



# Migration – Integration – Partizipation

Analyse und Konzept für den Landkreis Darmstadt-Dieburg



## Impressum

### Redaktion

Kreisausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Interkulturelles Büro  
Jägertorstraße 207  
64289 Darmstadt  
Telefon 06151 / 881-2182  
[www.ladadi.de](http://www.ladadi.de)  
[interkulturellesbuero@ladadi.de](mailto:interkulturellesbuero@ladadi.de)

### Layout

Judith Maria Achenbach | Medienproduktion  
Darmstadt

### Druck

mandaro GmbH, Berlin

### Bildnachweis

fotolia.com: Robert Kneschke (5) | william87 (2) | auremar (1) |  
Mumpitz (1) | Drivepix (1) | MuwiStar (1)

Darmstadt, April 2013

---

# **Migration – Integration – Partizipation**

Analyse und Konzept für den Landkreis Darmstadt-Dieburg

<b>1. Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2. Integration als kommunale Herausforderung</b>	<b>11</b>
<b>3. Definitionen</b>	<b>15</b>
<b>4. Ausgangslage und Rahmenbedingungen</b>	<b>19</b>
<b>Zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland</b>	<b>20</b>
Nationaler Integrationsplan	24
<b>Zur Situation in Hessen</b>	<b>26</b>
Hessische Bevölkerung	27
Integrationspolitik in Hessen	28
Strukturelle Benachteiligung auch in Hessen	28
Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen nach Schulformen an hessischen Schulen	29
Schulentlassene in Hessen	30
Lernende im hessischen Berufsbildungssystem	31
Erwerbstätigenquote in Hessen	32
Arbeitslosenquote in Hessen	32
<b>Zur Situation im Landkreis Darmstadt-Dieburg</b>	<b>34</b>
Ausländische Bevölkerung im Landkreis Darmstadt-Dieburg	34
Nationalitäten im Landkreis Darmstadt-Dieburg	36
Zuwanderung im Landkreis Darmstadt-Dieburg	37
Kinder mit Migrationshintergrund im Landkreis Darmstadt-Dieburg	37
Bildungsabschlüsse im Landkreis Darmstadt-Dieburg	38
Arbeitslosenquote im Landkreis Darmstadt-Dieburg	39

<b>5. Förderung der Integration im Landkreis Darmstadt-Dieburg</b>	<b>41</b>
<b>Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg</b>	<b>41</b>
<b>Charta der Vielfalt</b>	<b>42</b>
<b>Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Integrationsleitlinien</b>	<b>43</b>
Ziele und Indikatoren für die kommunalen Handlungsfelder	44
<b>Strukturen und Netzwerke</b>	<b>47</b>
<b>Controlling und Berichtswesen</b>	<b>50</b>
<b>6. Zusammenfassung</b>	<b>53</b>
Glossar	55
<b>7. Anlagen</b>	<b>57</b>
Anlage 1: Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg	57
Anlage 2: Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Integrationsleitlinien im Landkreis Darmstadt- Dieburg	60
Anlage 3: Charta der Vielfalt	70



# Einleitung

# 1.



**D**ie Einwanderungspraxis der Bundesrepublik Deutschland führte dazu, dass über Jahrzehnte davon ausgegangen wurde, die in den 60er Jahren über Anwerbeabkommen aufgenommenen „Gastarbeiter“ kehren in absehbarer Zeit in ihre Heimatländer zurück. So wurde lange Zeit versäumt entsprechende Angebote für Zugewanderte und ihre Familien zu machen. Dies hat zur Folge, dass wir heute immer noch häufig nachholende Integrationsarbeit gestalten und neben Ange-

boten für Menschen, die schon lange hier leben, parallel Angebote für Neuzuwandernde schaffen müssen.

Integration und Migration als Querschnittsthemen sind mir ein besonderes Anliegen. Deshalb wurde zum 1. Oktober 2010 das Interkulturelle Büro als Stabsstelle bei mir als Erster Kreisbeigeordneter eingerichtet. Damit soll auch sichergestellt werden, dass Projekte und Aktivitäten im Landkreis Darm-

*Interkulturelles Büro  
des Landkreises  
Darmstadt-Dieburg als  
Stabsstelle bei der  
Ersten Kreisbeigeord-  
neten Rosemarie Lück*

### *„Nationaler Integrationsplan“*

stadt-Dieburg koordiniert werden und somit Synergieeffekte erzielt werden können.

Integrationsarbeit wird seit vielen Jahren in den Städten, Landkreisen und Gemeinden geleistet, deshalb liegen hier zahlreiche Erfahrungen vor. Neu ist, dass diese Erfahrungen gebündelt werden und ein Austausch über die gewonnenen Erkenntnisse und die Herausforderungen zunehmend strukturiert und organisiert stattfindet.

Seit einigen Jahren befindet sich die kommunale Integrationsarbeit in einem Wandel, weg von vereinzelt Aktivitäten hin zu koordinierten Gesamtkonzepten. Die verantwortlichen Akteure kamen zu der wichtigen Erkenntnis, dass Integration nicht von allein geschehen kann, sondern es erforderlich ist, aktiv Benachteiligungen abzubauen und Zugänge für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Auf allen politischen Ebenen wurden Programme und Empfehlungen erarbeitet. Schon 2005 hat die „kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement“ (KGSt) Empfehlungen für das Management kommunaler Integrationspolitik herausgegeben.

Der Deutsche Landkreistag hat 2007 Integration als Querschnittsaufgabe definiert und Vorschläge für eine verbesserte Integration von Migrantinnen und Migranten vor Ort formuliert. Bundespolitisch wurde mit dem „Nationalen Integrationsplan“ und der aktuell erfolgten Fortschreibung als „Nationaler Aktionsplan Integration“ ein wichtiges Signal gesetzt. Zahlreiche Studien, die in den vergangenen Jahren veröffentlicht wurden, gehen ebenfalls der Frage nach, was geschieht, wenn wir uns weiterhin nicht um die Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Land kümmern. So wurde beispielsweise 2009 der Publikation des Berlin Instituts „Ungenutzte Potentiale“ große Beachtung geschenkt, da sie explizit auch auf die anfallenden Kosten der unterbliebenen Integrationspolitik eingeht. Integration findet immer vor Ort in den Städten und Gemeinden statt. Landkreise können hier Impulse setzen und Entwicklungen sowie Aktivitäten anregen und koordinieren.

Das hier vorgelegte Konzept versteht sich auch als ein Angebot für die Akteure in den Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Die bisherigen Aktivitäten des Landkreises Darmstadt-Dieburg werden hier erstmals gebündelt und die auf einer breiten Ba-

sis erarbeiteten Ergebnisse aus zwei Integrationskonferenzen dargestellt. Bereits vorliegende Ergebnisse, wie die Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg und die von vier bzw. fünf Netzwerkarbeitsgruppen erarbeiteten Handlungsempfehlungen werden erläutert und allen Interessierten zur Verfügung gestellt.

Der im Jahre 2007 begonnene Prozess mit der Durchführung von zwei Integrationskonferenzen und die Arbeit der daraus entstandenen Netzwerkarbeitsgruppen soll mit diesem Konzept gewürdigt werden.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den zahlreich Mitwirkenden, die durch ihre aktive Mitarbeit und mit ihrem Sachverstand die vorliegenden Ergebnisse ermöglicht haben.

Das vorgelegte Konzept gilt nicht als abgeschlossen, es liegt in der Natur der Sache, dass es fortgeschrieben werden muss. Das Interkulturelle Büro des Landkreises erarbeitet derzeit ein Integrationsmonitoring, damit in Zukunft Entwicklungen verfolgt werden können und es in einem zweiten Schritt gelingt Maßnahmen und Projekte zu evaluieren.

Integration ist eine kommunale Gesamtstrategie, die den jeweiligen örtlichen Bedürfnissen angepasst, weiterentwickelt und fortgeschrieben werden muss. Es ist erforderlich, dass die Vernetzung der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Akteure initiiert und vorangetrieben wird.

Gelingende Integration ist letztlich mehr als eine Aufgabe des Gemeinwesens, sie ist die Garantie für den Fortbestand der demokratischen Gesellschaft. Denn gesellschaftliche Teilhabe und sozialer Zusammenhalt hängen untrennbar voneinander ab. So gesehen ist Integration eine unserer dringlichsten Herausforderungen.

*„Integration ist eine kommunale Gesamtstrategie, die den jeweiligen örtlichen Bedürfnissen angepasst, weiterentwickelt und fortgeschrieben werden muss.“*



Rosemarie Lück  
Erste Kreisbeigeordnete



# Integration als kommunale Herausforderung

## 2.

**I**ntegration ist kein „Sonderthema“ für bestimmte Ziel- oder gar Problemgruppen, sondern eine zentrale kommunale Aufgabe. In der öffentlichen Diskussion bleibt nicht selten unklar, was unter dem Begriff Integration zu verstehen ist. Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die sich täglich überall dort stellt, wo Menschen zusammen leben. Entsprechende Maßnahmen müssen nachhaltig und langfristig sowie nah bei den Menschen ansetzen.

Aber allzu oft stehen die Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Debatte im Mittelpunkt. Sie werden als defizitär wahrgenommen, das heißt sie sprechen kaum oder schlecht Deutsch, gelten als bildungsfern oder sind von Arbeitslosigkeit betroffen. So sind sie schnell als diejenigen ausgemacht, die etwas für ihre Integration tun müssen. Dabei wird gar zu oft übersehen, dass auch strukturelle Bedingungen für ihre Situation verantwortlich sind.

*Kein „Sonderthema“ für bestimmte Ziel- oder gar Problemgruppen, sondern eine zentrale kommunale Aufgabe.*

Gesellschaftliche Probleme lassen sich scheinbar einfacher mit kulturellen oder religiösen Unterschieden erklären, als mit wirtschaftlichen oder sozialen Rahmenbedingungen. So wird Kultur oder Religion als Ursache ausgewiesen und zugrundeliegende soziale Probleme werden verschleiert.

Integration bedeutet zu prüfen, worin soziale und ökonomische Benachteiligung besteht, um sie konsequent abzubauen. Jede und jeder muss unabhängig von seiner oder ihrer Herkunft und den kulturellen Hintergründen einen gleichberechtigten Zugang zum sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben haben.

Vielfalt





# 3.

## Definitionen – Um was geht es?

**I**ntegration leitet sich aus dem Lateinischen ab. „Integrare“ steht für einbeziehen, eingliedern. Integration bedeutet damit sowohl die „Eingliederung“ als auch die „Wiederherstellung des Ganzen“.

Im politischen Sprachgebrauch wird der Begriff nicht nur in Bezug auf die Herkunft verwendet, sondern auch beispielsweise wenn es um Belange von Menschen mit Behinderung geht. In Wissenschaft und Praxis gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Definitionsversuchen.

► Der Landkreis Darmstadt-Dieburg versteht unter Integration **„ein über mehrere Generationen ablaufender Prozess, in dem sich Migranten und Migrantinnen und auch die Strukturen und Kultur der aufnehmenden Gesellschaft verändern.“**

*(Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg, 2007)*

Als Ziel von Integration wurde in den Leitlinien einstimmig durch den Kreistag Folgendes definiert: „... den Menschen mit Migrationshintergrund eine

gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben zu ermöglichen, auch unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse.“

Mit dieser Definition wird deutlich, dass es nicht nur um die Anstrengungen der Migrantinnen und Migranten geht, sondern vielmehr darum, strukturelle, soziale, bildungsbezogene und andere Benachteiligungen in allen gesellschaftlichen Bereichen auszugleichen. Es geht immer auch um das Verhältnis von Mehrheit und Minderheit, um interkulturelle Verständigung und eine Auseinandersetzung aller auf Augenhöhe. So heißt es in den Leitlinien „Integration ist als ein Prozess zu verstehen, zu dessen Gelingen Aufnahme-gesellschaft und Eingewanderte gleichermaßen beitragen müssen. Damit dieser Prozess erfolgreich verläuft, ist es nötig, ein gemeinsames Verständnis der demokratischen Grundwerte herzustellen.“

Die Datenlage im Themenfeld „Migration/Integration“ ist unbefriedigend. Häufig stehen nur Zahlen zur Verfügung, die Ausländer und Ausländerinnen berücksichtigen, nicht aber den Personenkreis „Menschen mit Migrationshintergrund“. Hier stellt sich die Frage:

Was ist unter Migrationshintergrund zu verstehen? Der Begriff selbst hat erst 2005 mit dem bundesweiten Mikrozensus Einzug in die Statistiken gehalten. Mit der Formel „Migrationshintergrund“ soll die Lebensrealität im Einwanderungsland Deutschland besser abbildbar werden. Der Begriff ist jedoch nicht eindeutig und einheitlich definiert, sondern ein Konstrukt, das mithilfe verschiedener Variablen gebildet wird. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg verwendet die folgende Definition, die auch im Mikrozensus Anwendung findet:

► **Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche geborene mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.**

Die Begriffe Migrantin und Migrant werden in diesem Konzept synonym verwendet.





# Ausgangslage und Rahmenbedingungen – Deutschland ist ein Einwanderungsland

## 4.

**I**n der Bundesrepublik Deutschland leben etwa 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Dies entspricht nahezu einem Fünftel der Gesamtbevölkerung. Aufgrund der demographischen Entwicklung der nächsten Jahre ist davon auszugehen, dass sich dieser Anteil noch erhöhen wird. Mit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes im Jahre 2005 hat die Bundesrepublik erstmals anerkannt, dass sie ein Einwanderungsland geworden ist.

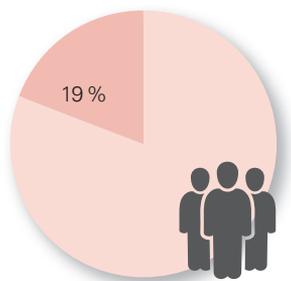
Alle Einwanderungsländer stehen vor ähnlichen Herausforderungen: Strategien, Konzepte für die Gestaltung der Vielfalt müssen entwickelt und erprobt werden. So müssen Antworten auf Fragen gefunden werden, die da lauten: Wie kann es gelingen allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermög-

lichen? Was muss in Institutionen und Organisationen geschehen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen in Zukunft gerecht zu werden? Wie sollen diese neuen Herausforderungen bewältigt und finanziert werden? Dies sind nur einige Fragen, die immer drängender beantwortet werden müssen.

Dabei fallen die Antworten auf den verschiedenen Politikebenen auch unterschiedlich aus. Auf Bundesebene müssen andere Weichen gestellt werden als auf Landesebene, und auf kommunaler Ebene müssen ganz konkrete Antworten und Lösungen entwickelt werden. Bevor dies geschehen kann, ist es erforderlich eine Analyse der Ist-Situation vorzunehmen. Nachfolgend werden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen beleuchtet.

## Zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland – Strukturelle Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten

Im Jahr 2008 hatten **15,6 Millionen** der insgesamt **82,1 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund**. 19 % der Bevölkerung sind damit seit 1950 entweder selbst zugewandert oder Nachkommen von Zugewanderten. Diese Zahl konnte aufgrund der Daten aus dem Mikrozensus 2008 ermittelt werden. 2005 wurde mit dem Mikrozensus erstmalig der Migrationshintergrund erhoben. Von der Bevölkerung mit Migrationshintergrund waren 2008 etwa 7,3 Millionen Ausländerinnen und Ausländer (8,9 % der Bevölkerung) und 8,3 Millionen Deutsche mit Migrationshintergrund (10,1 % der Bevölkerung).



