisch	1
Kasachisch	8
Kirgisisch	1
Kosovarisch	5
Kroatisch	10
Litauisch	1
Mexikanisch	1
Niederländisch	9
Nigerianisch	1
Ohne Angaben	1
Österreichisch	14
Pakistanisch	2
Polnisch	19
Portugiesisch	2
Rumänisch	52
Russisch	13
Schweizerisch	4
Senegalisch	1
Serbisch	9
Slowakisch	1
Slowenisch	2
Spanisch	4

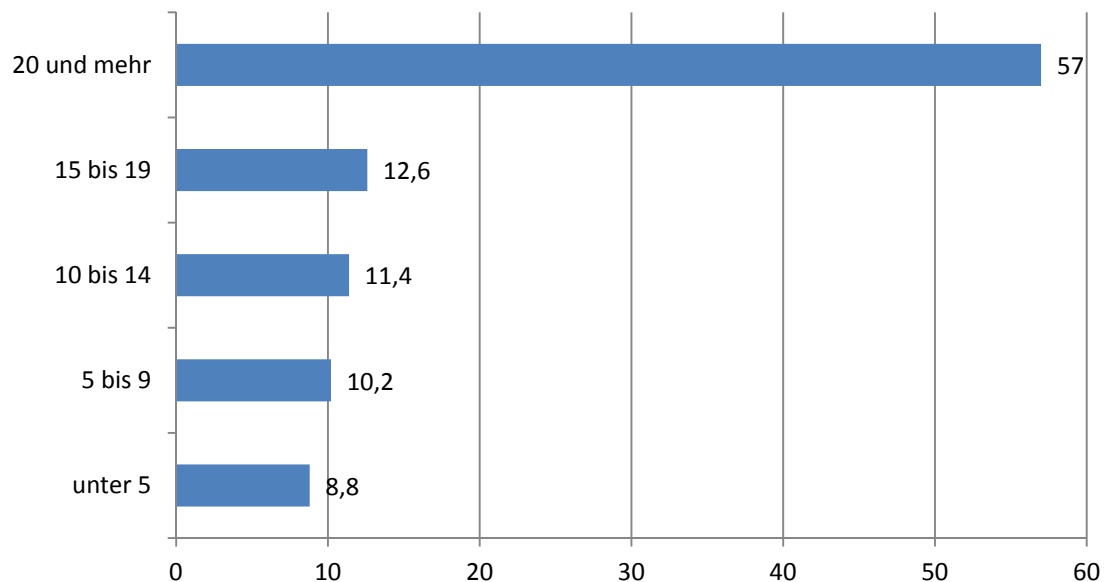
Sri-lankisch	1
Staatenlos	1
Thailändisch	4
Tschechisch	7
Türkisch	59
Ukrainisch	6
Ungarisch	6
Ungeklärt	5
Vietnamesisch	7

Erwerbsstatus der SchorndorferInnen – Stand 13.12.2013 (absolute Zahlen)



