

Interkulturelle Arbeit in der Landeshauptstadt Hannover

Ausgangslage und Folgerungen

Ziel des vorliegenden Maßnahmenkatalogs ist die Förderung von Integration im Sinne eines gleichberechtigten und friedlichen Miteinanders von Menschen unterschiedlicher Herkunft und sozialer Identitäten. Mit diesem Maßnahmenkatalog wird Integration als gesamtstädtische und ressortübergreifende Aufgabe erkannt und beschrieben. Die Trägerschaft und Verantwortung für seine Umsetzung liegt daher direkt auf der Ebene der Verwaltungsführung. Über den Fortschritt der Umsetzung der Maßnahmen wird dem Rat jährlich ein Bericht vorgelegt.

Hannover versteht sich als Stadt des Friedens und der Toleranz. Sie ist wie alle deutschen Großstädte von Einwanderung geprägt. Unter ihren Einwohnerinnen und Einwohnern finden sich Menschen aus fast jedem Land der Welt. Gut ein Fünftel der Einwohnerschaft kennt grenzüberschreitende Zuwanderung und Eingliederungsbemühungen in eine fremde Gesellschaft als eigene oder familiäre Lebenserfahrung, hat also Migrationshintergrund.

Nach Jahrzehnten kontinuierlich hoher Zuwanderungszahlen hat sich allerdings die Zuwanderung von Menschen aus anderen Ländern und Kulturen in der laufenden Dekade deutlich abgeschwächt, und dieser rückläufige Trend wird anhalten, sodass grenzüberschreitende Zuwanderung zukünftig fast nur noch in Form der Familienzusammenführung stattfinden wird. Gleichwohl wird der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Hannover weiterhin steigen, da diese Bevölkerungsgruppe durch Geburten in Hannover wachsen wird.

Parallel dazu nimmt die Differenzierung innerhalb der bereits etablierten Religions-, Kultur-, Sprach- und Nationalitätengruppen zu, sodass die Stadtgesellschaft auch in den kommenden Jahren durch eine weiter steigende Heterogenität und Vielfalt gekennzeichnet sein wird. Dem entspricht ein Fortschreiten der Individualisierung der Lebensstile. Hieraus erwachsen einerseits Potenziale, Entfaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume, andererseits kann aber auch die Gefahr der sozialen Polarisierung und der Ausgrenzung entstehen.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der Landeshauptstadt Hannover, zukunftsorientierte Strategien zu entwickeln, die helfen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Zufriedenheit aller Einwohnerinnen und Einwohner, ihre Chancengleichheit und demokratische Teilhabe auch unter den Bedingungen einer durch Einwanderung und demographischen Wandel veränderten Gesellschaft zu erhalten und zu stärken. Gerade mit Blick auf die wachsende innerstädtische Heterogenität muss ein Begriff von „Integration“ zur Geltung kommen, der akzeptiert, dass es innerhalb unseres Staates und seiner Kommunen verschiedene Kulturen, Ethnien und soziale Bevölkerungsgruppen gibt, die auf der Grundlage bestehender Grundwerte und Normen ihre eigenen Identitäten und Lebensformen ausbilden und die von den jeweils Anderen in ihrer Besonderheit geachtet werden.

Diese wechselseitige Achtung erwächst aber nicht von allein, vielmehr müssen alle Mitglieder der Stadtgesellschaft daran mitwirken. Integration ist also ein aktiv zu gestaltender Prozess, bei dem es einerseits darum geht, die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Migrant/inn/en und ihre Nachkommen zu schaffen, ihnen andererseits diese Partizipation in zentralen Punkten aber auch abzufordern. Denn die Menschenrechtsgarantien und Normen unserer Demokratie sind die verbindende und verbindliche Basis dieses Prozesses. Praktisch heißt dies, dass die inhaltlichen Grundsätze der Verfassung auch von den Migrant/inn/en bejaht und mit Leben gefüllt werden müssen.