Einwohner in Deutschland mit Migrationshintergrund

**78% der Migrantinnen und Migranten haben ihre Wurzeln im europäischen Ausland. Die Türkei führt mit gut 2,9 Millionen die Liste der am häufigsten vorkommenden Herkunftsländer an**, gefolgt von den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion mit zusammen knapp 2,9 Millionen, Polen mit 1,4 Millionen und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Ju-

goslawiens mit zusammen 1,3 Millionen. Auf die klassischen Gastarbeiter-Anwerbeländer, mit Ausnahme Jugoslawiens und der Türkei, kommen zusammen 1,7 Millionen Personen mit Migrationshintergrund: Darunter sind Italien mit 795 000 Menschen und Griechenland mit 391 000 Menschen die häufigsten Herkunftsländer. (Quelle: Statistisches Bundesamt)

**Menschen mit Migrationshintergrund weisen verglichen mit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund unterschiedliche Strukturmerkmale auf. So sind sie deutlich jünger** (34,3 Jahre gegenüber 45,3 Jahren), häufiger ledig (45,4 % gegenüber 38,4 %) und der **Anteil der Männer ist leicht erhöht** (50,4 % gegenüber 48,6 %). Unterschiedlich ist auch, dass sie zumeist im Gebiet der früheren Bundesrepublik bzw. Berlins leben (96 % gegenüber 81,3 %), häufiger ein fehlender Schulabschluss zu verzeichnen ist (14,2 % gegenüber 1,8 %) zudem sind sie häufiger erwerbslos (12,4 % gegenüber 6,6 %) oder gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach (13,7 % gegenüber 9 %). (Quelle: Presseerklärung Statistisches Bundesamt vom 26.01.2010)

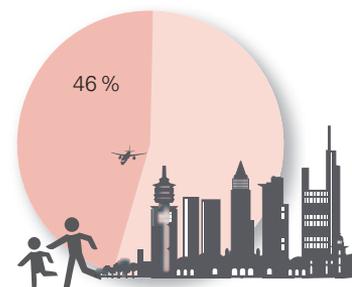
Menschen mit Migrationshintergrund sind eher einem Armutsrisiko ausgesetzt als Menschen ohne

Migrationshintergrund. Dennoch ist es wichtig in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, **dass der Migrationshintergrund niemals allein als Erklärung** beispielsweise für eine geringere Anzahl an Kindern in Gymnasien sein kann, **sondern dass weitere Variablen** wie Migrationsgenerationen, Herkunftsländer, Alter, Geschlecht, sozio-ökonomischer Status u. a. **mit betrachtet werden müssen**. Nur so können qualifizierte Aussagen darüber getroffen werden, **wo Ansatzpunkte für Verbesserungen der Zugangschancen liegen könnten**.

Das Statistische Bundesamt teilte in einer Pressemitteilung im September 2011 mit, dass knapp die Hälfte der Großstadtkinder aus Familien mit Migrationshintergrund stammen. Detailliert betrachtet, lebten 2010 insgesamt 31 % der minderjährigen, ledigen Kinder in einer Familie mit Migrationshintergrund. Blickt man auf die Situation in Großstädten mit über 500 000 Einwohnerinnen und Einwohnern, so konnte man feststellen, dass 46 % der Kinder Migrationshintergrund hatten. **Dies bedeutet, dass fast jedes zweite Kind in deutschen Großstädten Migrationshintergrund hat. Dies macht deutlich, was die Folge sein wird, wenn es nicht gelingt diesen Kindern bes-**

**sere Chancen innerhalb des Bildungssystems zu eröffnen.**

Die vorgelegten Daten suggerieren allerdings, dass die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund eine homogene Bevölkerungsgruppe darstellt, was keineswegs der Fall ist. **Wenn sich auch strukturelle**



*Kinder mit Migrationshintergrund in Großstädten*

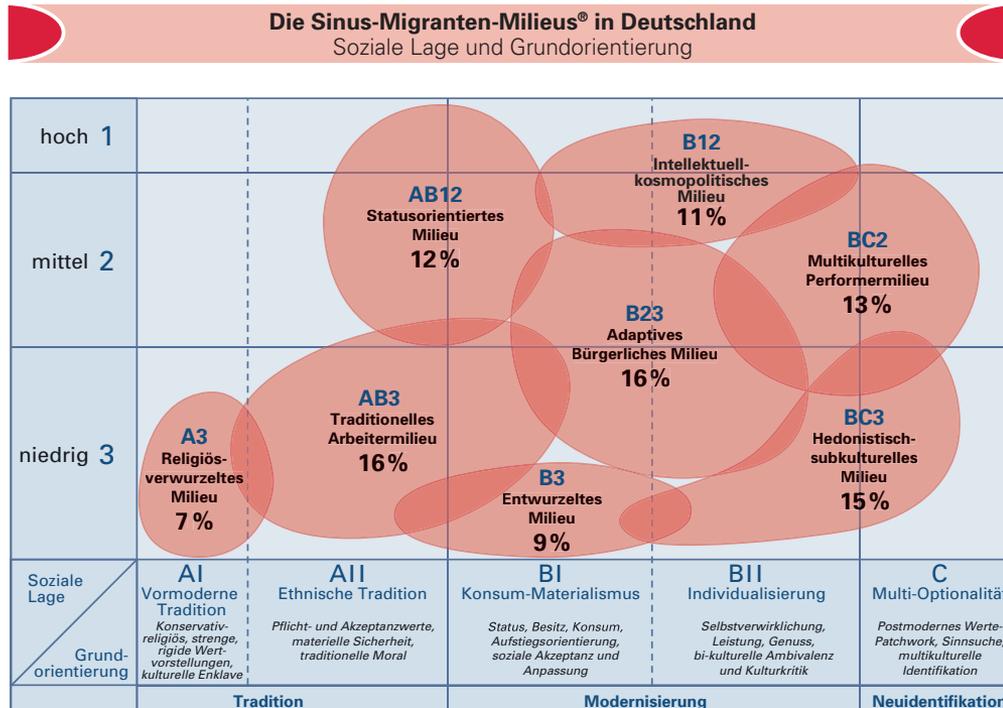
**Minderjährige, ledige Kinder 2010 nach Gemeindegrößenklasse und Migrationsstatus der Familie (in %)**

Gemeindegrößenklasse (von ... bis unter ... Einwohnern)	Minderjährige Kinder nach Migrationsstatus der Familie		
	zusammen	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund
Zusammen	100	69,1	30,9
Unter 5 000	100	87,4	12,6
5 000 bis 10 000	100	79,3	20,7
10 000 bis 20 000	100	73,6	26,4
20 000 bis 50 000	100	68,1	31,9
50 000 bis 100 000	100	63,5	36,5
100 000 bis 200 000	100	53,5	46,5
200 000 bis 500 000	100	58,6	41,4
500 000 und mehr	100	53,8	46,2

*(Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus)*

Benachteiligungen deutlich nachweisen lassen, so ist es doch wichtig immer die Heterogenität der Gruppe im Auge zu behalten.

Diese Realität hat erstmals die 2006 bis 2008 durchgeführte **Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland** abgebildet. Hier wurden Lebenswelten und Lebensstile von Menschen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund – wie sie sich in Deutschland darstellen – untersucht. (Quelle: [www.sinus-sociovision.de](http://www.sinus-sociovision.de))



**Als wichtigste Ergebnisse lassen sich zusammenfassen:**

- Acht Migranten-Milieus mit jeweils ganz unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen konnten identifiziert werden.
- Durch die differenzierte Betrachtung konnten **viele Milieus** beschrieben werden, deren Mitglieder eine Anpassungsleistung in der Form erbracht haben, dass sie **in der Mitte der Gesellschaft angekommen** sind.
- Menschen innerhalb eines Milieus verbindet mehr miteinander, auch wenn sie unterschiedliche Migrationshintergründe haben, als Menschen mit gleichem Migrationshintergrund aus anderen Milieus. Dies bedeutet, dass es falsch ist auf Grund einer Herkunftskultur auf ein bestimmtes Milieu zu schließen.

© Sinus Sociovision 2008

- Ethnische Zugehörigkeit, Religion und Zuwanderungsgeschichte beeinflussen zwar die Alltagskultur, sind aber nicht milieuprägend. Das heißt, der **Einfluss religiöser Traditionen wird in der öffentlichen Debatte häufig überbewertet**. Es gibt **lediglich ein einziges religiös-verwurzeltes Milieu**, in dem muslimische und damit auch Menschen mit türkischen Wurzeln überrepräsentiert sind.
- In allen Milieus existieren jeweils spezifische Integrationsbarrieren. Dabei ist es nicht verwunderlich, dass **Integrationsdefizite am ehesten in den unterschichtigen Milieus** zu beobachten sind, nicht anders als in der autochthonen deutschen Bevölkerung.
- Die Menschen aus den als soziokulturell modern beschriebenen Milieus zeigen ein **bikulturelles Bewusstsein**. Dies bedeutet, sie sehen sich als Teil einer multiethnischen Gesellschaft, ohne dabei ihre Wurzeln zu negieren.
- **Erfolgreiche Etablierung in der bundesdeutschen Gesellschaft ist direkt bildungsabhängig**. Je höher das Bildungsniveau und je urbaner die Herkunftsregion, umso leichter gelingt die Integration. Dies ist auch der großen Mehrheit der Zugewanderten in diesem Zusammenhang bewusst. Aufgrund von strukturellen Barrieren, Informationsdefiziten und Fehleinschätzungen gelingt leider nicht immer eine adäquate berufliche Integration.
- Die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund (85%) **sieht die Beherrschung der deutschen Sprache als wichtigen Erfolgsfaktor für Integration an**. Die geringsten Deutschkenntnisse finden sich im Segment der traditionsverwurzelten Migranten-Milieus.
- Die **Bereitschaft zur Leistung und der Wille zum gesellschaftlichen Aufstieg ist laut Studie in der Migrantenpopulation deutlich stärker ausgeprägt als in der autochthonen deutschen Bevölkerung** (69 % zu 57 % sagen: „Jeder der sich anstrengt, kann sich hocharbeiten“).
- In der Migrantenpopulation gibt es sowohl traditionellere als auch soziokulturell modernere Segmente als bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund. Das heißt, das Spektrum der Grundorientierungen ist heterogener als bei Bürgerinnen und Bürgern ohne Zuwanderungsgeschichte.
- **Insgesamt zeigt sich bei der Betrachtung der Milieus, dass es sich bei der Population der Migrantinnen und Migranten weder um eine Sondergruppe noch um ein einheitliches Segment der Gesellschaft handelt**.

Die Ergebnisse der Sinus-Studie zu Migranten-Milieus belegen mehrere Aspekte eindrücklich. Migranten und Migrantinnen bilden keine homogene Gruppe, sie sind so heterogen wie die Deutschen ohne Migrationshintergrund. Es existieren Zugangsbarrieren zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt, die sich nur bedingt individuell überwinden lassen. Zugänge werden nicht durch Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur oder Religion erschwert. Vielmehr sind es häufig **soziale Bedingungen, die Chancengerechtigkeit verhindern und dann in der öffentlichen Diskussion ethnisiert werden.**



*Der 2012 veröffentlichte Nationale Aktionsplan Integration ist die Fortschreibung des Nationalen Integrationsplans*

## Nationaler Integrationsplan – Strukturelle Benachteiligung abbauen

Seit 2005 sind mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Bereich der Integration auf Bundesebene viele Veränderungen und Anstöße erfolgt. So gibt es eine strukturierte Förderung von Sprachkursangeboten und mit dem Nationalen Integrationsplan seit 2007 erstmals auch Vorgaben – wenn auch nur als Selbstverpflichtung – wie und auf welchen Ebenen Integration gefördert werden soll. Dies bedeutet, es liegt erstmals ein integrationspolitisches Gesamtkonzept vor.

Drei Beispiele zitiert aus dem Nationalen Integrationsplan (NIP):

- Der Bund kündigt an, die Stundenzahl der Integrationskurse von 600 auf 900 zu erhöhen.
- Ein Netzwerk von Bildungspaten soll Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien in Schule und Ausbildung unterstützen.
- Die Wirtschaftsverbände sagen zu, jungen Migrantinnen und Migranten bessere Chancen bei der Ausbildung zu gewähren.

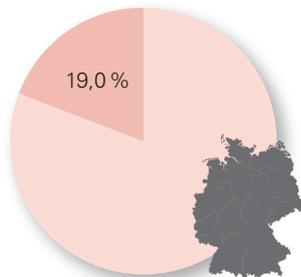
Die Beteiligten vereinbarten die Fortschritte bei der Umsetzung des Plans im Herbst 2008 zu überprüfen. Damit ist aber auch erstmals dokumentiert, **Integration braucht Anstrengung von Einwanderungsgesellschaft und Eingewanderten gleichermaßen und Integration ist ein erklärtes Ziel.** Die Fortschreibung im „Nationalen Aktionsplan Integration“ (NAP-I) zu Beginn 2012 soll Integration dadurch verbindlicher machen, dass klare überprüfbare Ziele auf mehr als 450 Seiten benannt werden. In diesem Aktionsplan wird nun ein Paradigmenwechsel weg von Integrationsprojekten hin zu Regelangeboten vollzogen.

In den einleitenden Worten der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, heißt es hierzu: „Integration ist eine Daueraufgabe, die nachhaltig und strukturell angegangen werden muss. ... Daher legt die Bundesregierung im NAP-I einen besonderen Schwerpunkt auf Maßnahmen, die Strukturen verändern.“ (NAP-I, S. 8)

Wenn es gelingt, die Strukturen zu verändern, dann ist dies in der Tat eine neue Qualität von integrationspolitischen Bemühungen auf Bundesebene.

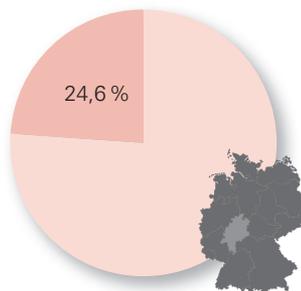


## Zur Situation in Hessen – Mehr Menschen mit Migrationshintergrund als im Bundesdurchschnitt

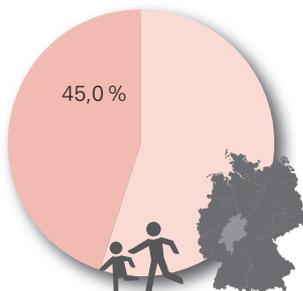


Anteil der Bevölkerung  
mit Migrationshintergrund  
in der Bundesrepublik

Knapp 12 % der hessischen Bevölkerung besitzen keinen deutschen Pass; Hessen ist das Flächenland mit dem höchsten Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung. (Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2009)



Anteil der Bevölkerung  
mit Migrationshintergrund  
in Hessen



Anteil der Kinder unter  
6 Jahren mit Migrationshinter-  
grund in Hessen

Die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer ist sehr heterogen, zusammengesetzt aus Personen mit **über 160 verschiedenen Staatsangehörigkeiten**. 1,49 Millionen Personen in Hessen haben einen Migrationshintergrund. Diese Personengruppe setzt sich zusammen aus **knapp 684.000 Ausländerinnen und Ausländern und 807.000 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit**. Damit liegt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Hessen bei 24,6 % – also fast einem Viertel – deutlich über dem bundesweiten Anteil von 19 %. Mit Verjüngung der Kohorten steigt dieser Anteil bis auf 45 % bei den Kindern unter 6 Jahren.

Auch in Hessen bilden die Menschen mit türkischem Migrationshintergrund die größte Gruppe, wenn gleich sich bei differenzierter Betrachtung regionale Unterschiede zeigen. So leben beispielsweise in Mittelhessen viele Menschen, die ihre Wurzeln in den Gebieten der ehemaligen Sowjetunion haben, bedingt durch die Zuwanderung von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern in den 80er und 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. (Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010).