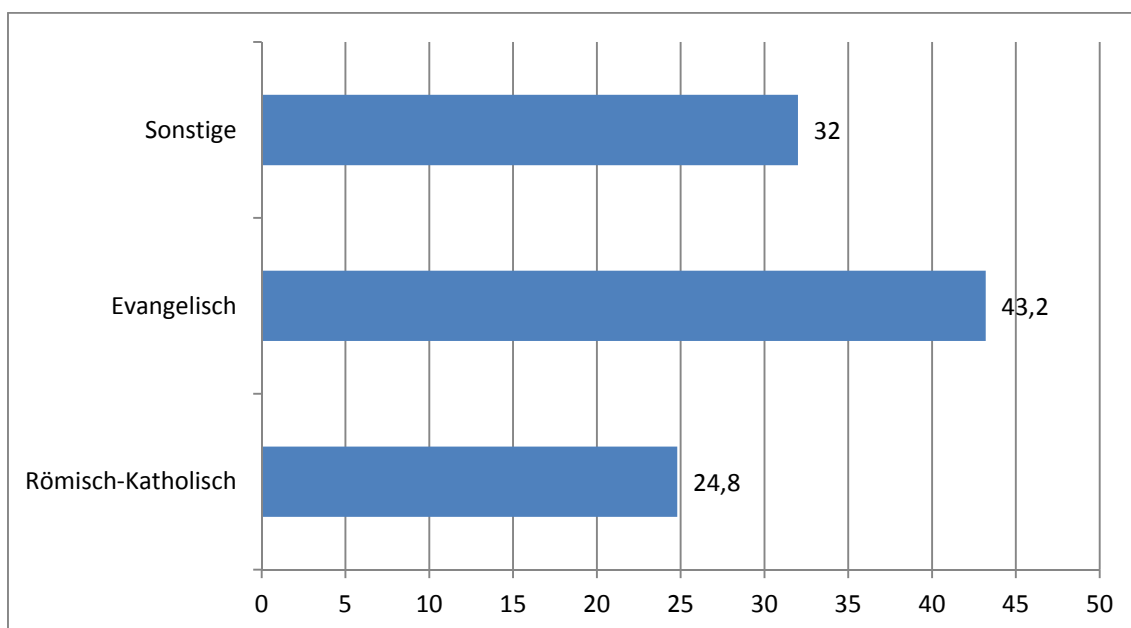
Zum Handlungsfeld 6: Wohnen und Stadtentwicklung

Personen mit Migrationshintergrund nach Aufenthalt in Jahren (in %)



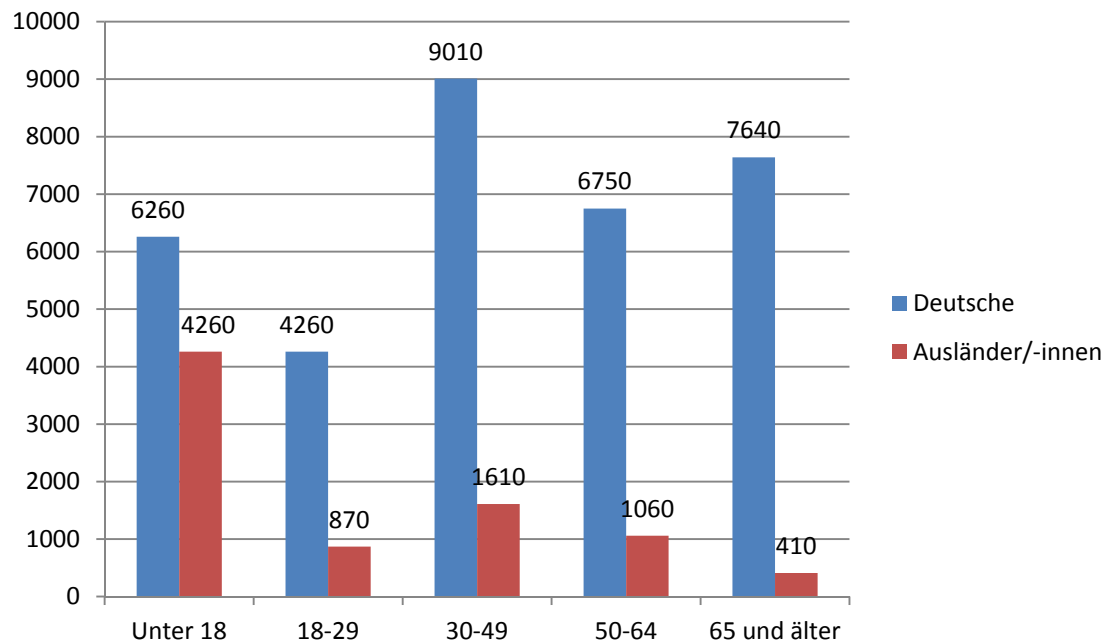
Zum Handlungsfeld 7: Gemeinsam leben im Alltag

Religionszugehörigkeit der SchorndorferInnen (in %)



Zum Handlungsfeld 8: Gesundheit und Älter werden

Schorndorfer Bevölkerung nach Altersgruppen (absolute Zahlen)



10.2. Pressestimmen

Schorndorfer Nachrichten vom 26. Juli 2013:

Gelebte Vielfalt und kein Papiertiger

Stadt, Bürger, Vereine und ein Expertenteam arbeiten das nächste halbe Jahr an einem umfassenden Integrationskonzept

VON UNSEREM REDAKTIONSMITGLIED
CHRISTIAN SIEKMANN

Schorndorf.