Schwerpunkt des im Folgenden formulierten Maßnahmenkatalogs zur interkulturellen Arbeit in der Landeshauptstadt Hannover ist deshalb die Strategie der „**interkulturellen Öffnung**“, die sich leiten lässt von dem Grundgedanken der Akzeptanz von Vielfalt als Chance für die gesellschaftliche Entwicklung und sich abgrenzt von einer Abwehr oder Abwertung spezifi-

scher Herkunft, Lebenssituationen, Lebensstile, Sprachen und Religionen. Hieraus folgt, dass es im besonderen Interesse der Stadt liegt, Diskriminierung entgegenzuwirken, Zugangsgerechtigkeit zu schaffen und Partizipation zu ermöglichen. Es liegt allerdings auf der Hand, dass ein Thema von dieser Reichweite nicht allein Verwaltungsanliegen bleiben darf, sondern dass es gilt, einvernehmliches und gemeinsames Handeln von Politik, Stadtgesellschaft und Verwaltung herzustellen.

1. Integrationsleitlinien

Insgesamt gilt: Für eine erfolgreiche Integration sind verlässliche Rahmenbedingungen und klar formulierte Ziele ebenso notwendig wie ein breiter gesellschaftlicher Konsens über eben diese Bedingungen und Ziele. Hieraus folgt, dass es zwingend ausformulierter Leitlinien für das Politikfeld der Integration bedarf. Hierbei muss die Öffentlichkeit der Stadtgesellschaft in ihrer Breite einschließlich ihrer interkulturellen Initiativen, Einrichtungen und natürlich der Migrantenorganisationen in die Festlegung dieser Leitlinien einbezogen werden.

Deshalb kann im Rahmen dieses Maßnahmenkatalogs zur interkulturellen Arbeit zunächst nur der Weg zur Herstellung eines Konsenses über Integrationsleitlinien für die Stadt Hannover festgeschrieben werden, nicht aber schon ihr kompletter verbindlicher Gehalt. Gleichwohl gibt es Eckpfeiler, die auch in einem ernsthaft ergebnisoffen angelegten Dialog nicht zur Disposition gestellt werden können. Dies gilt vor allem für die menschenrechtliche Fundierung, die jeglichem verantwortlichen Handeln von Verwaltung und politischen Akteuren zugrunde liegt. Insbesondere der Anspruch eines jeden Menschen auf Achtung seiner Würde hat universelle Gültigkeit – völlig unabhängig von individuellen Eigenschaften, Gruppenzugehörigkeiten oder Rechtsstatus.

Aus diesem elementaren Grundrecht auf Wahrung der Menschenwürde leitet sich der generelle Gleichbehandlungsgrundsatz ab, der in Verbindung mit dem kommunalen Auftrag zur Daseinsvorsorge das Bemühen um möglichst gleiche Chancen zur Entfaltung des individuellen Lebensplans für alle Einwohnerinnen und Einwohner begründet. Die Einlösung des Grundrechts auf Wahrung der Menschenwürde zeigt sich gerade auch daran, wie mit Menschen umgegangen wird, die noch keine lange und kontinuierliche Verwurzelung in einer Stadt haben.

Ebenso gehören die Grundsätze der Geschlechtergleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit, die in ihrer aktuellen Form als Programm des *Gender Mainstreamings* abgebildet sind, zu den nicht verrückbaren Stützen der zu erarbeitenden Leitlinien. Im Bewusstsein der Tatsache, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, sind daher auch bei diesem gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und in allen Aspekten zu berücksichtigen.

Die Landeshauptstadt Hannover positioniert sich für diesen Dialog mit dem vorliegenden Maßnahmenkatalog. Sie geht also davon aus, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, ein Geben und ein Nehmen auf beiden Seiten. Integration als Prozess betrifft die aufnehmende Mehrheitsgesellschaft nicht weniger als die Zugewanderten und ihre Kinder. Zwar wird man sicherlich eine erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten daran bemessen, ob sie und ihre Nachkommen gleichrangig am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und ihnen der Zugang zu allen gesellschaftlichen Positionen gleichberechtigt möglich ist. Doch ist dies nur eine von zwei relevanten Perspektiven, denn ebenso notwendig für eine erfolgreiche Integration und somit für ein konstruktives und friedliches Zusammenleben ist, dass diese Chancen und Zugangsoptionen auch aktiv ergriffen und wahrgenommen werden.