## Hessische Bevölkerung

### Zusammensetzung der Bevölkerung nach Migrationshintergrund (MH) bzw. Staatsangehörigkeit und verschiedenen Altersgruppen (in 2008)

Geschlecht	Alter von ... bis unter ... Jahren	Gesamt*	Deutsche* (mit MH)	EU-Ausländer (mit MH)*	Nicht EU-Ausländer (mit MH)*	Zusammen (mit MH)*	(ohne MH)*
Männlich	unter 3	74	29	/	/	35	39
	3 bis 6	80	27	/	6	34	46
	6 bis 18	376	80	13	33	126	251
	18 bis 25	246	52	9	23	84	162
	25 bis 65	1.660	179	81	139	398	1.261
	65 und mehr	536	36	11	16	63	473
	Zusammen	2.972	401	118	220	740	2.232
Weiblich	unter 3	75	28	/	/	33	42
	3 bis 6	80	28	/	5	36	43
	6 bis 18	349	82	9	33	124	225
	18 bis 25	234	44	11	23	78	156
	25 bis 65	1.673	180	83	152	415	1.258
	65 und mehr	688	42	8	14	64	623
	Zusammen	3.099	406	115	230	751	2.348
Gesamt	Unter 3	149	57	/	7	68	82
	3 bis 6	160	55	5	11	71	90
	6 bis 18	725	162	22	65	249	476
	18 bis 25	480	96	20	46	162	318
	25 bis 65	3.333	359	163	291	813	2.519
	65 und mehr	1.223	78	20	30	128	1.096
	Zusammen	6.071	807	234	450	1.491	4.580

\* in 1.000 (Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Mikrozensus)

*Hessen hat kein Gesamtkonzept „Integration“, sondern sechs Modellregionen benannt.*

## Integrationspolitik in Hessen – Modellregionen als Vorbild

Seit 2009 gibt es in Hessen das „Ministerium für Justiz, Integration und Europa“. Hessen hat kein Gesamtkonzept „Integration“ vergleichbar mit dem NIP erarbeitet, sondern **sechs Modellregionen benannt. In den Städten und Landkreisen Hochtaunuskreis, Kassel, Main-Kinzig-Kreis mit Hanau, Offenbach, Wiesbaden und Wetzlar** werden mit finanzieller Unterstützung des Landes modellhaft Projekte initiiert und durchgeführt.

Nach Abschluss des Gesamtprojektes „Modellregionen“ im Jahr 2013 sollen die Ergebnisse dann allen Gebietskörperschaften in Hessen für eigene Integrationsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Ob es dazu eine finanzielle Ausstattung von Seiten des Landes geben wird, ist nicht bekannt. Neben den Modellregionen führt das Land Hessen eigene Projekte zum Handlungsfeld Integration durch.

Im Jahr 2011 wurde beispielsweise der Hessische Integrationsmonitor vorgestellt. Hier werden Daten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund bzw.

Ausländer und Deutsche in zentralen Bereichen der gesellschaftlichen Teilhabe verglichen. Mit dem Integrationsmonitor werden Indikatoren in mehreren integrationspolitisch relevanten Themenfeldern dargestellt. Dadurch werden auch Informationen über die strukturelle, soziale, kulturelle und identifikatorische Integration, somit alle Ebenen auf denen Integration stattfindet, bereitgestellt.

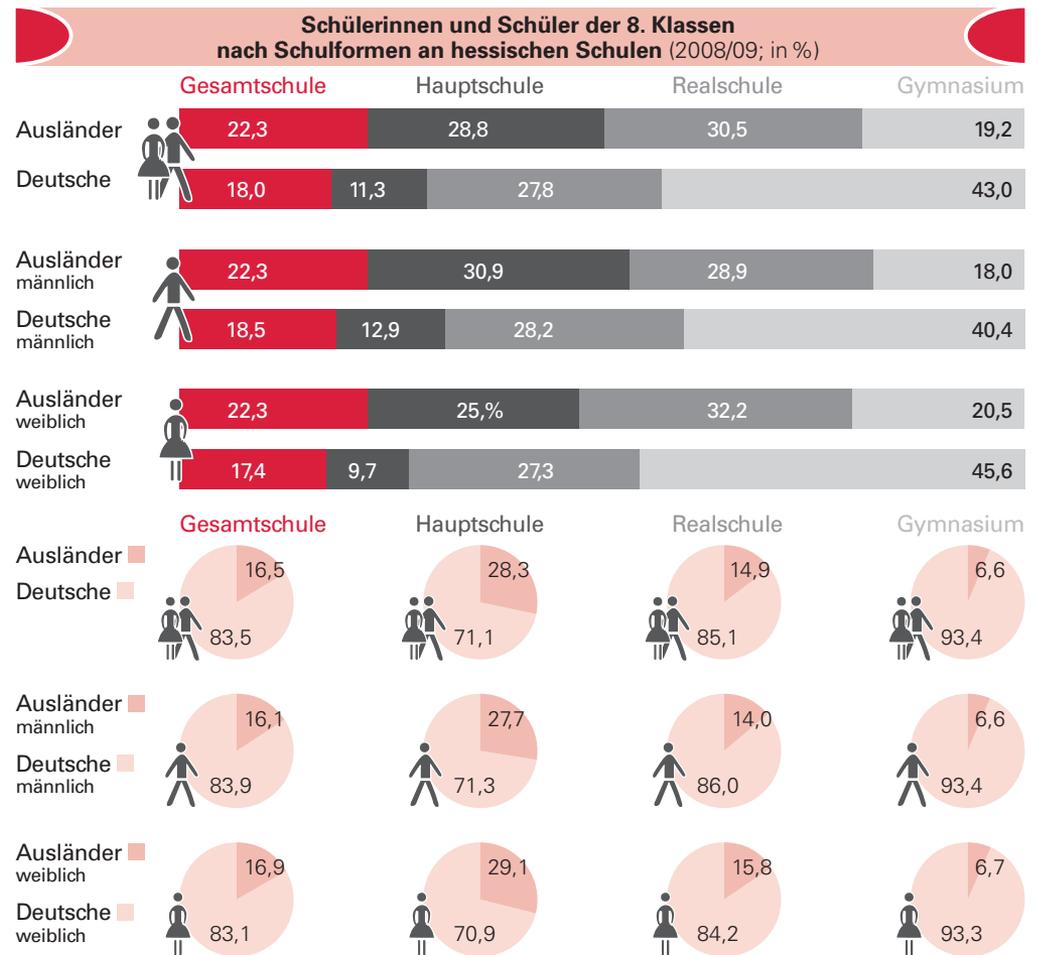
## Strukturelle Benachteiligung auch in Hessen

Im Bereich der Zugänge zu Ausbildung bzw. Berufsbildung zeigt sich für Hessen, dass sich die Zahl der Lernenden im Berufsbildungssystem mit Migrationshintergrund zwar vergrößert hat (2005: 52 % im Dualen System zu 2008: 55,6 %) der Abstand zu den Lernenden ohne Migrationshintergrund jedoch noch gewachsen ist (2005: 69 %, 2008: 72,6 %). *(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010)*

## Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen nach Schulformen an hessischen Schulen – ausländische Schülerinnen und Schüler auf den Gymnasien stark unterrepräsentiert

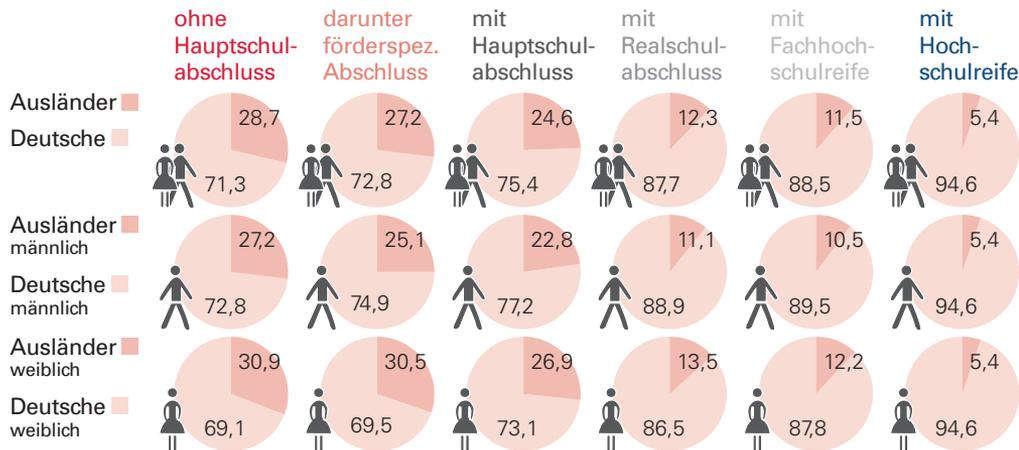
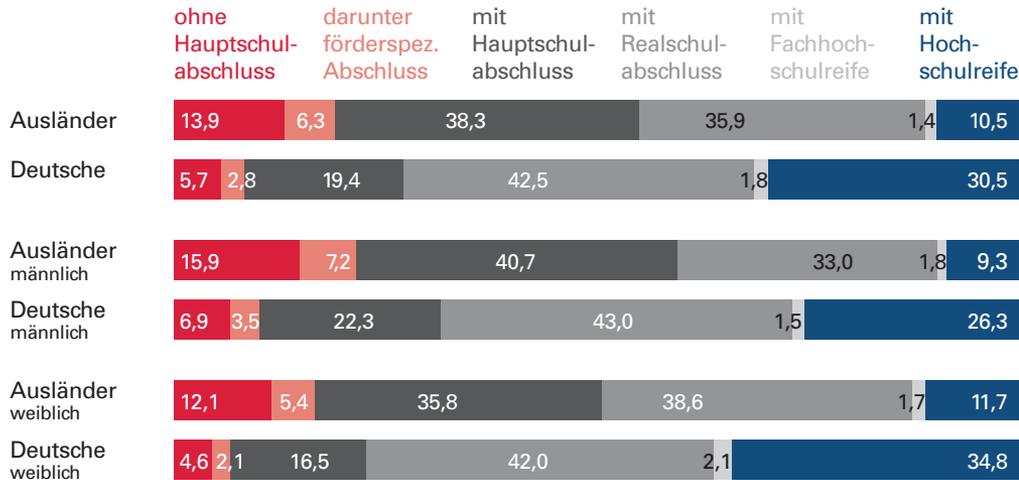
Gerade die Situation in der 8. Klasse lässt Rückschlüsse auf bisherige Bildungsverläufe von Schülerinnen und Schülern zu. Deshalb betrachten wir den Anteil der Schülerinnen und Schüler nach Staatsangehörigkeit in der 8. Klasse nach Schulformen an allen Schülerinnen und Schülern der 8. Klassenstufe.

Hier zeigt sich, dass auch in Hessen weniger Schülerinnen und Schüler mit einem ausländischen Pass das Gymnasium besuchen (19,2 % zu 43 % bei den Deutschen). Der Anteil der ausländischen Mädchen, die ein Gymnasium besuchen ist gegenüber dem der ausländischen Jungen leicht erhöht (20,5 % zu 18 %). Die meisten ausländischen Schülerinnen und Schüler besuchen eine Realschule.



(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Schulstatistik)

### Schulentlassene in Hessen – Mehr ausländische Jugendliche ohne Schulabschluss (2008/09; in %)



### Schulentlassene in Hessen – Mehr ausländische Jugendliche ohne Schulabschluss

Der Anteil der Schulentlassenen eines Jahrgangs an allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschluss und Staatsangehörigkeit an allen ausländischen und deutschen Schulentlassenen lässt ebenfalls eine Aussage zur Situation von ausländischen Kindern und Jugendlichen im hessischen Bildungssystem zu. Leider verlassen auch in Hessen wesentlich mehr ausländische Schülerinnen und Schüler die Schule ohne einen Abschluss (13,9 % zu 5,7 %). Auch der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die die Schule mit Abitur verlassen, ist unter den ausländischen Jugendlichen immer noch viel geringer (10,5 % zu 30,5 %).

(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Schulstatistik)

## Lernende im hessischen Berufsbildungssystem – Mehr Jugendliche in der Warteschleife

Bei der Betrachtung des Zugangs zum Berufsbildungssystem fällt auf, dass Ausländer im Dualen System unterrepräsentiert sind (55,6 % zu 72,6 % und 70,7 % insgesamt). Dafür sind sie innerhalb berufsvorbereitender Maßnahmen bzw. im Übergangssystem, sozusagen in der „Warteschleife“, doppelt so stark vertreten (9,7 % zu 4,8 %).

Verteilung von Lernenden auf die drei Segmente des Berufsbildungssystems (2008; in %)						
Geschlecht	Deutsche	in % an der eigenen Gruppe	Ausländer	in % an der eigenen Gruppe	Gesamt	in % an der eigenen Gruppe
<b>Duales System</b>						
 Männlich	62.322	43,3	5.720	30,3	68.042	41,7
 Weiblich	42.352	29,4	4.788	25,4	47.140	28,9
 Gesamt	104.674	72,6	10.508	55,6	115.182	70,7
<b>Schulberufssystem</b>						
 Männlich	14.966	10,4	3.166	16,8	18.132	11,1
 Weiblich	17.550	12,2	3.375	17,9	20.925	12,8
 Gesamt	32.516	22,6	6.541	34,6	39.057	24,0
<b>Berufsvorbereitungs- und Übergangssystem</b>						
 Männlich	4.065	2,8	1.084	5,7	5.149	3,2
 Weiblich	2.842	2,0	750	4,0	3.592	2,2
 Gesamt	6.907	4,8	1.834	9,7	8.741	5,4
<b>Gesamtergebnis</b>						
 Männlich	81.353	56,5	9.970	52,8	91.323	56,0
 Weiblich	62.744	43,5	8.913	47,2	71.657	44,0
 Gesamt	144.097	100,0	18.883	100,0	162.980	100,0

(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Schulstatistik)

### Erwerbstätigenquote in Hessen – Geringere Quote bei Migrantinnen und Migranten

Auch hier wird deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund geringere Chancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Insgesamt sind nur 61,7 % mit Migrationshintergrund erwerbstätig, gegenüber 73,3 % ohne Migrationshintergrund.

### Arbeitslosenquote in Hessen – Mehr Langzeitarbeitslose Migrantinnen und Migranten

Der erschwerte Zugang zu Ausbildung und Beruf setzt sich bei der Arbeitslosenquote fort. 16,8 % Ausländer sind arbeitslos gegenüber 6,3 % Deutschen. Wobei der Anteil der Erwerbslosen im SGBII-Bezug, demnach die Langzeitarbeitslosen, gegenüber den Deutschen stark erhöht ist (13,7% zu 4,1%).

**Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Migrationshintergrund und Geschlecht an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe (2008; in %)**

	Insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
 Männlich	76,5	70,4	78,6
 Weiblich	64,1	53,3	68,0
 Insgesamt	70,3	61,7	73,3

(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Mikrozensus)

► Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber solchen ohne in Hessen deutlich vermindert ist. Gerade in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beruf besteht auch hier ein großer Handlungsbedarf, damit Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte Zugänge in die Ausbildungssysteme und in den Arbeitsmarkt finden.

**Anteil der registrierten Arbeitslosen an den abhängigen zivilen Erwerbspersonen  
in den Rechtskreisen SGB II sowie SGB III nach Staatsangehörigkeit (2008; in %)**



		Arbeitslosenquote in den Rechtskreisen...	Insgesamt	Arbeitslosenquote Deutsche	Ausländer
Insgesamt	SGB III		2,2	2,1	3,0
	SGB II		5,2	4,1	13,7
	Zusammen		7,4	6,3	16,8
Männlich	SGB III		2,2	2,0	3,1
	SGB II		5,1	4,2	12,0
	Zusammen		7,3	6,2	15,2
Weiblich	SGB III		2,3	2,2	2,9
	SGB II		5,3	4,1	15,8
	Zusammen		7,6	6,3	18,8

(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor 2010, Arbeitslosenstatistik)

*Der Landkreis Darmstadt-Dieburg mit seinen 23 Kommunen hat die Notwendigkeit erkannt, das Thema Integration als wichtigen Aufgabenbereich anzugehen.*

## **Zur Situation im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Heterogenität als Herausforderung**

Integration und Partizipation von zugewanderten Menschen findet in den Städten und Gemeinden statt und muss daher auch lokal gestaltet werden. Der Landkreis Darmstadt-Dieburg mit seinen 23 Kommunen hat die Notwendigkeit erkannt, diesen Prozess zu steuern und das Thema Integration als wichtigen Aufgabenbereich anzugehen. **Die Besonderheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg liegt darin, dass sich die Kommunen zum Teil erheblich in Lage, Größe und Infrastruktur unterscheiden.** Das Kreisgebiet erstreckt sich sowohl über stark ländlich geprägte, als auch städtisch geprägte Gebiete. Dies zeigt sich auch in der Klassifizierung der Bertelsmannstiftung, die die Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg in vier verschiedene Demographietypen zugeordnet hat. (s. Bertelsmann, Demografiemonitor [www.wegweiser-kommune.de](http://www.wegweiser-kommune.de))

**Diese Unterschiedlichkeit in den strukturellen Bedingungen stellt den Integrationsprozess vor besondere Herausforderungen.**

## **Ausländische Bevölkerung im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Im Bundesdurchschnitt**

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg, inmitten des Ballungsraumes Rhein/Main/Neckar gelegen, zählte zum 31. Dezember 2012 insgesamt 290.032 Einwohnerinnen und Einwohner. Davon beträgt der Ausländeranteil 10,7 % was 31.148 Personen entspricht.