Die Daimlerstadt unternimmt den nächsten großen Schritt beim Thema Integration und bereitet in den kommenden Monaten ein Integrationskonzept vor, bei dem Experten und Bürger gleichermaßen involviert sind. Jeder ist eingeladen, seinen Beitrag in acht Workshops zu leisten, Fragen zu stellen und gemeinsam Antworten und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Ein Expertenteam begleitet den Prozess.

Hans-Martin Tramer vom lokalen Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit brachte es auf den Punkt: Alle sprechen von Integration. Die Stadt, Vereine und engagierte Bürger unternehmen viel. Aber warum klappt es mit der Integration noch nicht immer so recht? Um diese Frage nachhaltig zu beantworten, hat die Stadt den Bürgern, Institutionen, der Stadtverwaltung und einem Expertenteam aus Ludwigsburg den Auftrag erteilt, das Thema Integration zu beackern. Am Ende soll ein Maßnahmenkatalog stehen, der konkrete Handlungsempfehlungen gibt. Acht offene Workshops wird es ab Oktober geben (siehe Artikel unten).

Mit welchen Themen die sich beschäftigen werden, stellen Necip Bakir von der muslimischen Gemeinde Schorndorf und Nicole Marquardt-Lindauer, Amtsleiterin

Hauptamt, vor: gesellschaftliche Teilhabe, Sprache und Bildung fördern und eine integrative Stadtentwicklung vorantreiben. 25 000 Euro hat der Gemeinderat gebilligt, um Workshops und erste Maßnahmen finanzieren zu können. Nicht genug, befürchtet das Ludwigsburger Expertenteam.

Zahlreiche Teilnehmer aus unterschiedlichen Bereichen nahmen an der Auftaktkonferenz in der Künkelinhalde teil. Sie machten Vorschläge, verbunden mit einer klaren Forderung: Anfang 2014 soll das Papier fertig sein und dann auch zwingend umgesetzt werden, unter anderem von der Verwaltung, den Vereinen und den übrigen Institutionen. Die Vorgabe: kein Papiertiger, keine launige Absichtserklärung. Es soll Wirkung zeigen und die Ressource Vielfalt nutzen. Helmut Hess von der Lokalen Agenda nahm alle Verantwortlichen in die Pflicht, wirklich etwas zu tun, was bis in den Alltag durchdringt. Das letzte Wort hat der Gemeinderat, der die Finanzierung der Ideen und Konzepte dann beschließen kann.

Als kleine Kommune ist Schorndorf bereits sehr gut aufgestellt

Die Aktivitäten der Stadt rund um das Thema Integration sind im wahrsten Sinne vielfältig: Bündnis gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus, Friedenswochen, ein Forum Vielfalt, Vielfalts-Projektwochen und ein Arbeitskreis Vielfalt. Keine Frage: Bei dem „gesellschaftspolitischen Megathema“, wie es Oberbürgermeister Matthias Klopfer nennt, unternimmt die Stadt viel. Bestätigt wurde der OB von Professorin Beate Aschenbrenner-Wellmann,

die als Leiterin des Instituts für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen der EH Ludwigsburg das Projekt mitbetreut. Sie hat schon viele Kommunen beraten und weiß, was Kommunen unternehmen können, um den Dialog zu stärken.

Sie verteilte einige Vorschusslorbeeren an die Stadt. Unter den kleinen Kommunen sei Schorndorf sehr gut aufgestellt: Die Daimlerstadt habe die wichtigste Hürde genommen: weg von einer Kultur des Einforderns, „ihr müsst euch anpassen“, hin zu einer Willkommenskultur. Die Stadt und die engagierten Menschen verbinden bereits die beiden Themenschwerpunkte Integration und Inklusion, so die Professorin. Die Daimlerstadt biete viele Angebote für Menschen mit einem Migrationshintergrund – ein Wort, das bei vielen Teilnehmern auf Ablehnung stieß. Eine weitere Aufgabe der Workshops könnte auch lauten, ein neues, besseres Wort zu finden.