Mit den Aussagen zur Chancengleichheit ist eben nur die **strukturelle** Ebene von Integration angesprochen. Daneben spielt sich Integration aber auch auf einer **kulturellen, sozialen** und **identifikatorischen** Ebene ab. **Strukturelle Integration** meint den gleichberechtigten

Zugang zu Positionen in den Kerninstitutionen der aufnehmenden Gesellschaft (Wirtschaft, Arbeits- und Wohnungsmarkt, Bildungssystem und politisches System), wobei die Aufgabe der Kommune darin besteht, die Offenheit eben dieser gesellschaftlichen Kerninstitutionen für alle Einwohnerkreise sicherzustellen. Auf der kulturellen, sozialen und identifikatorischen Ebene von Integration sind dagegen durchaus stärker die Zugewanderten selbst gefordert.

Auf **kultureller Ebene** setzt der Erwerb eines Mitgliedsstatus eben auch einen Lernprozess seitens der Migrant/inn/en voraus, um die Rolle eines teilhabenden Mitglieds überhaupt ausfüllen zu können. Zentral hierbei ist das Erlernen der deutschen Sprache, um eine Verständigung zu ermöglichen. Dies schließt notwendige kulturelle Anpassungen und Veränderungen seitens der aufnehmenden Gesellschaft – beispielsweise stärkere Akzentuierung von Mehrsprachigkeit – nicht aus. Die **soziale Ebene** von Integration zeigt sich darin, wer mit wem sozialen Verkehr pflegt, einschließlich Freundschafts- und Partnerwahlentscheidungen und Gruppenmitgliedschaften. Seitens der Aufnahmegesellschaft geht es im privaten Bereich der sozialen Beziehungen, Freundschaften und Partnerwahlen darum, solche Partner- und Gruppenmitgliedschaften frei von Diskriminierung zu akzeptieren. Soziale Beziehungen müssen aber immer von beiden Seiten gewünscht sein. Auch seitens der Migrant/inn/en müssen solche Partner- und Mitgliedschaften über die sozialen, sprachlichen und kulturellen Grenzen hinweg gewollt und akzeptiert werden, sonst kann von erfolgreicher sozialer Integration nicht die Rede sein.

Allerdings muss man davon ausgehen, dass sich Integration entlang der vier genannten Dimensionen (strukturell, kulturell, sozial und identifikatorisch) zwar gegenseitig bedingt, in aller Regel aber ungleichzeitig vollzieht. Gerade auf der Ebene der Zugehörigkeitsgefühle (**identifikatorische Integration**) entwickelt sich Integration typischerweise langsamer als auf den anderen drei Ebenen. Gefühle der Zugehörigkeit lassen sich nicht einfordern oder gar erzwingen. Die städtische Ebene ist hier jedoch insofern im Vorteil, als sich vergleichsweise viel mehr Migrant/inn/en mit der Stadt, in der sie leben, identifizieren, als sie dies mit der deutschen Gesamtgesellschaft tun. Dieses oft positive Gefühl gegenüber dem Quartier, dem Stadtteil und der Stadt insgesamt ist daher ein Pluspunkt für den Integrationsprozess, den es bewusst zu pflegen gilt. Dies bedeutet zugleich auch eine entschiedene Absage an alle identifikatorischen Abkopplungsprozesse (Stichwort „Parallelgesellschaften“), denn auch wenn die moderne Stadtgesellschaft notwendig Heterogenität und Pluralität erzeugt und benötigt, wird sie durch Abkopplungstendenzen ganzer Segmente im Kern ihrer Existenz bedroht.

Für dieses Grundverständnis von Integration wird die Landeshauptstadt Hannover im Dialog mit der Stadtgesellschaft – vor allem den Kirchen, den Migrantorganisationen und den Sozialverbänden – über die Leitlinien werben. Der Dialog selbst wird in Form von offenen Foren, Beteiligungsworkshops und Anhörungen organisiert. Aber auch über den Rahmen dieses konkreten Beteiligungsprozesses hinaus wird sich die Landeshauptstadt Hannover für dieses Integrationsverständnis einsetzen. Sie wird dies insbesondere mit dem Ziel tun, alle Träger relevanter sozialer und kultureller Angebote in der Stadt für die Frage der interkulturellen Öffnung zu sensibilisieren.

Neben dieser eher abstrakt zu führenden Verständigung über Integration sind die in den nachfolgenden fünf Abschnitten beschriebenen konkreten Maßnahmen und Projekte zur Integrationsförderung der eigentliche Kern des Maßnahmenkatalogs zur interkulturellen Arbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Sie werden nach Arbeitsschwerpunkten gegliedert dargestellt.