Es wird davon ausgegangen, dass **circa 20% aller Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund** haben. Die Zahlen können aufgrund der bisher fehlenden statistischen Daten nur geschätzt werden. Beschränkt man sich nicht auf die reine Staatsbürgerschaft, sondern berücksichtigt man den Migrationshintergrund, führt dies zu deutlichen quantitativen Unterschieden. Die hier veröffentlichten Zahlen sind eigene Zusammenstellungen, wenn verfügbar wurden Zahlen von Menschen mit Migrationshintergrund einbezogen. In vielen Bereichen fehlen Daten über Menschen mit Migrationshintergrund, da die gängige Software in den Statistikprogrammen der Einwohnermeldeämter ein solches Merkmal nicht vorsieht.

Detailliert sah zum 31. Dezember 2012 die Situation in den einzelnen Kommunen wie folgt aus:

<b>Ausländische Bevölkerung im Landkreis Darmstadt-Dieburg</b> (2012)										
Kommune	in %	Nichtdeutsche Bevölkerung Insgesamt	unter 6 Jahre	in %	6 bis unter 15 Jahre	in %	15 bis unter 65 Jahre	in %	65 Jahre und mehr	in %
Alsbach-Hähnlein	8,9	824	33	4,0	59	7,2	677	82,2	55	6,7
Babenhäuser	14,1	2.266	37	1,6	144	6,4	1.845	81,4	240	10,6
Bickenbach	9,0	502	11	2,2	27	5,4	411	81,9	53	10,6
Dieburg	10,5	1.602	32	2,0	94	5,9	1.378	86,0	98	6,1
Eppertshausen	9,4	567	14	2,5	47	8,3	472	83,2	34	6,0
Erzhausen	9,4	702	19	2,7	45	6,4	565	80,5	73	10,4
Fischbachtal	5,4	143	1	0,7	9	6,3	119	83,2	14	9,8
Griesheim	14,8	3.934	142	3,6	246	6,3	3.210	81,6	336	8,5
Groß-Bieberau	7,4	341	9	2,6	23	6,7	264	77,4	45	13,2
Groß-Umstadt	12,9	2.753	59	2,1	173	6,3	2.235	81,2	286	10,4
Groß-Zimmern	13,7	1.890	40	2,1	127	6,7	1.571	83,1	152	8,0
Messel	8,7	330	12	3,6	6	1,8	283	85,8	29	8,8
Modautal	4,8	237	3	1,3	11	4,6	202	85,2	21	8,9
Mühltal	6,4	887	33	3,7	52	5,9	719	81,1	83	9,4
Münster	12,2	1.742	23	1,3	86	4,9	1.488	85,4	145	8,3
Ober-Ramstadt	9,9	1.497	45	3,0	97	6,5	1.174	78,4	181	12,1
Otzberg	4,5	284	6	2,1	18	6,3	236	83,1	24	8,5
Pfungstadt	12,4	3.042	62	2,0	200	6,6	2.491	81,9	289	9,5
Reinheim	8,7	1.471	26	1,8	90	6,1	1.217	82,7	138	9,4
Roßdorf	10,1	1.220	45	3,7	110	9,0	983	80,6	82	6,7
Schaafheim	6,7	595	25	4,2	34	5,7	478	80,3	58	9,7
Seeheim-Jugenheim	7,8	1.235	40	3,2	111	9,0	983	79,6	101	8,2
Weiterstadt	12,4	3.084	87	2,8	193	6,3	2.609	84,6	195	6,3

(Quelle: Strategische Planung, Kreisentwicklung Landkreis Darmstadt-Dieburg)

Die strukturellen Unterschiede zwischen den Städten und Gemeinden schlagen sich auch in der Wohnsitzverteilung von Migrantinnen und Migranten nieder. So gibt es in den städtisch geprägten Kommunen einen statistisch ermittelten Ausländeranteil von beispielsweise 14,8 % in Griesheim, bis zu einem Anteil von nur 4,5 % im ländlich geprägten Otzberg.

Hier wird die besondere Herausforderung deutlich, ein Integrationskonzept für den gesamten Landkreis zu entwickeln und umzusetzen.

*Menschen mit türkischem Migrationshintergrund stellen die größte Gruppe dar, gefolgt von Personen aus Italien, Polen und Portugal.*



## Nationalitäten im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Verstärkte Zuwanderung aus Osteuropa

Betrachtet man die Verteilung nach Nationalitäten im Landkreis, so **stellen auch hier die Menschen mit türkischem Migrationshintergrund die größte Gruppe dar**. Im April 2012 hatten 6.628 Personen die türkische Staatsangehörigkeit, gefolgt von 3.819 Personen aus **Italien**, 2.938 Menschen aus **Polen** und 1.547 aus **Portugal**. Gerade die Zuwanderung aus Polen hat bedingt durch die EU-Erweiterung in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Im Jahr 2008 hatten 2.105 Personen die polnische Staatsangehörigkeit, 2010 erhöhte sich die Zahl schon auf 2.308 und aktuell sind es 2.938 Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Dies bedeutet eine Zunahme in den vergangenen vier Jahren um rund 28 %.

Es ist zu erwarten, **dass in den nächsten Jahren auch verstärkt Zuwanderung aus den anderen östlichen EU-Ländern**, wie Rumänien und Bulgarien zu verzeichnen sein wird. Dies wird die Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg vor neue Herausforderungen stellen.

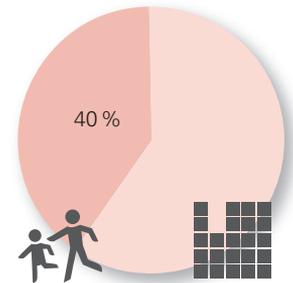
## Zuwanderung im Landkreis Darmstadt-Dieburg – bedeutet Bevölkerungswachstum

Bedingt durch die Heterogenität im Landkreis Darmstadt-Dieburg mit 23 Städten und Gemeinden treten im Themenfeld Migration unterschiedliche **Chancen und Herausforderungen** auf. Herausforderungen stellen beispielsweise **mangelnde Sprachintegration, verdichtete Ansiedlung in bestimmten Wohngebieten** mit Bildung von Parallelgesellschaften, mangelnde schulische und berufliche Integration durch nicht anerkannte oder fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse dar. Gleichzeitig bieten die **Ansiedlung von Berufstätigen mit Sprachkompetenzen, die höhere Geburtenrate** und die damit verbundene Verjüngung der Bevölkerung Chancen für unsere Region. Diese Chancen werden in der neuesten Publikation der Abteilung „Strategische Planung, Kreisentwicklung“ des Landkreises zu Wanderungsbewegungen belegt. Dort heißt es: „Im Jahr 2010 gab es für den Landkreis Darmstadt-Dieburg einen positiven Wanderungssaldo mit dem Ausland... Das steigende Geburtendefizit kann nur durch Zuwanderung von außen kommen.“ (Darmstadt-Dieburg Statistik konkret, Band 2)

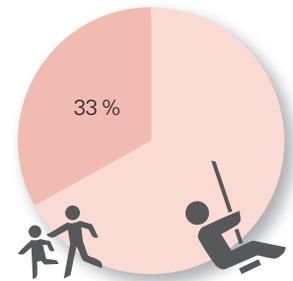
## Kinder mit Migrationshintergrund im Landkreis Darmstadt-Dieburg – eine wachsende Gruppe

Mittlerweile haben auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg ca. **40% der Kinder einen Migrationshintergrund**. Dies hat Auswirkungen auf die Kindertageseinrichtungen vor Ort in den Kommunen.

In der Folge haben die Einrichtungen in vielen Fällen das Thema interkulturelle Öffnung bearbeitet und mit entsprechenden Konzepten erste Antworten auf die veränderte Situation gefunden. Hier kann der Landkreis Darmstadt-Dieburg durch unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise die **Begleitung von Einrichtungen bei der Weiterentwicklung zu Familienzentren** eine aktive Rolle einnehmen. Das Thema interkulturelle Öffnung wird bei der Entwicklung von Konzepten und Projekten des Landkreises immer bedacht und berücksichtigt, damit Integration langfristig gelingen kann.



Kinder mit Migrationshintergrund im Landkreis Darmstadt-Dieburg



Migrationsquote der Kinder in Tageseinrichtungen im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2010

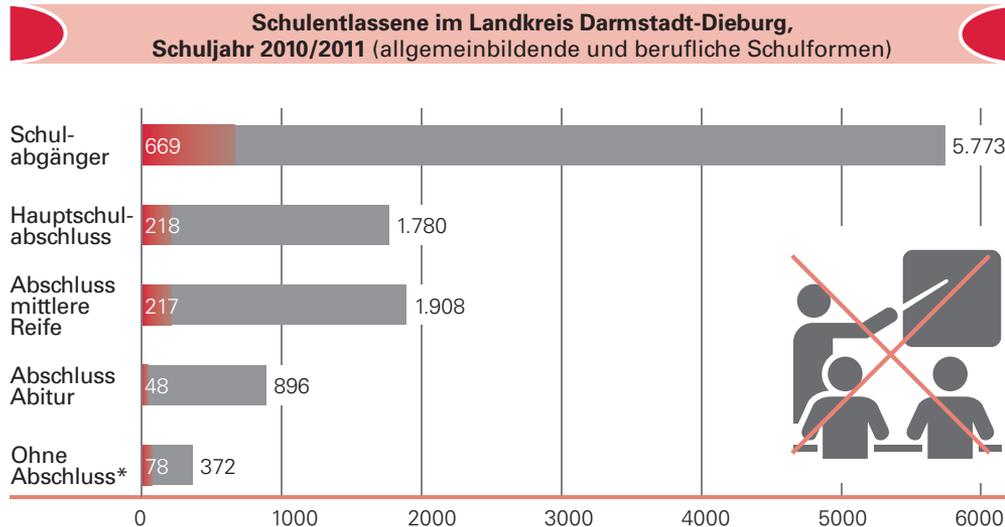
(Quelle: Hess. Statistisches Landesamt Wiesbaden)

## Bildungsabschlüsse im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Migrantinnen und Migranten benachteiligt

Bei der Betrachtung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung im Landkreis Darmstadt-Dieburg fällt auf, dass gerade junge Menschen aus Familien mit Migrationshintergrund immer noch häufiger über keinen oder nur einen gering qualifizierten Bildungsabschluss verfügen. Dabei ist, wie bereits mehrfach in diesem

Konzept erwähnt, ein guter Bildungsabschluss eine wichtige Voraussetzung für Erfolg und Teilhabe in unserer Gesellschaft.

Bei der vorgenannten Statistik der Schulentlassenen ist zu beachten, dass hier lediglich mit dem Begriffspaar Ausländer versus Deutsche operiert wird. Es ist jedoch auch hier darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Migrantinnen und Migranten nicht gleich dem sogenannten Ausländeranteil entspricht. Hierzu werden in Zukunft Zahlen vorliegen, da auch die zuständigen Schulbehörden die Notwendigkeit der Erfassung des Migrationshintergrunds erkannt haben.



(Quelle: Staatliches Schulamt Darmstadt und Darmstadt-Dieburg, endgültige Schulstatistik Schuljahr 2010/2011)

## Arbeitslosenquote im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Höhere Arbeitslosigkeit bei Menschen mit ausländischem Pass

Im Landkreis sind gegenwärtig Ausländerinnen und Ausländer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen oder erhalten Transferleistungen. Die hier beschriebenen Zugangsbarrieren sind größtenteils strukturell bedingt. Gleichberechtigte Teilhabe gilt es nachhaltig zu ermöglichen. Dabei sind viele Strukturen von Rahmenbedingungen abhängig, die auf Bundes- oder Landesebene bestimmt werden. Hier gilt es den jeweiligen Handlungsspielraum auf kommunaler Ebene auszuloten und Veränderungen innerhalb dieses Rahmens voranzubringen.

Der im September 2010 vorgelegte „Bericht zur Sozialen Lage im Landkreis Darmstadt-Dieburg“ hatte detailliert die Analyse der sozialen Lage als notwendige Basis „für eine Politik zur Stärkung sozialer Gerechtigkeit und zur Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabe“ (Zitat aus Vorwort zum Bericht zur Sozialen Lage im Landkreis Darmstadt-Dieburg) vorgelegt. Im Anschluss wurden sieben Konferenzen durchgeführt, um Handlungsempfehlungen zum Abbau von

Armut zu erarbeiten. Dabei ging es auf allen Konferenzen auch immer darum, was auf der Ebene des Landkreises verändert werden kann. In einer Konferenz beschäftigten sich die Teilnehmenden im Schwerpunkt mit der Situation von Migrantinnen und Migranten. Hier wurde deutlich, dass gerade sie zu benachteiligten Milieus gerechnet werden müssen und „entsprechende Anstrengungen unternommen werden müssen, um sie in Förder- und Hilfsmaßnahmen des Landkreises einzubeziehen“ (S. 10 „Wege aus der Armut“, Bausteine für ein Handlungsprogramm gegen Armut im Landkreis Darmstadt-Dieburg).

Arbeitslose Landkreis Darmstadt-Dieburg in den Rechtskreisen SGB II / SGB III				
Geschlecht		Insgesamt	davon Deutsche	davon Nichtdeutsche
	 Insgesamt	14.188	10.292	3.896
	 Männlich	6.867	5.036	1.831
	 Weiblich	7.321	5.256	2.065

(Quelle: Kreisagentur für Beschäftigung Landkreis Darmstadt-Dieburg, Stand: Mai 2012)



# Förderung der Integration im Landkreis Darmstadt-Dieburg – Was wurde bisher getan?

## 5.

### **Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg**

**D**as Thema „Integration“ als Querschnittsthema wurde 2007 in der Kreisverwaltung aufgegriffen. In einer hausinternen, abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe wurden Integrationsleitlinien erarbeitet (Anlage 1). **Diese Leitlinien wurden Ende des Jahres 2007 einstimmig im Kreistag verabschiedet**, womit sich alle politischen Parteien einerseits zur Bedeutung des Themas und andererseits zur bereits in diesem Konzept benannten Definiti-

on von Integration als wechselseitiger Prozess bekannt haben. Nicht Assimilation ist das Ziel, sondern eine Annäherung von beiden Seiten. Dies hat zur Folge, dass sich sowohl die Institutionen verändern müssen, inklusive der Leistungen, die sie für alle Bürgerinnen und Bürger erbringen bzw. anbieten, als auch die Wahrnehmung von Vielfalt in der Gesellschaft. **Vielfalt ist Bereicherung und Chance für alle.**

### **Die in den Leitlinien formulierten Ziele lauten:**

1. Mit dem Erwerb der deutschen Sprache soll eine Grundlage geschaffen werden, um am gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben teilzuhaben.
2. Durch Chancengleichheit bei Schule, Bildung und Ausbildung soll eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integration geschaffen werden.
3. Durch Teilhabe am Arbeitsmarkt soll berufliche Integration geschaffen werden.
4. Durch gesellschaftliches Engagement und kulturelle Vielfalt soll Integration erleichtert werden.
5. Interkulturelle Kompetenz von Menschen in allen Lebensbereichen soll Integration fördern.