Eine Musterlösung, die man jeder Stadt überstülpen kann, gibt es nicht, so die Professorin. Maßgeschneiderte Lösungen sind gefragt. Bei anderen Städten abgucken, sei jedoch erlaubt und erwünscht. Ihr vierköpfiges Expertenteam wird ebenfalls empirische und wissenschaftliche Erkenntnisse in den Prozess einfließen lassen, und das Vorkommen begleiten, überprüfen und kommunizieren. Neudeutsch: Monitoring.

Das Team und die Moderatoren der Workshops werden regelmäßige Rückmeldungen an alle Verantwortlichen, auch den Gemeinderat liefern, gerade bei der Umsetzung ab dem Frühjahr 2014. „Unser Erfolg soll messbar sein“, sagte Nicole Marquardt-Lindauer. „Der Schlüsselprozess ist die Sprachförderung“, machte die Professorin

deutlich, und die Erkenntnis, dass Integration nur durch gemeinsame Aktivitäten gelingt, eine Einschätzung, die alle Teilnehmer teilten: Beide Seiten seien gefragt, geben und nehmen. OB Klopfer glaubt an den Erfolg des Konzepts: „Es ist toll, dass wir unterschiedlich sind und es ist toll, dass wir eine gemeinsame Heimat haben.“

Mitmachen

■ Oberbürgermeister Klopfer fordert alle Gäste auf, **Werbung für das Projekt zu machen**: „Schauen Sie sich in anderen Städten um, wie es dort funktioniert. Erwerben Sie Wissen und bringen Sie es in die Workshops ein.“

■ Alle Verantwortlichen machten deutlich, dass viele **Menschen aus unterschiedlichen Bereichen mitmachen** sollen. Man wolle nicht nur die „üblichen Verdächtigen“ sehen.

■ Das **Echo** auf das erste Treffen war **positiv**, so OB Klopfer. Vertreter aus fast allen Institutionen waren dabei: Vertreter der Religionen, Schulen, Parteien, Polizei, Vereine, Unternehmer und viele mehr.

■ Alle Bürger sind eingeladen, **Vorschläge einzubringen**: **Informationen gibt es unter anderem bei der Stadt Schorndorf**: Nicole Marquardt-Lindauer: ☎ 0 71 81 / 60 21 26, nicole.marquardt-lindauer@schorndorf.de.

In acht Workshops wird ab Herbst diskutiert

Arbeitsgruppen sollen verschiedene Themengebiete bearbeiten und konkrete Maßnahmen entwickeln

(sie). „Das Thema Integration ist ein heißes Eisen“, weiß Professorin Beate Aschenbrenner-Wellmann von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Wie breitgefächert der Themenkomplex ist, beweisen die Workshops: Acht Arbeitsgruppen mit jeweils einem verantwortlichen Moderator kümmern sich um die Details und werden konkret.

Wie wichtig es ist, das Thema Integration anzupacken, betonten OB Matthias Klopfer und Beate Aschenbrenner-Wellmann. Eines der zentralen Themen Deutschlands sei es. Und die Professorin machte deutlich, dass die Zeit drängt: Über Jahrzehnte hätten beide Gruppen, Deutsche und Migranten, darauf gewartet, dass die andere Seite den ersten Schritt macht. Bis sich die Strukturen verändern, braucht es weitere Impulse von beiden Seiten, lautete der allgemeine Tenor. In acht Arbeitsgruppen werden Aspekte der Integration behandelt. Bereits beim Auftakt wurden konkrete Vorschläge gemacht, Chancen und Probleme angesprochen. Ziel: ein intensiveres Miteinander in jeder Beziehung.