2. Förderung von Sprachkompetenz und Mehrsprachigkeit

Förderung der Sprachkompetenz muss sehr unterschiedliche Formen annehmen, wenn sie den verschiedenen Lebensaltern und Lebensumständen einer Vielzahl von Adressaten vom inländischen Neugeborenen über die jugendliche Quereinsteigerin ins Schulsystem oder den 40-jährigen Asylberechtigten bis zur hochbetagten Neuzuwanderin gerecht werden soll. Die

gegenwärtige Konzentration der öffentlichen Aufmerksamkeit auf die frühkindliche Sprachförderung darf nicht dazu verleiten, allein diesen Bereich in den Blick zu nehmen. Sprachförderung muss als Querschnittsaufgabe erfasst und angegangen werden, die den Fachbereich Senioren nicht weniger betrifft als den Fachbereich Jugend und Familie.

Entsprechend der unterschiedlichen Zuständigkeiten von Bund, Ländern und Kommunen ist eine grobe Unterteilung der Zielgruppen von Sprachförderung in die Altersklassen „Vorschulalter“ (zuständig: Kommune), „Schulalter“ (Land) und „Erwachsene“ (Bund) sinnvoll. Zwar sind die kommunalen Handlungsspielräume bei Kindern im Vorschulalter und bei Erwachsenen deutlich größer als in der Altersklasse der Schulpflichtigen, doch kann die Stadt in allen drei Altersstufen aktiv werden und tut es auch.

Werden beispielsweise die Pläne der Landesregierung, die Schulpflicht auf das 1. Vorschuljahr auszudehnen, wirklich flächendeckend umgesetzt, ergibt sich die Notwendigkeit einer Unterteilung im **Vorschulalter** in die Gruppe der 0- bis 5-Jährigen (Zuständigkeit: Kommune) sowie der 5- bis 6-Jährigen (Zuständigkeit: Land), denn bei letzterer Altersgruppe wird vom Land eine Vollerfassung eines ganzen Geburtsjahrgangs durch den vorgezogenen Schuleingangstest mit anschließenden, landesfinanzierten Fördermaßnahmen durch Grundschulpersonal angestrebt. Allerdings lassen die bisherigen Erfahrungen mit den auf diesem Feld meist unterfinanzierten Landesprogrammen Zweifel aufkommen, ob die Stadt sich bei der Sprachförderung der 6-Jährigen vollständig zurücklehnen und das Feld den Schulen (und damit dem Landesetat) überlassen kann. Tatsächlich ist es aus städtischer Sicht sinnvoller, die Sprachförderung bis zur wirklichen Einschulung vollständig in der Verantwortung der Kindertagesstätten auf- und auszubauen, statt eine konkurrierende Doppelstruktur von Vorschule und Kindertagesstätten zu betreiben. Unstrittig ist dabei, dass die hochkomplexe Aufgabe der Sprachstandsfeststellung auch in Zukunft selbst für den Fall einer alleinigen Zuständigkeit der Kindertagesstätten nur in Kooperation mit den Schulfachkräften geleistet werden kann.

97 Prozent aller Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren werden in Hannover von den Kindertagesstätten erreicht, sodass sie im Rahmen der Kindertagesstätten-Arbeit in den Genuss der Ergebnisse des Ratsbeschlusses „Einführung einer flächendeckenden Sprachförderung für Migrantenkinder“ (1774/2005) kommen. Maßnahmen wie bspw. die allmähliche Ausweitung des Projekts „Elternbildung (Rucksack)“ via Elternwerkstätten auf alle Stadtteile sollen dazu beitragen, die restlichen drei Prozent der Kinder, die bislang außerhalb der Einrichtungen verbleiben, zu erreichen. Weiterhin werden Anstrengungen unternommen, um die Zahl der Krippen- und Krabbelplätze zu erhöhen, damit verstärkt auch Angebote im Bereich der Unter-Dreijährigen gemacht werden können. Hier ist Hannover bereits auf dem richtigen Kurs.

Die bislang genannten Maßnahmen zielen allerdings vorrangig auf den Erwerb des Deutschen als verbindlicher Verkehrssprache. Da darüber hinaus aber auch eine Förderung in Erst- und Zweitsprache stattfinden soll, müssen verstärkt auch Modellversuche mit bilingualen Kindertagesstätten nach dem deutsch-französischen Beispiel der „Kleinen Gallier“ in Angriff genommen werden.