### **Charta der Vielfalt**

Nach der Verabschiedung der Leitlinien und dem Bekenntnis zur „Vielfalt als Chance“, trat der **Landkreis Darmstadt-Dieburg der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2008 bei** (Anlage 3). Die Charta wurde 2006 als Netzwerk von Unternehmen und öffentlichen Institutionen gegründet und hat die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland zum Ziel. Durch die Unterzeichnung verpflichtet sich die Institution die Vielfalt seiner Beschäftigten als Bereicherung zu sehen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen. „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gleichermaßen respektiert werden – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ (Quelle: Charta der Vielfalt)

**Der Beitritt ist für die Kreisverwaltung bzw. den Landkreis Darmstadt-Dieburg ein wichtiger Schritt. Hier wird zum Ausdruck gebracht, dass Vielfalt ein Wert und keine Last ist und dass Vielfalt mehr ist als nur kulturelle Vielfalt.**

## Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Integrationsleitlinien

Die Integrationsleitlinien wurden im Jahr 2008 im Rahmen der ersten **Integrationskonferenz** des Landkreises Darmstadt-Dieburg der Öffentlichkeit vorgestellt. Auf Einladung des Landkreises kamen ca. 100 Akteure aus den Bereichen Migration und Integration, darunter Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Kirche, der Freien Wohlfahrtspflege, Ausländerbeiräte und Sprachschulen. Moderiert wurde die Veranstaltung von der Schader Stiftung. Die Schader Stiftung hat einen Arbeitsschwerpunkt in der Untersuchung von Integration im ländlichen Raum und veröffentlicht bundesweit hierzu vielbeachtete Studien.

Im Anschluss an die Präsentation der Leitlinien wurden von den beteiligten Akteuren vier Handlungsfelder für den Landkreis Darmstadt-Dieburg definiert:

- Sprache und Bildung
- Ausbildung und Beruf
- Wohnen und Zusammenleben
- Interkulturelle Öffnung von Institutionen

Die Teilnehmenden sollten die Gelegenheit erhalten über einen längeren Zeitraum an diesen Handlungsfeldern in **Netzwerk-Arbeitsgruppen** mitzuarbeiten und so zunächst eine Bestandsaufnahme der Situation im Bereich „Integration“ zu erarbeiten. Dazu konnten sich die Teilnehmenden einem Handlungsfeld zuordnen. Auf Grund der Vielzahl der Zuordnung zum Handlungsfeld „Sprache und Bildung“ wurde dieses noch einmal unterteilt in die Bereiche „Kindergarten und Schule“ und „Außerschulische und Erwachsenenbildung“. Die Teilnehmenden vereinbarten zunächst sich ein Jahr lang in regelmäßigen Treffen inhaltlich auszutauschen.

In der zweiten Integrationskonferenz 2009 trafen sich dann die Mitglieder der fünf Netzwerk-Arbeitsgruppen, um sich gegenseitig die Ergebnisse ihrer Arbeit vorzustellen. Sie vereinbarten im Zeitraum von einem weiteren Jahr „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Integrationsleitlinien“ für den Landkreis Darmstadt-Dieburg zu erarbeiten.

**2011 wurden die Handlungsempfehlungen gemeinsam mit einer Prioritätenliste vom Kreisausschuss beschlossen (Anlage 2).**

*Die Handlungsempfehlungen wurden in einem breit angelegten partizipativen Prozess erarbeitet.*

## Ziele und Indikatoren für die kommunalen Handlungsfelder – Handlungsempfehlungen

**Integration betrifft sämtliche Bereiche einer Kommune und ist darum kommunale Querschnittsaufgabe.** Integrationsarbeit ist deshalb nicht nur Sprachförderung oder Sozialarbeit. Sie spielt in jedem Handlungsbereich und auf jeder Verwaltungsebene eine wichtige Rolle.

In einem mehrjährigen partizipativen Prozess wurden die Handlungsempfehlungen für den Landkreis Darmstadt-Dieburg erarbeitet. Mit der Unterstützung von vielen Fachleuten aus dem Migrationsbereich sowie Migrantinnen und Migranten selbst ist es gelungen, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der sprachlichen, schulischen, beruflichen und sozialen Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Darmstadt-Dieburg zu formulieren. Dies ist das Kernstück des strukturierten Vorgehens des Landkreises. Das jetzt vorgelegte Konzept hat die Aufgabe eine Klammer zwischen Datenlage, Leitlinien und Handlungsempfehlungen zu setzen. **Die Ziele sind in den Leitlinien beschrieben: Sprachförderung, Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung**

**und Ausbildung, Teilhabe am Arbeitsmarkt, Unterstützung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten und die Förderung von interkultureller Kompetenz in den Institutionen gilt es umzusetzen.**

Die Rahmenbedingungen in den Städten und Gemeinden, sowie die Ausstattungen der örtlichen Einrichtungen müssen immer besonders berücksichtigt werden und spielen bei der Umsetzung vieler Handlungsempfehlungen eine erhebliche Rolle. Denn wenn Integration – wie oben erläutert – vor Ort in den Kommunen stattfindet, sind die jeweiligen Bedingungen und Erfordernisse von entscheidender Bedeutung.

**Der Landkreis, anders als kreisfreie Städte, kann hier nur als Koordinator Anregungen geben und Kooperationen anbieten,** da er selbst häufig nicht über entsprechende Einrichtungen verfügt (z. B. Kindertagesstätten, Wohnbaugesellschaften).

Die Handlungsempfehlungen bilden erste Maßnahmenswerpunkte, um die Ziele aus den Integrationsleitlinien zu erreichen. Eine Priorisierung ist mit der vom Kreisausschuss verabschiedeten Prioritäten-

liste erfolgt. **An erster Stelle stehen Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Bildungs- und Ausbildungssystem.** Einige hieraus wurden bereits umgesetzt. So ist es gelungen mit dem Migrationsdienst des Deutschen Roten Kreuzes einen Vertrag über das **Angebot von Sprach- und Integrationsmittlerinnen und -mittlern** zu schließen. Dies bedeutet für Institutionen im Landkreis aus den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales die kostenlose Nutzung von Sprach- und Integrationsmittlerinnen und -mittlern. Dieses Angebot ermöglicht den Migrantinnen und Migranten einen Zugang zu Beratungen, die sie aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder fehlender Informationen sonst nur schwer erreichen. Gleichzeitig erleichtert es den Beratungskräften in Einrichtungen den Kontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund.

Weitere Empfehlungen können nur gemeinsam mit anderen Fachabteilungen angegangen werden, wie beispielsweise der **Ausbau des Ganztagsangebotes an Schulen** oder auch die **Einführung von Elternbildungsprogrammen** in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Hierzu befinden sich erste Kooperationen im Aufbau.



Auch die Forderung des **Ausbaus von Kindertagesstätten zu Familienzentren** ist in der Umsetzungsphase. Hier hat es sich deutlich gezeigt, wie notwendig Vernetzungsarbeit ist. Durch die Mitarbeit des Interkulturellen Büros im Netzwerk Frühe Hilfen konnte gemeinsam mit den dort vertretenen Institutionen das Vorhaben des Ausbaus von Kindertagesstätten zu Familienzentren massiv vorangetrieben werden.

Nicht nur im Hinblick auf die Schaffung von Zugängen zu Beratungsangeboten für Migrantinnen und Migranten ist der Ausbau von Familienzentren wichtig und notwendig. Vielmehr kann es dadurch gelingen für alle Familien niederschwellige und passgenaue Angebote im jeweiligen Sozialraum zu schaffen.

Neben den Empfehlungen, die nur in Kooperationen mit anderen Akteuren umgesetzt werden können, gibt es Maßnahmen, die der Landkreis in eigener Regie durchführen kann. Diese sind neben der **kontinuierlichen Netzwerkarbeit und der Ausrichtung von Fachtagen** zu migrationsspezifischen Themen im Besonderen die **interkulturelle Orientierung und Öffnung der Kreisverwaltung**.

*Der Landkreis  
Darmstadt-Dieburg  
selbst hat es sich  
zur Aufgabe gemacht  
in den nächsten  
Jahren seine Verwal-  
tung interkulturell  
zu öffnen.*

Öffentliche Dienstleistungen müssen für alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen zugänglich sein. Interkulturelle Öffnung ist ein bewusst gestalteter und zielgerichteter Prozess. Sie ist eine strategische Entscheidung, sich den Herausforderungen einer durch Globalisierung geprägten Gesellschaft zu stellen. Als Interkulturelle Orientierung wird Anerkennung und Wertschätzung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet, dies bedeutet in vielen Fällen eine Haltungsänderung. Nur wenn die Menschen, die in Institutionen tätig sind, Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Bereicherung und nicht als Bedrohung wahrnehmen, ist eine nachhaltige interkulturelle Öffnung möglich.

**Der Landkreis Darmstadt-Dieburg selbst hat es sich zur Aufgabe gemacht in den nächsten Jahren seine Verwaltung interkulturell zu öffnen.** Auch in diesem Bereich wurden erste Maßnahmen initiiert und durchgeführt. **Schulungen von Beschäftigten** zum Thema „Interkulturelle Orientierung“ sind mittlerweile ein fester Bestandteil des hauseigenen Fortbildungsprogramms. Seit 2009 werden in den **Stellenausschreibungen Interessierte mit interkulturellem Hintergrund explizit aufgefordert sich zu bewerben.** Die

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund innerhalb der Kreisverwaltung entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung ist ein Ziel, das in den nächsten Jahren umgesetzt werden soll. Zudem erfolgt seit 2011 in den Ausschreibungen der Hinweis auf die „Charta der Vielfalt“

Das Vorhaben der interkulturellen Öffnung der Verwaltung wird künftig neben dem aufzubauenden Monitoring ein Schwerpunkt der Arbeit des Interkulturellen Büros sein.

### Strukturen und Netzwerke

„Da Integration als Querschnittsaufgabe zu sehen ist, sind alle kommunalen Aufgaben und Zuständigkeiten betroffen. Deshalb ist eine Koordination aller für Integration besonders wichtiger Fachbereiche unter Federführung einer verantwortlichen Querschnittsstelle erforderlich.“ (Quelle: Hubertus Schröer, *Kommunale Integrationskonzepte*)

Um die Bedeutung des Themas im Landkreis Darmstadt-Dieburg und in der Verwaltung deutlich zu machen, wurde im Oktober 2010 das Interkulturelle

**Büro als Stabsstelle direkt bei der Ersten Kreisbeigeordneten eingerichtet.** Die Aufgaben des Interkulturellen Büros sind neben der Maßnahmenplanung, Zielüberprüfung und Berichterstattung, der Ausbau des interkulturellen Dialogs im Landkreis und in den Kommunen. Integration findet vor Ort in den Kommunen statt, deshalb ist die schon mehrfach in diesem Bericht erwähnte Netzwerkarbeit ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit. In den Kommunen, die aufgrund ihrer heterogenen Strukturen unterschiedlich mit den Phänomenen von Migration konfrontiert sind, geschieht bereits sehr viel. **Es ist das erklärte Ziel des Landkreises Darmstadt-Dieburg die Kommunen in ihren vielfältigen Aktivitäten zu unterstützen, wenn sie dies wünschen. In vielen Fällen finden enge Kooperationen über lokale Netzwerke und Bündnisse oder landkreisweite Netzwerke statt.** Beispiele hierfür sind Familientische und Lokale Bündnisse für Familien oder auch das Netzwerk „Frühe Hilfen“. Die Vernetzung aller Aktiven vor Ort dient dem Informationsaustausch, der Koordination, der Entwicklung von Maßnahmen und der Kooperation. Dies ist besonders vor dem Hintergrund knapper finanzieller und personeller Ressourcen wichtig. **Funktionierende Netzwerke verhindern,**

*Integration ist als Querschnittsaufgabe zu sehen.*



dass Maßnahmen doppelt vorgehalten werden oder nicht passgenau konzipiert sind.

Durch die Ansiedlung der Geschäftsstelle des Kreisausländerbeirats beim Interkulturellen Büro ist die intensive Zusammenarbeit mit dem Kreisausländerbeirat und den derzeit zehn kommunalen Ausländerbeiräten gewährleistet. Dies ist sowohl unter dem Aspekt der Einbeziehung der Migrantinnen und Migranten, als auch unter dem Gesichtspunkt der regionalen Vernetzung wichtig. Das Interkulturelle Büro nimmt an den lokalen Beiratssitzungen und den Sitzungen des Kreisausländerbeirats regelmäßig teil.

**Auf Kreisebene wurde ein Arbeitskreis „Migration im Landkreis“ eingerichtet**, in dem sowohl Vertreterinnen und Vertreter von Fachabteilungen des Landkreises als auch Akteure der Migrationsarbeit in den Kommunen und die Geschäftsstelle des Kreisausländerbeirats vertreten sind. Viermal im Jahr findet hier ein Austausch statt. **Daneben engagiert sich der Landkreis in dem Arbeitskreis „Migration und Gesundheit“** gemeinsam mit dem Interkulturellen Büro der Stadt Darmstadt. Hier treffen sich bereits seit mehreren Jahren Vertreterinnen und Vertreter aus

dem Gesundheitswesen und psychosozialen Arbeitsbereich und entwickeln gemeinsam Maßnahmen zur besseren Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Die besondere Lage des Landkreises Darmstadt-Dieburg als „Kragenkreis“ um die Stadt Darmstadt **macht eine Kooperation und Zusammenarbeit zwischen Landkreis und Stadt gerade im Bereich „Integration“ unerlässlich**. In der Stadt Darmstadt haben sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte viele Migrantenselbstorganisationen (MSO) gegründet. Hier treffen sich Menschen aus gleichen Herkunftsländern und engagieren sich ehrenamtlich. Die Aktivitäten reichen von kulturellen Veranstaltungen bis zu politischen Aktionen. Dies hat dazu geführt, dass auch Migrantinnen und Migranten aus den Kommunen des Landkreises Mitglieder dieser Vereine oder Organisationen sind oder zumindest deren Angebote nutzen. Nur vereinzelt, bei einer größeren Anzahl von Migrantinnen und Migranten aus einem Ort oder einer Region, haben sich im Landkreis eigene MSO gebildet. Dies ist beispielsweise in Ober-Ramstadt der türkische Kulturverein „Fetiye“. Auch in der Stadt Groß-Umstadt, in der viele Portugiesen leben, betreibt die

*Der Arbeitskreis „Migration im Landkreis“ sorgt für Austausch und Vernetzung.*

portugiesische Gemeinde ein eigenes Kulturzentrum, das sehr stark in die örtliche Vereinsarbeit eingebunden ist und mittlerweile einen großen Anteil an der Gestaltung lokaler Veranstaltungen übernimmt. **Die Kooperation mit MSO ist ein wichtiger Baustein der Arbeit, da er die Partizipation der Migrantinnen und Migranten ermöglicht und fördert.** Die Kooperation mit der Stadt Darmstadt umfasst neben dem gemeinsamen Arbeitskreis auch den **Aufbau eines Migrantinnen-Netzwerkes** und die Durchführung gemeinsamer Fachtage in den Bereichen Interkulturelle Öffnung von Schule und Gesundheit.

Der **Aufbau des „Netzwerk-Migrantinnen“** verfolgt mehrere Ziele:

- Kontakt und Austausch von Migrantinnen in MSO in Darmstadt und Darmstadt-Dieburg
- Verbesserung der psycho-sozialen und gesundheitlichen Versorgung von Migrantinnen
- Interessensvertretung von Migrantinnen auf kommunaler Ebene

Der Ausbau der Zusammenarbeit wird Ziel und Aufgabe der nächsten Jahre bleiben. Dies ist auch ein Bestandteil der Umsetzung der Integrationsleitlinien

für den Landkreis Darmstadt-Dieburg, denn die Zusammenarbeit und Vernetzung auf kommunaler Ebene muss in diesem Handlungsfeld die Stadt Darmstadt mit einbeziehen.