Die Themen der Workshops

Top 1: Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung der Institutionen: Die Stadtverwaltung müsse den typischen deutschen bürokratischen Apparat besser erklären, beispielhaft durch einfachere und mehrsprachige Texte ohne Beamtendeutsch.
Top 2: Partizipation und gesellschaftliche

Teilhabe: Moderator Helmut Hess stellte fest, dass sich Vereine und Institutionen mehr öffnen müssten, gerade für Jugendliche. Hier entwickelte sich eine kurze Diskussion: Beide Seiten seien gefragt und müssten aufeinander zugehen. Hess machte deutlich, dass neben Angeboten erst einmal der konkrete Bedarf ermittelt werden müsse, was die neuen Schorndorfer vermissen und bemängeln.

Top 3: Familien, Frauen, Mädchen und Jugend: Die Arbeitsgruppe sprach sich für mehr gemeinsame Anlässe für Treffen zwischen den unterschiedlichen Kulturen aus. Das könne schon über Straßenfeste gelingen.

Top 4: Sprache und Bildung: „Bildung geschieht nur über die Sprache“, stellte die Arbeitsgruppe fest. Dafür brauche Schorndorf mehr niederschwellige Angebote und ein interkulturell ausgebildetes Personal, das gezielter auf die Zugewanderten eingehen könne. Die ausländischen Elternhäuser müssten die Wichtigkeit anerkennen, dass ihre Kinder Deutsch lernen.

Top 5: Wirtschaft und Arbeit: Necip Bakir forderte bessere Ausbildungsmöglichkeiten, gerade für Menschen mit Migrationshintergrund. Auch auf der Arbeit müsse es „mehr interkulturellen Austausch“ geben.
Top 6: Wohnen und Stadtentwicklung: Bei diesem nach Ansicht aller Teilnehmer sehr komplexen Thema wurde unter anderem vorgeschlagen, Patenschaften bei der Wohnungssuche einzurichten.

Top 7: Gemeinsam leben im Alltag: Moderator Hans-Martin Tramer zeigte ein Problem auf: Alle sprechen von Integration, die gerade über Vereine gelingen könne. Aber warum klappt es oft nicht? Liegt es am unterschiedlichen Freizeitverhalten? Sollte man Mischvereine fördern und interkulturelle



Schon bei der ersten Veranstaltung wurden konkrete Vorschläge gesammelt.

Freizeiten anbieten?

Top 8: Gesundheit und älter werden / Gut und aktiv älter werden in Schorndorf: Moderator Ulrich Kommerell hob hervor, dass immer mehr Migranten nach ihrem Renteneintritt in Schorndorf bleiben. Es gelte sprachliche Hürden abzubauen und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, was Pflege, Krankheit, Trauer und Beerdigungen betrefte.

Die Ergebnisse der Auftaktveranstaltung werden ernst genommen, versprochen die

Beteiligten. Sie werden verschriftlicht und bieten die Grundlage für weitere Diskussionen und Vorschläge, die als alltagstaugliche Handlungsempfehlungen umgesetzt werden sollen. Die offenen Workshops starten im Oktober. Anfang 2014 beginnt die „Feinjustierung“, so Necip Bakir. Die Ergebnisse werden danach in einer Schlusskonferenz präsentiert und dem Gemeinderat vorgelegt. Die Verantwortlichen betonten: Jeder kann und soll mitmachen, Impulse geben, Schwerpunkte setzen und Kritik äußern.

Literaturverzeichnis

A.S.G.I. Schorndorf e.V.: Die Vereinsgeschichte in Worten und Bildern.
<http://www.asgi-schorndorf.de/geschichte.html> (12.02.2014).

Aktion Mensch: Was ist Inklusion? <http://www.aktion-mensch.de/inklusion/was-ist-inklusion.php> (06.02.2014).

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

Aric – Antirassistisch-interkulturelles Informationszentrum Berlin: Ausgewählte Definitionen des Begriffes „Integration“. 2006. http://www.aric.de/fileadmin/users/PDF/Begriff_integration.pdf (06.02.2014).

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin 2003

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (Hrsg.): Aktuelle Zahlen zu Asyl. November 2014.
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile (10.12.2014).