Es gilt als gesichert, dass eine stabile Sprachkompetenz in der Herkunftssprache das Erlernen der deutschen Sprache beschleunigt und stützt. Ein Kindergarten, der systematisch auf Bilingualität setzt, ist somit etwas völlig anderes als beispielsweise der rein griechische Kindergarten, der in Hannover schon lange Jahre existiert. Während solch eine – mit Unterstützung eines ausländischen (hier: des griechischen) Staates finanzierte – Einrichtung vor allem der dauerhaften Bindung an das Herkunftsland dient, zielt das bilinguale Modell auf die optimale Sprachentfaltung im deutschen Kontext ab, auf das Leben eben in Hannover.

Das bilinguale Modell ist nicht als flächendeckende Gestaltungsvariante einsetzbar, soll aber als Wahlmöglichkeit aktiv gefördert werden. Ein Anfang kann sinnvoll auch mit einem sehr kleinen Erprobungsmodell mit nur 10 bis 15 Kindern gesetzt werden. Denkbar ist dies etwa

an Kindertagesstätten-Standorten, die schon gegenwärtig Probleme mit der Kapazitätsauslastung haben und die mit einem innovativen Ansatz neue Interessenten gewinnen können. Ernsthaft zu prüfen sind daneben auch die Möglichkeiten einer Kooperation mit Privatinitiativen wie beispielsweise dem Verein für Integration und Bildung (VIB) e.V., der die Einrichtung eines deutsch-türkisch bilingualen Kindergartens anstrebt. Die Erfahrungen mit der deutsch-spanisch bilingualen Kindergarten-Initiative „Bi-Ki“ sind hierfür genau auszuwerten.

Im **schulpflichtigen Alter** greifen in Sachen Sprachförderung vor allem die schulischen Maßnahmen, die in der Verantwortung des Landes liegen. Gleichwohl setzt auch hier die Stadt flankierende Mittel in Form der Maßnahmen nach §13 Abs.1 SGB VIII ein. Der hierfür eingesetzte Fördertopf muss deutlich aufgestockt werden, da aufgrund verschiedener Faktoren, die die Stadt nicht beeinflussen kann, immer mehr Kinder und Jugendliche auf ergänzende Fördermaßnahmen angewiesen sind. [...]

Auch in dieser Altersgruppe müssen – unter dem Gesichtspunkt einer Förderung in Erst- und Zweitsprache – explizit bilinguale Modelle (deutsch-französisch an der GS Suthwiesen und an der Wilhelm-Raabe-Schule, deutsch-türkisch an der Albert-Schweitzer-Schule, deutsch-englisch an insgesamt vier Schulen) aktiv unterstützt werden. Als Mitnahmeeffekt bietet die Umgestaltung so genannter „Problemschulen“ in attraktive europäisch orientierte Modellschulen (Bilingualität als Kompetenzzugewinn und Ressource für alle Teilnehmenden) ein nicht unwesentliches Entwicklungspotenzial z.B. für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf. Die zehn „Staatlichen Europa-Schulen Berlin“ (SESB) sind hierbei ein gutes Referenzmodell. Als weiterer Schritt wird sich die Stadt beim Niedersächsischen Kultusministerium für die Zulassung wichtiger Migrationssprachen wie Türkisch und Arabisch als Abiturprüfungsfach einsetzen. Ansätze hierzu hat es bereits an der IGS Linden gegeben. An diese Erfahrungen ist anzuknüpfen.

Im Rahmen einer Sprachförderung als Teil der integrierten Stadtteilarbeit wird die Stadt Anstrengungen unternehmen, um altersgruppenübergreifend sowohl Kinder im Vorschulalter, als auch schulpflichtige Kinder und Jugendliche zu unterstützen. Dies wird gerade im Vorschulalter durch Angebote wie „Musik & Sprache“ (ein Konzept der Musikschule Hannover) geschehen, im schulpflichtigen Alter insbesondere durch sprachbewusste Angebote in der offenen Jugendarbeit. So wie jetzt in Jugendeinrichtungen bereits Rap-Workshops in Deutsch oder Englisch angeboten werden, könnte es solche auch in türkischer oder französischer Sprache geben – eine Beschäftigung mit der großen Schule des französischsprachigen Rap aus den Banlieues wäre ein guter Anlass.