## **Controlling und Berichtswesen**

Ein Teil der Steuerung von Integrationsarbeit ist das Controlling. Für eine **nachhaltige und erfolgreiche Integration ist es wichtig den Verlauf der tatsächlichen Integration zu beobachten, einzuschätzen und in der Folge Maßnahmen und Projekte anzupassen.** Hierfür ist ein Monitoring (Beobachtung von Entwicklung) das geeignete Instrument, da damit gesellschaftliche Trends kontinuierlich verfolgt und eventuelle Fehlentwicklungen erkannt werden können. So wird sichtbar wann Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen bzw. welche Defizite bestehen.

**Für festgelegte Handlungsfelder müssen regelmäßig Daten erhoben,** zusammengetragen und in einem weiteren Schritt mit dem jeweils erreichten Ist-Zustand abgeglichen werden. Die Handlungsfelder

müssen immer wieder überprüft werden und entsprechende Erweiterungen und Anpassungen erfahren. Für den Landkreis Darmstadt-Dieburg soll ein solches Monitoring über den von der KGSt ausgerichteten Vergleichsring Integration erarbeitet werden, dem der Landkreis seit 2012 angehört.

Der Vorteil eines hier entwickelten **Monitorings** ist die Vergleichsmöglichkeit mit 15 weiteren Kreisen aus unterschiedlichen Bundesländern. So eröffnet sich die Chance unterschiedliche Maßnahmen, die in den einzelnen Gebietskörperschaften durchgeführt werden, auf ihre Auswirkungen hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu übernehmen.

Der im Jahr 2011 vom Land Hessen vorgelegte Hessische Integrationsmonitor empfiehlt beim Aufbau eines kommunalen Monitorings u.a. folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Indikatorenzahl sollte begrenzt werden, um die Kriterien „der Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit zu wahren“.
- Integrationsmonitoring benötigt quantitative Daten hoher Aussagekraft. Diese müssen einfach zu

erheben sein, um die Kosten eines regelmäßigen Monitorings gering zu halten.

- Da Integration ein prozesshaftes Geschehen ist, sind Zeitreihen abzubilden.
- Monitoring gewinnt deutlich an Aussagekraft, wenn zusätzlich alters-, geschlechts-, herkunfts-, und schicht- (bzw. lebenslagen- oder milieu-) spezifische Teilanalysen vorgenommen werden, denn der Integrationsprozess kann für verschiedene Gruppen abweichend verlaufen.

*(Quelle: Hessischer Integrationsmonitor, 2011)*

Diese Grundsätze, die auch vom Land Hessen empfohlen werden, sollen in die Arbeit des Vergleichsring einfließen und in dem Monitoring für den Landkreis Darmstadt-Dieburg berücksichtigt werden. Dabei ist es für das Interkulturelle Büro selbstverständlich, dass die Abteilungen der Kreisverwaltung, die sich mit Statistiken beschäftigen, in die Entwicklung des Monitorings aktiv mit einbezogen werden.

**Es ist beabsichtigt, die für den Landkreis bisher zusammengetragenen Daten in einer späteren Publikation zu veröffentlichen und künftig fortzuschreiben.**



**D**as Thema Integration und Migration ist ein wichtiges, um im Wettbewerb im Zuge der demographischen Entwicklung erfolgreich zu sein. Wenn es gelingt allen Menschen, die in unserer Gesellschaft leben, gute Lebensbedingungen zu eröffnen und so die Chancen zum Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Gesundheit und Arbeit – also Partizipation – zu ermöglichen, kann dies einen Wettbewerbsvorteil darstellen. Aber nicht nur das, sondern vielmehr trägt ein gleichberechtigter Zugang in die Teilbereiche unserer Gesellschaft zum

sozialen Frieden und zur Zufriedenheit aller Bürgerinnen und Bürger bei.

Integration und Partizipation sind keine Sonderthemen für bestimmte Ziel- oder gar Problemgruppen, sondern eine zentrale kommunale Aufgabe. Dabei definiert der Landkreis Darmstadt-Dieburg Integration als einen über mehrere Generationen ablaufenden Prozess, in dem sich Migrantinnen und Migranten und auch die Strukturen sowie die Kultur der aufnehmenden Gesellschaft verändern. Partizipation und

Integration erfordern den nachhaltigen Abbau von Benachteiligungen. Dazu sind Anstrengungen in Kindergärten, Schulen, Betrieben, öffentlichen Verwaltungen, Parteien, Vereinen und Verbänden notwendig. Weichenstellungen müssen aber auch auf allen Politikerebenen erfolgen. So sind auf Bundesebene andere Rahmenbedingungen veränderbar, als auf Landesebene und in den Kommunen. Vor Ort müssen ganz konkrete Antworten und Lösungen entwickelt werden. Den Landkreisen und hier auch dem Landkreis Darmstadt-Dieburg kommt eine koordinierende und anregende Rolle im Rahmen der zu gestaltenden Prozesse zu, denn viele Steuerungsinstrumente liegen direkt bei den Kommunen.

Im vorliegenden Konzept nimmt die Analyse der Ist-Situation einen großen Raum ein, denn es ist notwendig sich einen möglichst genauen Überblick über die Lebenslagen und gesellschaftlichen Zugänge von Menschen mit Migrationshintergrund zu verschaffen, um dann in einem zweiten Schritt möglichst passgenaue Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen.

In den Kommunen im Landkreis Darmstadt-Dieburg passiert schon sehr viel. In dem zweijährigen Prozess

der Arbeit der Netzwerkarbeitsgruppen wurden viele Akteure aus dem Bereich der Migration und Integration sowie Migrantinnen und Migranten vernetzt und es wurden gemeinsam notwendige Maßnahmen erarbeitet. Auf Landkreisebene wurden diese Maßnahmen in den „Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Leitlinien“ zusammengefasst und um eine Prioritätenliste ergänzt. Das vorgelegte Konzept verbindet die bereits 2007 einstimmig vom Kreistag verabschiedeten „Leitlinien zur Intergration von Migrantinnen und Migranten“ mit diesen Handlungsempfehlungen und ergänzt dies um die Analyse der zur Verfügung stehenden Daten auf Bundes-, Landes- und Kreisebene. In den nächsten Jahren wird es darum gehen müssen mehr valide Daten zur Verfügung zu haben, um langfristig auch messen zu können, ob Maßnahmen die ergriffen werden, die gewünschten Effekte erzielen.

Das Ziel allen Menschen ungeachtet ihre Herkunft und sozialen Lage langfristig Zugänge zu allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen, wird ein wichtiges Ziel der nächsten Jahre bleiben. Gelingende Integration ist letztlich mehr als eine Aufgabe des Gemeinwesens, sie ist die Garantie für den Fortbestand der demokratischen Gesellschaft.

## Glossar

**Integration** | Ein über mehrere Generationen ablaufender Prozess, in dem sich Migrantinnen und Migranten und auch die Strukturen und Kultur der aufnehmenden Gesellschaft verändern.

**Migrationshintergrund** | Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Abgekürzt: MH

**MISO** | Migrantenselbstorganisationen sind Vereine und andere Zusammenschlüsse bzw. Organisationen, in denen sich Migrantinnen und Migranten ehrenamtlich engagieren. Sie bieten die Möglichkeit für die Mitglieder sich auszutauschen, Bräuche und Traditionen der Heimatregion zu pflegen und sich aktiv in die deutsche Gesellschaft einzubringen.

**Nationaler Integrationsplan NIP** | Der NIP wurde gemeinsam von der Bundesregierung, den Bundesländern, den kommunalen Spitzenverbänden, Vertreterinnen und Vertretern der Bürgergesellschaft und Migrantinnen und Migranten erstellt. Er enthält Ziele sowie über 400 Maßnahmen und Selbstverpflichtungen, um eine bessere Integration der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten zu erreichen.

**Nationaler Aktionsplan Integration NAP-I** | Der NAP-I ist eine Weiterentwicklung des Nationalen Integrationsplans.

**Integrationsmonitoring** | Integrationsprozesse anhand von validen und nachvollziehbaren Indikatoren messbar machen. Es soll Aufschluss darüber geben, in welchen Bereichen Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen und wo es Handlungsbedarf gibt. Außerdem soll die Effizienz von Maßnahmen dadurch überprüfbar werden.



# Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Nutzung der vielfältigen Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei unseren Kunden und Partnern in allen Ländern der Welt.

## Anlage 1

### Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg

**D**er Landkreis Darmstadt-Dieburg ist sich der besonderen Bedeutung der Integration von Einwanderern und Einwanderinnen bewusst.

Integration ist ein über mehrere Generationen ablaufender Prozess, in dem sich Migranten und Migrantinnen und auch die Strukturen und Kultur der aufnehmenden Gesellschaft verändern. Unter Migranten und Migrantinnen verstehen wir alle zugewanderten Menschen, die im Landkreis Darmstadt-Dieburg leben, ungeachtet des Grundes für die Zuwanderung. Dies schließt auch Menschen ein, die die deutsche Staatsbürgerschaft durch das Einbürgerungsverfahren erworben haben und deren Nachkommen.

Ziel ist es, den Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben zu ermöglichen, auch unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse. Dabei soll ihre eigene kulturelle Identität nicht herabgesetzt, sondern respektiert und als Bereicherung anerkannt werden. Kulturelle, religiöse und ethnische Vielfalt sind unverzichtbare Bausteine unserer Gesellschaft. Für den sozialen Frieden ist Integration deshalb eine wichtige Konsequenz. Vielfalt heißt aber nicht, alles zu bejahen und kritiklos zu tolerieren. So kann es z. B. bei Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen oder auch bei religiös begründeter Gewalt keine Toleranz geben. Umgekehrt wird auch entschieden jeglichen Formen von Fremdenfeindlichkeit, Rassis-

mus, und Intoleranz gegenüber kulturellen Minderheiten entgegengetreten.

Integration ist als ein Prozess zu verstehen, zu dessen Gelingen Aufnahmegesellschaft und Eingewanderte gleichermaßen beitragen müssen. Damit dieser Prozess erfolgreich verläuft, ist es nötig, ein gemeinsames Verständnis der demokratischen Grundwerte herzustellen.

Weiterhin muss der Erwerb der deutschen Sprache gefördert, aber auch eingefordert werden. Durch einen verbesserten Zugang zum Schul-, Bildungs- und Ausbildungssystem müssen Menschen mit Migrationshintergrund Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt erhalten.

#### **Deshalb beschließt der Landkreis folgende Leitlinien:**

- 1. Mit dem Erwerb der deutschen Sprache soll eine Grundlage geschaffen werden, um am gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben teilzuhaben.**

Das Erlernen und Anwenden der deutschen Sprache, bei gleichzeitiger Akzeptanz der Muttersprache, ist eine Voraussetzung für weitere Integration. Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sind für das Zurechtfinden in Deutschland erforderlich. Nur wenn sie vorhanden sind, kann eine Integration im sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Bereich erfolgreich sein. Deshalb unterstützt der Landkreis Darmstadt-

Dieburg Maßnahmen, die den Erwerb der deutschen Sprache fördern.

- 2. Durch Chancengleichheit bei Schule, Bildung und Ausbildung soll eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integration geschaffen werden.**

Die uneingeschränkte Teilhabe von Eingewanderten und deren Nachkommen an Bildungs- und Ausbildungsangeboten muss ein weiteres Ziel von Integrationsmaßnahmen sein, denn fehlende Chancen bei Bildung und Ausbildung sind ein wesentliches Integrationshemmnis.

Erhebungen zeigen, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund immer noch erheblich eingeschränkten Zugang zum Schul-, Bildungs- und Ausbildungssystem finden. Dies muss sich ändern, da sonst eine nachhaltige soziale Integration von Zugewanderten und deren Kindern nicht erfolgt. Der unzureichende Zugang zu Bildung und Ausbildung hat für die Gesellschaft negative Auswirkungen, z. B. Perspektivlosigkeit, Arbeitslosigkeit und Bildung von Parallelgesellschaften.

Deshalb sind auch Eltern von Migrantenkindern in besonderer Weise zu fördern. Sie sollen die Integration ihrer Kinder unterstützen. Soziale und kulturelle Angebote besonders auch für Mütter sind hier von großer Bedeutung, um Kindern und Jugendlichen berufliche und damit auch gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Aber auch Berufsausbildungen und Qualifikationen der Zuwanderer, die sie

aus ihren Herkunftsländern mitbringen, müssen besser anerkannt werden.

**3. Durch Teilhabe am Arbeitsmarkt soll berufliche Integration geschaffen werden.**

Die eigenständige Existenzsicherung schafft Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit, wichtige Voraussetzungen für Migrantinnen und Migranten sich in den Integrationsprozess einzubringen.

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg unterstützt Maßnahmen, die den Migranten und Migrantinnen die Möglichkeit geben ihren eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

**4. Durch gesellschaftliches Engagement und kulturelle Vielfalt soll Integration erleichtert werden.**

Die aktive Mitwirkung von Migranten und Migrantinnen in Vereinen, Organisationen, Parteien etc. vermittelt Verständnis, Teilhabe und Mitgestaltungsmöglichkeiten und fördert die Übernahme zivilgesellschaftlicher Verantwortung.

Die Migranten und Migrantinnen selbst müssen den Integrationsprozess mitgestalten können, damit dieser nachhaltig verlaufen kann ohne dabei die eigene Identität zu verlieren. Deshalb setzt sich der Landkreis Darmstadt-Dieburg dafür ein, dass Initiativen, Migrantenorganisationen und Vereine gefördert werden. Er unterstützt ehrenamtliches Engagement in allen gesellschaftlichen Berei-

chen und fördert die Partizipation der hier lebenden Migranten und Migrantinnen.

**5. Interkulturell Kompetenz von Menschen in allen Lebensbereichen soll Integration fördern.**

Integration ist eine wichtige kommunale Querschnittsaufgaben, die nachhaltig auch in Verwaltungen verankert werden muss. Interkulturelle Kompetenz wird zu einer Schlüsselqualifikation der Zukunft werden, deshalb stellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund eine wertvolle Bereicherung dar.

Wenn Verwaltungen sich diesen neuen Aufgaben stellen, können Menschen mit Migrationshintergrund die Dienstleistungen, die hier angeboten werden, besser nutzen.

Ein erster Schritt bei der Umsetzung der vorliegenden Leitlinien ist die Einrichtung des Integrationsbüros\*. Dieses hat auch die Aufgabe eine Vernetzung von allen Akteuren in der Migrationsarbeit und die Koordinierung derer Angebote zu unterstützen.

Erfolgreiche Integration erfordert das Engagement und die gemeinsame Verantwortlichkeit aller Beteiligten am Integrationsgeschehen im Landkreis Darmstadt-Dieburg.

*\* seit 2010 Interkulturelles Büro*

## Anlage 2

### Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Integrationsleitlinien im Landkreis Darmstadt- Dieburg

Den aktuellen Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen lesen Sie auf den Seiten 43 bis 50.