Bertelsmannstiftung: Zehn Handlungsempfehlungen – Erfolgsfaktoren für kommunale Integrationspolitik. 2005. http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_24353_24354_2.pdf (06.02.2014).

Bommes, Michael: Kommunen und nachholende Integrationspolitik – Handlungsperspektiven und Handlungsspielräume. In: Bade, Klaus J./Hiesserich, Hans-Georg (Hrsg.): Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsansätze der Integrationspraxis. Göttingen 2007. S. 97-113

Boulet, Jaak u.a.: Gemeinwesenarbeit. Eine Grundlegung. Bielefeld 1980.

Butterwegge, Carolin: Von der "Gastarbeiter"-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Migrations-geschehen und Zuwanderungspolitik in der Bundesrepublik.
<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56377/migrationspolitik-in-der-brd?p=all> (08.02.2014).

Club of Rome: Das menschliche Dilemma. Zukunft und Lernen. Wien /München 1979: 58f.

Cremer-Schäfer, Helga: Ein politisches Mandat schreibt man sich zu. Zur Politik (mit der Sozialen Arbeit. In: Roland Merten (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen 2001.

Dass, Parshotam/Parker, Barbara: Strategies for Managing Human Resource Diversity: From Resistance to Learning. In: Academy of Management Executive. 13 (1999) 2. S. 66-80.

- Diakonie Sachsen (Hrsg.): Exkurs zum Unwort: Asylant. <http://www.diakonie-sachsen.de/fluechtlinge-asylsuchende-exkurs-zum-unwort-asylant.html> (10.12.2014).
- Dietrich, Ralf: Inklusion. Bildungsserver Berlin Brandenburg. <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/inklusion.html> (06.02.2014).
- Epoch Times: Zahl pflegebedürftiger Migranten nimmt stetig zu. 07.12.2012. Online einzusehen unter: <http://www.epochtimes.de/Zahl-pflegebeduerftiger-Migranten-nimmt-stetig-zu-a663372.html> (25.02.2014).
- Filsinger, Dieter: Integrationsmonitoring – Entwicklung, Kritik und Perspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 229-230.
- Frey-Steffen, Therese: Gender. Leipzig 2006.
- Binder-Fritz, Christine: Migration und Gesundheit im Spiegel der Allgemeinmedizin. In: Peintinger, M. (Hrsg.): Interkulturell kompetent. Ein Handbuch für Ärztinnen und Ärzte. Wien 2011. S. 119-144.
- Dragolov, Georgi u.a.: Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt. Messen was verbindet. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im internationalen Vergleich. Gütersloh 2013.
- Früchtel, Frank u.a.: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. Wiesbaden 2013.
- Gernert, Wolfgang: Jugendhilfe: Einführung in die sozialpädagogische Praxis. München u.a. 1993.
- Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: neue praxis 2002. S. 511-521.
- Hart, Roger: Children's participation. From Tokenism to Citizenship. Florenz 1992.
- Heckmann, Friedrich: Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar: Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M. 2007.*
- Kronauer, Martin: Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin [Hrsg.]: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld 2010. S. 24-58.
- Kronauer, Martin: Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin [Hrsg.]: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld 2010. S. 24-58.
- Landesinstitut für Schulentwicklung Baden-Württemberg [Hrsg.]: Bildung in Baden-Württemberg. Bildungsberichterstattung – wichtige Ergebnisse im Überblick. Stuttgart 2011: 13.