Nach der ersten Integrationskonferenz im Februar 2008, bei der die Integrationsleitlinien des Landkreises Darmstadt-Dieburg vorgestellt wurden, hatten sich fünf Netzwerkarbeitsgruppen gebildet, die sich mit folgenden Themenfeldern auseinandersetzen:

**AG 1:** Sprache und Bildung „Kindergarten und Schule“

**AG 2:** Ausbildung und Beruf

**AG 3:** Wohnen und Zusammenleben

**AG 4:** Interkulturelle Öffnung von Institutionen

**AG 5:** Sprache und Bildung „Außerschulische und Erwachsenenbildung“

Die Themenfelder ergaben sich aus den fünf Integrationsleitlinien. Das Ziel der Arbeitsgruppen war es, die bestehende Situation der im Landkreis Darmstadt-Dieburg lebenden Migrantinnen und Migranten genauer zu beleuchten und dann zu überlegen, welche Schritte zu gehen sind, damit die Leitlinien zur Integration von Migrantinnen und Migranten umgesetzt werden können. Bei der zweiten Integrationskonferenz im Februar 2009 präsentierten die Arbeitsgruppen ihre Arbeitsergebnisse. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen vereinbarten ein weiteres Jahr gemeinsam in den verschiedenen Themenfeldern zu arbeiten mit dem Ziel, Handlungsempfehlungen für die Politik zu formulieren. Im Rahmen der 2. Integrationskonferenz wurden die Arbeitsgemeinschaften 1 und 5 zu einer

Arbeitsgemeinschaft mit dem Titel: AG 1 „Sprache und Bildung“ zusammengefasst. Nunmehr liegen die von den Arbeitsgruppen erarbeiteten Handlungsempfehlungen vor. Sie wurden in den AG's erarbeitet und bilden die Interessen aller Beteiligten ab. An der Erstellung der Handlungsempfehlungen haben Mitglieder aus den Arbeitsgruppen mitgewirkt (siehe Anlage).

#### **Die Mitglieder der Netzwerk AG 1 empfehlen zum Erreichen der Leitlinien Folgendes:**

##### **Sprachzugang/Sprachkurse für Erwachsene/Familienzentren**

Nach den Erfahrungen aus der täglichen Praxis ist es notwendig, ein differenziertes Angebot für alle Niveaus (Bildungsniveau, Sprachniveau) zu schaffen. Dies ist in unserem Flächenlandkreis derzeit leider noch nicht erreicht. Besonders niederschwellige Angebote in räumlicher Nähe zu Schule und Kindertagesstätte wären wichtig, um insbesondere Frauen zu erreichen, die in der Praxis in den Familien die Aufgabe „Integration“ übernehmen. Dies zu erreichen wäre möglich, wenn Kindertagesstätten zu Familienzentren ausgebaut werden und Elternbildungsangebote, Eltern-/Mütter-Kindgruppen, Schwangerenberatung etc. anbieten. Denn hier werden Migranten und Migrantinnen erreicht. Die viel beschworene Niederschwelligkeit ist hier gegeben. **Die Mitglieder der AG 1 empfehlen deshalb den Ausbau von Kindertagesstätten zu Familienzentren.**

Aber nicht nur Kindertagesstätten sind ein möglicher Ort für Bildungsangebote für Migrantinnen und Migranten auch

Schulen könnten ein Ort sein, an dem Elternbildungsangebote initiiert werden. So könnten Kontakte zwischen Eltern und Schule hergestellt und vertieft werden. **Die Netzwerk AG empfiehlt eine Vernetzung und Koordination zwischen Kindertagesstätten, örtlichen Schulen und freien Bildungsträgern jeweils vor Ort in den Kommunen.**

### Vernetzung der Sprachförderprogramme in Kita und Grundschule

Der wichtige Bereich der Förderung des Zweitsprachenerwerbs in der vorschulischen Bildung und Grundschule ist in den letzten Jahren intensiv verbessert worden. Eine verbindliche Vorgabe der Qualitätsstandards fehlt jedoch. So bleibt es sowohl den Kindertageseinrichtungen als auch den Grundschulen überlassen, wie die Sprachförderung erfolgt. Eine punktuelle Förderung, die nicht in der gesamten Einrichtung verankert ist, liefert keine optimalen Ergebnisse. **Deshalb empfehlen die Mitglieder der Netzwerk AG 1 die verbindliche Einführung eines gemeinsamen Sprachförderkonzepts für Kitas und Grundschulen. Um dies erfolgreich umzusetzen empfehlen wir eine verbindlich Kooperation zwischen örtlichen Grundschulen und Kitas nach dem Vorbild des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplans (BEP).**

Deshalb sehen die Mitglieder der Arbeitsgruppe die enge Zusammenarbeit zwischen Kindergartenfachberatung des Landkreises Darmstadt-Dieburg, der Abteilung für Schulentwicklung und dem Staatlichen Schulamt als wichtige Voraussetzung zur Erarbeitung eines gemeinsamen Konzeptes an. Hierbei ist auch darauf zu achten, dass langfristig alle Beteilig-

ten in den Bildungseinrichtungen entsprechend weiterqualifiziert werden. **Auch die Erhöhung des Anteils von Erzieherinnen und Erzieher mit Migrationshintergrund ist zu empfehlen.**

### Sprachförderung für Schulkinder

Zur Sprachförderung von Deutsch als Zweitsprache sind zusätzliche Angebote außerhalb des Regelunterrichts notwendig. Im Landkreis Darmstadt-Dieburg werden derzeit über die Kreisvolkshochschule Angebote zur Hausaufgabenbetreuung für Kinder mit Migrationshintergrund im Bereich der Grundschulen gemacht, die gut angenommen werden. **Die Netzwerk AG empfiehlt dieses Angebot auszubauen und ein vergleichbares Angebot in den weiterführenden Schulen zu machen, damit Kinder, die von zu Hause wenig Unterstützung erhalten, bessere Bildungschancen erhalten.**

Neben diesen Angeboten können Kinder und Jugendliche auch in ihrer Freizeit ihre Deutschkenntnisse trainieren und ausbauen. **Spezielle Angebote in den Ferien sollten besonders in Orten mit hohem Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund angeboten werden.** Diese Angebote sollten in Zusammenarbeit zwischen Schulsozialarbeit und der örtlichen Jugendförderung erarbeitet werden. Fortbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Bildung für die örtliche Jugendpflege könnten ein guter Anfang sein. Dieses Angebot sollte vom Landkreis Darmstadt-Dieburg erarbeitet und vorgehalten werden. Auf der Angebotsebene in den Kommunen sind Zirkus-, Kino- oder Theaterprojekte für Kinder und Jugendliche denkbar.

**Die Netzwerk AG 1 empfiehlt Mittel für Projektarbeit in den Schulen zur Verfügung zu stellen.** Projekte, die die Chancen aller Kinder im Bildungssystem erhöhen, sollten gefördert werden. Dazu könnte die Einstellung von zusätzlichem Personal aus anderen Professionen (z. B. Integrationslotsen, Ökothologen) für die Schulen ein Gewinn sein.

### Schulsozialarbeit

Gerade den Bereich der Schulsozialarbeit hat der Landkreis Darmstadt-Dieburg intensiv vorangetrieben. So wurden im letzten Jahr viele Stellen ausgeschrieben und besetzt. In einigen Schulen des Landkreises ist der Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund deutlich höher als an anderen (z. B. Babenhausen, Pfungstadt). An diesen Standorten wäre eine Besetzung der Stellen mit Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund sicherlich eine gute Möglichkeit gewesen, um Zugangsbarrieren abzubauen. **Die Netzwerk AG 1 empfiehlt ein besonderes Augenmerk auf die interkulturelle Öffnung der Schulsozialarbeit zu richten. Dies beinhaltet gegebenenfalls entsprechende Fortbildungen anzubieten und bei künftigen Stellenbesetzungen schon bei der Ausschreibung auf interkulturelle Kompetenzen zu achten und Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zur Bewerbung zu ermuntern.**

### Herkunftssprachliche Angebote

Ein häufig in der 2. und 3. Generation beobachtete „doppelte Zweisprachigkeit“ macht deutlich, wie wichtig für den Zweitspracherwerb die solide Beherrschung der Muttersprache ist. Auch wenn die Förderung der deutschen Sprache ein vor-

rangiges Ziel ist, sollte die Förderung und Wertschätzung der unterschiedlichen Herkunftssprachen von Migranten und Migrantinnen nicht vernachlässigt werden. Es ist erwiesen, dass nur fundierte Kenntnisse der Muttersprache einen Zweitspracherwerb ermöglichen, wie wir uns dies alle wünschen.

Nachdem für den herkunftssprachlichen Unterricht an Schulen in Hessen sowohl Konsularkräfte zuständig sind, als auch Lehrer und Lehrerinnen, die vom Land Hessen eingestellt wurden, die aber nicht mehr ersetzt werden, wenn ihre Stellen auslaufen, sollte über andere Formen der Förderung nachgedacht werden. So könnten beispielsweise Theater-AGs in einer anderen Sprache als Deutsch (und Englisch) angeleitet von muttersprachlichen Kräften initiiert werden. Eine weitere Möglichkeit wären Filmvorführungen in nicht synchronisierter Fassung. Sicherlich sind noch viele andere Formen denkbar. **Die Netzwerk AG 1 empfiehlt eine systematische Förderung von herkunftssprachlichen Angeboten in den örtlichen Schulen.**

### Elternbildung und Sprachvermittlung

Für die Bildungsbiographien von Kindern ist gerade in der Bundesrepublik die Unterstützung durch die Eltern sehr wichtig. Damit die Eltern diese Aufgabe übernehmen können, ist es notwendig die Ressourcen der Eltern zu erweitern. Dies kann durch die Durchführung von Elternbildungsprogrammen erreicht werden. **Deshalb empfehlen die Mitglieder der AG 1 die Einführung eines Elternbildungsprogramms, dass Eltern in ihrer Erziehungskompetenz stärkt (z. B. „Rucksack, FuN, Hippy.) Hier handelt es sich um Ansätze, die mit qualifizierten Elternlotsen arbeiten, die Eltern- bzw. Mütter-Kind-Gruppen**

**anleiten. (Diese Konzepte sind für den Kleinkindbereich und den Grundschulbereich anwendbar).**

Solange es Eltern gibt, die nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, wird es in pädagogischen Gesprächen mit Erzieherinnen und Erzieher und/oder Lehrerinnen und Lehrer nötig sein, Sprachvermittlerinnen und Sprachvermittler hinzuzuziehen. Dies müssen keine vereidigten Dolmetscher sein, aber Menschen, die über entsprechende Sprachkenntnisse und pädagogische Grundkenntnisse verfügen. Hierzu empfiehlt die Netzwerk AG 1 die Nutzung des Sprachvermittlerpools des Migrationsdienstes des Deutschen Roten Kreuzes, Darmstadt. Hier können Fachdienste innerhalb von wenigen Tagen eine Sprachvermittlung aus einem Pool von 40 Personen mit 18 verschiedenen Sprachen abrufen. Diese Dienstleistung wird derzeit von der Stadt Darmstadt finanziert und ist für die Fachdienste kostenlos.

**Die Mitglieder der Netzwerk AG 1 empfehlen, dass der Landkreis Darmstadt- Dieburg sich finanziell an diesem Angebot des Deutschen Roten Kreuzes beteiligt, damit Fachdienste im Landkreis Darmstadt-Dieburg auch auf diese Dienstleistung zurückgreifen können. Hierzu sollten Verhandlungen mit dem DRK aufgenommen werden.**

Neben den genannten Empfehlungen, weisen die Mitglieder der Netzwerk AG 1 explizit darauf hin, wie wichtig gerade für Kinder mit Migrationshintergrund ein Ausbau des Ganztagsangebotes in Schulen, aber auch in vorschulischen Einrichtungen ist. Durch längere und intensivere Betreuungszeiten und ent-

sprechende Angebote profitieren gerade solche Kinder und Jugendliche, deren Eltern nicht über ausreichende Ressourcen zur Förderung verfügen. Den Mitgliedern der AG 1 ist sehr wohl bewusst, dass dies sowohl mit Kosten verbunden ist, als auch nicht allein im Verantwortungsbereich des Landkreises Darmstadt- Dieburg liegt.

**Die Netzwerk AG 1 empfiehlt das Ganztagsangebot an Schulen weiter auszubauen.** Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist ein guter Anfang mit der "Hausaufgabenhilfe/ Integrationshilfe" gemacht, die von der VHS des Landkreises Darmstadt-Dieburg im Bereich der Grundschulen angeboten wird. Die ersten Erfahrungen sind sehr vielversprechend. **Dieses Angebot sollte unbedingt fortgeführt und auch an den weiterführenden Schulen angesiedelt werden.**

#### **Die Mitglieder der Netzwerk AG 2 empfehlen zum Erreichen der Leitlinien Folgendes:**

Die Mitglieder Netzwerk AG 2 beschäftigten sich mit den vorhandenen Angeboten in den Bereichen Ausbildung und Zugänge zum Arbeitsmarkt im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Dabei wurden mehrere Erschwernisse bei den Zugängen offensichtlich. Zum einen sind die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen in Deutschland eine große Barriere. Dies ist mittlerweile auf allen Politikebenen angekommen, leider haben auf der Handlungsebene diese Erkenntnisse noch zu keiner Veränderung geführt. So ist es nach wie vor nahezu unmöglich

Berufsabschlüsse aus Drittstaaten (nicht EU-Staaten) anerkannt zu bekommen. Bisher fehlen Qualifizierungsmodule, um die mitgebrachten Kenntnisse den bundesdeutschen Erfordernissen anzupassen. Andererseits sind die Zugänge zu Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich schwieriger. Dies hängt sowohl mit den häufig schlechteren Schulabschlüssen, als auch mit der oftmals eingeschränkten Berufsauswahl und Vorbehalten der Ausbildungsbetriebe bei der Vergabe von Ausbildungsstellen an Jugendliche mit Migrationshintergrund zusammen.

Die so benannten schwierigeren Bedingungen für Migrantinnen und Migranten im Landkreis Darmstadt- Dieburg gilt es langfristig zu verbessern. Da einige der Rahmenbedingungen nicht auf Kreisebene zu beeinflussen sind (z. B. die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen) beziehen sich die vorliegenden Handlungsempfehlungen auf Maßnahmen, die auf Kreisebenen erfolgen können.

Alle Mitglieder der Netzwerk AG 2 sind sich einig, dass es notwendig ist, **die bestehenden Angebote im Bereich der Qualifizierung, Weiterbildung und Beratung für Ausbildungssuchende in einer Datenbank zusammenzufassen und diese fortlaufend zu aktualisieren.** So könnten Beratungsstellen einen schnellen Überblick für den Landkreis gewinnen und Jugendliche an die richtigen Stellen weiterleiten. Hierzu ist eine engere Zusammenarbeit und Vernetzung innerhalb der Kreisverwaltung und gleichzeitig in den einzelnen Kommunen von großer Wichtigkeit. Diese Aufgabe könnte vom Integrationsbüro\* übernommen werden.

\* Seit 2010  
Interkulturelles Büro

Des Weiteren sehen die Mitglieder der Arbeitsgruppe die Notwendigkeit bei der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten einen Paradigmenwechsel zu vollziehen: **weg vom „Problem“ Migration hin zur „Ressource“ Migration.** Da dies ein langwieriger Prozess ist, der auch emotional vollzogen werden muss, entstand in der Gruppe die Idee eine **Medienkampagne „Aktion Vorbild“** zu starten. Diese soll Migrantinnen und Migranten im Landkreis porträtieren, denen eine erfolgreiche berufliche Integration gelungen ist. Diese Beispiele könnten sowohl als Vorbild für Jugendliche mit Migrationshintergrund dienen, als auch das Bild in der Öffentlichkeit über Menschen mit Migrationshintergrund positiv wenden. Dieser Vorschlag ist mittlerweile weiterverfolgt worden. Eine Mitarbeiterin des ehemaligen Integrationsbüros hat in Zusammenarbeit mit der Pressestelle des Landkreises Darmstadt- Dieburg Interviews mit Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Drei davon wurden veröffentlicht. Für die Durchführung einer professionellen Medienkampagne werden allerdings finanzielle Mittel benötigt, die momentan nicht zur Verfügung stehen. Inhaltlich würde die Kampagne außer einer Plakatkampagne zudem noch eine Internetplattform beinhalten. Hier hätten die „Besucherinnen und Besucher“ die Möglichkeit über das Bildungs- und Ausbildungssystem zu informieren und sich Informationen über Zugänge und Voraussetzungen zu bestimmten Berufen bzw. Ausbildungsgängen zu beschaffen.