- Landesjugendring Hamburg: Partizipation als Stufenmodell. <http://www.ljr-hh.de/Partizipation-als-Stufenmodell.675.0.html> (06.02.2014).
- Mecheril, Paul/do Mar Castro Varela, Mario: Grenze und Bewegung. Migrationswissenschaftliche Klärungen. In: Mecheril, Paul u.a.: Migrationspädagogik. Weinheim 2010. S. 23-53.
- Mecheril, Paul: Migrationspädagogik. Hinführung zu einer *Perspektive*. In: Mecheril, Paul u.a.: Migrationspädagogik. Weinheim 2010. S. 7-22.
- Merx, Andreas: Diversity – Umsetzung oder Proklamation?. In: Migration und Soziale Arbeit. (2013) 3. S. 136-142
- Moser, Sonja: Beteiligt sein. Partizipation aus der Sicht von Jugendlichen. Wiesbaden 2010: 73.
- Oppermann, Carolin: Interkulturelle Arbeit in Pflegeheimen: „als ob wir uns immer wieder unterwegs irgendwie auf eine kleine Reise begeben“. Baltmannsweiler 2010.
- Personalamt der Stadt Schorndorf: Auswertung der Umfrage zum Migrationshintergrund 2013.
- Piening, Günter: Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken. Interview der Heinrich-Böll-Stiftung. 2005. <http://heimatkunde.boell.de/2006/08/18/vielfalt-foerdern-zusammenhalt-staerken> (06.02.2014).
- Prengel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen 1993: 62.
- Preuß, Roland: Schärfere Regeln für Asylbewerber. Süddeutsche Zeitung. 8. Mai 2014. <http://www.sueddeutsche.de/politik/gesetzentwurf-des-innenministeriums-schaerfere-regeln-fuer-asylbewerber-1.1954088> (20.05.2014).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Integration im föderalen System: Bund Länder und die Rolle der Kommunen. Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer. Essen 2012: 17.
- Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. München: 2007.
- Seifert, Monika: Inklusion ist mehr als Wohnen in der Gemeinde. In: Dederich, Markus/ Greving, Heinrich/ Mürner, Christian/Rödler, Peter [Hrsg.]: Inklusion statt Integration? Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen 2006. S.98-113.
- Seifert, Wolfgang: Migrations- und Integrationspolitik. 2012. <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138018/migrations-und-integrationspolitik> (06.02.2014).
- Simon-Hohm, Hildegard: Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und interkulturelle Kompetenz. In: Treichler, Andreas/Cyrus, Norbert [Hrsg.]: Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt 2004. S. 231-252.
- Stange, Waldemar/Tiemann, Dieter: Alltagsdemokratie und Partizipation. Kinder vertreten ihre Interessen in Kindertagesstätte, Schule, Jugendarbeit und Kommune. In:

Sachverständigenkommission Zehnter Kinder- und Jugendbericht [Hrsg.]: Materialien zum Zehnten Kinder- und Jugendbericht. Band 3. Opladen 1999: 215.

Schulte, Axel; Treichler, Andreas: Integration und Antidiskriminierung. Eine interdisziplinäre Einführung. München; Weinheim 2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Zensus 2011 – Bevölkerung Schorndorf am 9. Mai 2011. Stuttgart 2013.

TNS Infratest: Zukunft durch Bildung. Repräsentative Befragungen der deutschsprachigen Bevölkerung und der Bevölkerung mit türkischem/russischem Migrationshintergrund im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh 2011.

Urban, Ulrike: Partizipation. Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. 2005. http://degede.de/uploads/media/partizipation_baustein.pdf (04.02.2014).

UNHCR (Hrsg.): Fragen und Antworten: Flüchtling. <http://www.unhcr.de/mandat/fluechtlinge.html> (10.12.2014 a).

UNHCR (Hrsg.): Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951. http://www.unhcr.de/no_cache/mandat/genfer-fluechtlingskonvention.html?cid=1790&did=7631&sechash=395ee350 (10.12.2014 b).

UNHCR (Hrsg.): Asylsuchende. www.unhcr.de/mandat/asylsuchende.html (10.12.2014 c).

Veneto-Scheib, Valentina: Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von MigrantInnen. In: Migration und Soziale Arbeit: Interkulturelle Öffnung und Vernetzung Sozialer Dienste im europäischen Vergleich. (1998) 1. S. 16-49.



Institut für
Antidiskriminierungs-
und Diversityfragen

Gefördert durch:



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INTEGRATION

Stadtverwaltung Schorndorf | Marktplatz 1 | 73614 Schorndorf | Telefon 01781 602-0
www.schorndorf.de | vielfalt@schorndorf.de



**Heimat
guter Ideen.**