Als Teil des „OloV“ Projektes bleibt die Netzwerk AG 2 eingebunden in die Vernetzung der Akteure im Hessischen Ausbildungspakt. Dieses Projekt voranzubringen ist den Mitgliedern der AG 2 ein Anliegen.

Bei der Auswahl von Auszubildenden in der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg und bei den Verbundausbildungen regen die Mitglieder der Netzwerk AG 2 an, verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund anzusprechen, um so einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu leisten. Durch die Erhöhung des Anteils an Auszubildenden mit Migrationshintergrund könnte der Landkreis Darmstadt-Dieburg ein Beispiel für andere Arbeitgeber sein.

### **Die Mitglieder der Netzwerk AG 3 empfehlen zum Erreichen der Leitlinien Folgendes:**

#### **Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Integration von Zugewanderten vor Ort in Wohnquartieren**

Im Verlauf der vergangenen beiden Jahren haben sich die Mitglieder der Netzwerk AG im Besonderen mit der Wohnsituation von Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Kommunen des Landkreises Darmstadt-Dieburg auseinandergesetzt. Hierbei gibt es, bedingt durch eine zahlenmäßig ungleichmäßige Ansiedlung von Zugewanderten, ein sehr differenziertes Bild. In Kommunen mit einem entsprechend höheren Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund kann eine verdichtete Ansiedlung in einzelnen Wohngebieten mit allen entsprechenden Schwierigkeiten beobachtet werden. Auf Grund von fehlenden Wohnraumbelegungskonzepten ziehen auch Migranten und Migrantinnen in frei werdenden günstigen Wohnraum nach, wodurch nach und nach Gebiete mit erhöhtem Entwicklungsbedarf entstehen. Wenn es sich um sozialen Wohnraum handelt, sind entweder die Kommunen involviert oder Wohnungsbaugesellschaften.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben sich mit Konzepten zur Quartiersentwicklung unter Beteiligung von den dort Wohnenden – wie zum Beispiel dem Projekt „Soziale Stadt“ – beschäftigt und versucht Handlungsempfehlungen zu formulieren, die auch solche Ansätze berücksichtigen. In Quartieren mit erhöhtem Anteil an Bewohnerinnen und Bewohnern mit Migrationshintergrund **sollten Kommunikations- und Begegnungsorte geschaffen werden**. Durch entsprechende Angebote zum gegenseitigen Kennenlernen kann eine bessere Nachbarschaft und Verantwortungsbewusstsein für das Quartier geschaffen werden. Dies könnten neben **Stadtteilsten** auch **Gemeinschaftsräume mit gleichberechtigtem Zugang in Eigenverantwortung der Bewohnerinnen und Bewohner** sein.

**Bei Veränderungen und Umgestaltungen des Quartiers sollten idealerweise immer die Interessen der dort Lebenden berücksichtigt werden**. Dadurch kann auch gesellschaftliche Teilhabe der Zugewanderten gefördert werden. Zudem kann durch eine Gestaltung des Wohnumfeldes das Image des Quartiers aufge bessert werden und so freiwerdender Wohnraum für andere Bevölkerungsgruppen attraktiv werden.

**Sofern Migrantenselbstorganisationen in den Kommunen vorhanden sind, sollten diese unbedingt als Gesprächspartner genutzt werden**. Sie können dann in Konfliktsituationen als Vermittler fungieren.

Durch Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund könnten Kommunikationshürden zu

Mieterinnen und Mietern abgebaut werden. Andererseits könnte durch die interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten in Kommunen und Wohnbaugesellschaften so mancher Konflikt entschärft werden, der auf Fehlinterpretation von Verhalten basiert.

### **Die Mitglieder der Netzwerk AG 4 empfehlen zum Erreichen der Leitlinien Folgendes:**

Seit November 2007 hat sich der Landkreis Darmstadt-Dieburg in den „Leitlinien zur Integration von Migranten“ auch dazu verpflichtet, die Interkulturellen Öffnung der eigenen Verwaltung voran zu treiben, denn hier heißt es: „Integration ist eine wichtige Querschnittsaufgabe, die nachhaltig auch in Verwaltungen verankert werden muss.“

Damit hat sich der Landkreis auch Forderungen der KGSt und des Nationalen Integrationsplans zu eigen gemacht. Vor der demographischen Entwicklung ist die interkulturelle Ausrichtung gerade auch von Verwaltungen eine quasi zwan gläufige Konsequenz. Auch im Landkreis mit seinen ca. 290 000 Einwohnerinnen und Einwohnern haben ca. 30 000 Menschen einen ausländischen Pass und etwa doppelt so viele einen Migrationshintergrund. Die Dienstleistungen einer öffentlichen Verwaltung sollten für alle Menschen zugänglich sein, d. h. die Angebote müssen bekannt, erreichbar und offen für alle sein. Um dies zu gewährleisten ist eine interkulturelle Öffnung notwendig, denn Migranten finden nicht ohne weiteres Zugang zu den existierenden Angeboten. Ein cultural mainstreaming,

was alle Arbeitsabläufe, Angebote (Beratungen, Präventive Maßnahmen etc.) und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend beleuchtet, ob auch die Kategorie „Kultur“ berücksichtigt wurde (vergleichbar der Kategorie „Geschlecht“ beim gender mainstreaming) ist das angestrebte Ziel.

Die hier formulierten Handlungsempfehlungen sollen dazu dienen, sich dieser Aufgabe zu nähern. Sie wurden von den Mitgliedern der Netzwerk AG 4 erarbeitet. Diese AG beschäftigt sich seit der 1. Integrationskonferenz regelmäßig mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung von Institutionen“ und hat hier auch diverse Praxisbeispiele beleuchtet. Es hat sich bewährt, die Interkulturelle Öffnung auf zwei Ebenen durchzuführen: die strukturelle Ebene und die professionelle Ebene, die sich nochmals in die Ebene der Personalentwicklung und Produktentwicklung unterteilen lässt.

### **Interkulturelle Öffnung der Kreisverwaltung auf der strukturellen Ebene**

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe empfehlen die Einrichtung einer Steuerungsgruppe durch den Landrat. Sie sollte mit einem klaren Mandat und mit Entscheidungskompetenz ausgestattet sein. Damit sie arbeitsfähig ist, sollte sie aus fünf und maximal sieben Mitgliedern bestehen. Die Mitglieder sollten nach Ansicht der AG aus den folgenden Abteilungen ausgewählt werden:

- Behördenleitung oder Vertretung
- Personalbüro

- Interkulturelles Büro
- Hauptabteilung „Familie und Soziales“
- Ausländerbehörde
- Kreisagentur für Beschäftigung
- Geschäftsstelle des Ausländerbeirats
- Bürgerservice
- Personalrat

Die Steuerungsgruppe sollte folgende Aufgaben übernehmen:

- Entwicklung eines Konzeptes zur Interkulturellen Öffnung der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg unter Einbeziehung der Arbeitsergebnisse der Netzwerk-Arbeitsgruppe 4, die in diesem Fall die Aufgabe einer Resonanzgruppe erfüllt (Vorschläge und Rückmeldungen). Dieses Konzept sollte auch für die Kommunen nutzbar und übertragbar sein.
- Begleitung und Beratung des Prozesses der Interkulturellen Öffnung
- Überwachung und Analyse der Schwachstellen
- Entwicklung und Fortschreibung von Integrationszielen und Maßnahmen
- Vorbereitung bzw. Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes zur Qualifizierung des bestehenden Personals bzw. von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Dies bedeutet auch die Einbeziehung einzelner Abteilungen bei der Entwicklung von abteilungsspezifischen Fortbildungen zur Ausbildung von interkultureller Kompetenz der Beschäftigten
- Systematische Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote und deren Nachfrage bei Menschen mit Migrati-

onshintergrund (z. B. untersuchen wie das Verhältnis von ambulanter/präventiver Angebote und stationärer Angebote in der Jugendhilfe aussieht in Bezug auf die Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund)

- Entwicklung einer Methode zur Überprüfung der Ergebnisse der erfolgten
- Maßnahmen (Monitoring und Controlling). Die Einrichtung einer internen Steuerungsgruppe ermöglicht einerseits das Thema in der Verwaltung zu verankern und voranzutreiben. Und andererseits wird so für alle sichtbar, dass es sich um ein Thema handelt, das alle angeht. Bei der Interkulturellen Öffnung einer Institution geht es immer auch um eine Haltungsänderung von Menschen, die nur langsam erfolgen und „von oben“ angestoßen werden muss. Die Steuerungsgruppe sollte deshalb sozusagen der „verlängerte Arm der Behördenleitung“ sein und mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet sein.

### Interkulturelle Öffnung der Kreisverwaltung auf der professionellen Ebene

Neben den Maßnahmen auf der strukturellen Ebene der Verwaltung bedarf es auch Maßnahmen auf professioneller Ebene. Die beinhaltet einerseits die Weiterentwicklung der Produkte der Verwaltung (Dienstleistungen) und andererseits die Weiterqualifizierung des Personals. Hier kommt der Ansatz der Diversität zum tragen, der sich auch in der „Charta der Vielfalt“ ausdrückt (der Landkreis ist im Jahre 2008 beigetreten). Denn hier geht es darum die Potenziale der Beschäftigten zu

würdigen und ihnen die Gelegenheit zu geben, diese bei ihrer Arbeit einzubringen.

Dazu gehören:

- Hausinterne Erhebungen zur Feststellung der Kompetenzen der Beschäftigten, dies sind insbesondere Migrationshintergrund, Auslandserfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse, bereits erfolgte Fort- und Weiterbildungen im Bereich „Interkulturelle Kompetenz“
- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Beispielsweise könnten hier gezielte Personalgewinnungskampagnen initiiert werden, um bei den Auszubildenden mehr Jugendliche mit Migrationsgeschichte für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen.
- Bereits vorhandene Potenziale von Beschäftigten erkennen und nutzen. So sollte beispielsweise ein „Dolmetscherpool“ aufgebaut werden. In diesem wären alle Bediensteten mit Sprachkenntnissen registriert, die bereit sind, auf freiwilliger Basis nach vorher festgelegten Kriterien ihre Fähigkeiten für dienstliche Zwecke einzubringen.

#### Qualifizierung des Personals

- entsprechende Fortbildungen auf der Ebenen der Wissensvermittlung verbindlich für Abteilungen anbieten. Dabei sollten die spezifischen Erfordernisse der jeweiligen Abteilung vor der Fortbildung mit der Abteilung erarbeitet werden.
- Länderspezifische Informationen zum besseren Verständnis bestimmter Verhaltensweisen.

- Interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten stärken, durch entsprechende Fortbildungen. Hier geht es darum, die eigene kulturelle Prägung zu reflektieren, um mehr Empathie in interkulturellen Situationen zu entwickeln.
- Eine Haltungsänderung bei den Beschäftigten herbeizuführen. Weg vom Bewusstsein, des „Problems Zuwanderung“ hin zu „Ressource Zuwanderung“.

#### Überprüfung und Anpassung des bestehenden Angebots

- hierbei geht es darum, dass alle Dienstleistungen des Hauses dahingehend überprüft werden, ob sie interkulturellen Anforderungen genügen. D. h. beispielsweise ein Beratungsangebot im Bereich der Jugendhilfe wird überprüft, ob es auch von Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen wird. Wenn nicht, muss überlegt werden, woran dies liegen kann (Erreichbarkeit, Angebotsstruktur etc.)
- Anpassung bzw. Veränderung des Angebots

Viele der beschriebenen und empfohlenen Handlungsempfehlungen sind ohne direkte Kosten umsetzbar. Dennoch sind mit der Interkulturellen Öffnung (vor allem mit der Qualifizierung des Personals) auch Kosten verbunden. In Anbetracht der veränderten gesellschaftlichen Situation – auch im Landkreis- mit ca. 20% Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund (bei steigender Tendenz) ist eine veränderte Verwaltung aber unerlässlich. Wenn es gelingt die Regelangebote so zu gestalten, dass es alle Menschen erreicht, können anderweitige Folgekosten vermieden werden.

## Die Mitglieder der einzelnen Arbeitsgruppen der Integrationskonferenz aus folgenden Einrichtungen

Abt. Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Abt. Wirtschaft, Standortentwicklung, Bürgerservice Landkreis Darmstadt-Dieburg  
Amt für Zuwanderer und Flüchtlinge des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Ausländerbehörde des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Ausländerbeirat Babenhausen  
Ausländerbeirat Groß-Umstadt  
Ausländerbeirat Reinheim  
Büro für Senioren und Sozialplanung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Caritasverband Darmstadt e.V.  
Demenzservicezentrum Groß-Zimmern  
DGB/GEW  
Diakonisches Werk  
Ev. Dekanat Bergstraße  
Ev. Dekanat Darmstadt-Land  
Ev. Dekanat Vorderer Odenwald  
F.D.P. Fraktion im Kreistag des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Fachstelle Jugendberufshilfe  
Familienförderung/Kita-Fachberatung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Gemeinde Otzberg  
Gemeinde Seeheim-Jugenheim  
Hauptabteilung Sicherheit und Ordnung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
IB-Jugendmigrationsdienst  
Interkulturelles Büro des Landkreises Darmstadt- Dieburg  
Internationaler Bund  
Islamische Gemeinde Darmstadt und Umgebung  
Jüdische Gemeinde Hessen  
Ehrenamtliche Paten

Kinder- und Jugendförderung des Landkreises Darmstadt- Dieburg  
Kreisagentur für Beschäftigung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Kreisausländerbeirat Darmstadt-Dieburg  
Luisen Bildungsverein  
Mehrgenerationenhaus Groß-Zimmern  
Personalabteilung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Polizeipräsidium Südhessen  
Projekt „Fit for Job“  
Schulentwicklung des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
SKA e.V., Darmstadt  
SPD-Kreistagsfraktion des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Staatliches Schulamt Darmstadt und Darmstadt-Dieburg  
Stadt Dieburg  
Stadt Griesheim  
Stadt Groß-Bieberau  
Stadt Groß-Umstadt  
Stadt Reinheim  
Stadt Weiterstadt  
Volkshochschule des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Zentrum für schulische Erziehungshilfe, Babenhausen

### Anlage 3

## Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland



charta der vielfalt 

**Geschäftsstelle „Charta der Vielfalt e. V.“**  
Schumannstraße 5  
10117 Berlin  
Telefon: 030/84 71 20 84  
Fax: 030/84 71 20 86  
E-Mail: [info@charta-der-vielfalt.de](mailto:info@charta-der-vielfalt.de)  
[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

**Herausgeber:** Charta der Vielfalt e.V.  
Konzept, Gestaltung: ergo Kommunikation, Köln  
Druck: Druckerei J. Humburg GmbH Berlin  
Bilder: S. 3,4 Bundesregierung; S. 7 Masterfile  
Stand: September 2012

charta der vielfalt 

*Flyer Charta der Vielfalt*

Auszug aus dem  
Flyer Charta der Vielfalt

## Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt im Wortlaut

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der **Charta der Vielfalt** in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer

Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.



### Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften beziehungsweise Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.



aktion  
Vorbild

Engin Yarkin, 19  
Auszubildender

„Nach der Hauptschule wusste ich erst einmal nicht, wie es weiter gehen sollte ...“  
Welcher Bildungsweg bringt Dich an Dein Ziel?

www.aktion-vorbild-dadi.de

# [ZiB]

Zukunft im Blick

Mit MigrantInnen  
für MigrantInnen  
Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung  
der Bildungsintegration

Perspektive  
Berufsabschluss

www.kjufoe-dadi.de

Projekte im Landkreis  
Darmstadt-Dieburg

Kreisausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Interkulturelles Büro  
Jägertorstraße 207 | 64289 Darmstadt  
Telefon 06151 / 881-2182  
www.ladadi.de  
interkulturellesbuero@ladadi.de