Für Menschen im **Erwachsenenalter** besitzt die Stadt durch das „Deutsch als Fremdsprache“-Angebot der VHS ein lang bewährtes Instrument der Sprachförderung, das jedes Jahr mehrere tausend Menschen auf freiwilliger Selbstzahlerbasis erreicht. Hinzu kommen weitere tausend Teilnehmer/innen der stadtteilbezogenen Sprachangebote der VHS. Daneben wurde durch das Zuwanderungsgesetz das Instrument der Integrationskurse geschaffen, welche die Teilnehmer/inn/en in 600 Unterrichtsstunden auf das Niveau der europäischen Sprachprüfung B1 bringen sollen.¹ Allerdings sind sich die Fachleute darin einig, dass sich die Zahl von 600 Stunden an der Lerngeschwindigkeit und Lernmotivation von Abiturienten orientiert, die bereits mindestens eine Fremdsprache erworben haben und langjährige Übung im Lernen selbst mitbringen, was auf die wenigsten Teilnehmer/innen der Integrationskurse zutrifft. Für Durchschnittsteilnehmende gilt eine Zahl von 900 Unterrichtsstunden als realistischer Wert, um das B1-Niveau zu erreichen.

¹ Das Sprachniveau B1 setzt die selbstständige sprachliche Bewältigung von Alltagssituationen voraus und erfordert, auch Gefühle und Wünsche schriftlich niederlegen zu können. Für qualifizierte Berufstätigkeiten reicht es *nicht* aus. Hierfür müsste wenigstens das Niveau B2 vorausgesetzt werden, das ein gut motivierter und lerneübter Teilnehmer in 1.000 Unterrichtsstunden erreichen können soll.

Gegenwärtig verlassen daher mehr als die Hälfte der Absolventen diese Kurse mit wenig verwertbaren Halbkennntnissen. Diese Abgänger ohne B1-Zertifikat sind durch aufbauende Angebote nachzuschulen, bis sie tatsächlich das B1-Niveau erreichen. Aufgrund des modularen Aufbaus der Integrationskurse kann dies im Rahmen des Kooperationsangebots von VHS/Arbeit&Leben ohne zusätzlichen organisatorischen oder personellen Aufwand geschehen, indem diese „Nachholer“ einzelne Module wiederholen, da alle sechs Module mit jeweils 100 Unterrichtsstunden ständig parallel angeboten werden. Es muss somit nichts Neues entwickelt oder zusätzliche Räume bereitgestellt werden, es ist allein die Finanzierung der jeweiligen Kursgebühren sicherzustellen.

Geht man bei circa 1.500 Integrationskursteilnehmer/inne/n im Jahr (Zahlen von 2005) davon aus, dass rund die Hälfte hiervon das B1-Zertifikat nicht erlangt hat, bestünde rechnerisch ein Nachschulungsbedarf für 750 Personen. Da etliche Integrationskursteilnehmer/innen als Bestandsausländer/innen bereits über Deutschkenntnisse verfügen und deshalb nicht im Anfängermodul, sondern im zweiten oder dritten Modul in den Integrationskurs einsteigen, haben sie bei einem Scheitern an der B1-Prüfung ihr Kontingent von 600 Unterrichtsstunden, das das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert, noch nicht ausgeschöpft. Ihnen stehen daher noch Unterrichtsstunden zu, sodass sie ein bis zwei Module wiederholen können, ohne Zusatzkosten für die Stadt zu verursachen. Allerdings wird der Anteil dieser Bestandsausländer/innen am Teilnehmerkreis kontinuierlich sinken, er bewegt sich schon in den zu Jahresbeginn 2006 angelaufenen Kursen nur noch bei circa 30 Prozent, sodass dieser entlastende Faktor nicht dauerhaft wirken wird.

Nach Schätzung der Fachleute kann man davon ausgehen, dass etwa einem Drittel der durchgefallenen Teilnehmer schon die Wiederholung eines 100ständigen Moduls zum Erfolg genügt, ein weiteres Drittel wird zwei Wiederholungen benötigen und der Rest schließlich drei Wiederholungen. Im Durchschnitt müssen folglich zwei zusätzliche Moduldurchläufe pro durchgefallenem Teilnehmer finanziert werden. Rechnet man eine pauschale Entlastung durch die sich selbst finanzierenden Bestandsausländer/innen heraus, bleiben circa 700 x 2 Module zusätzlich zu finanzieren.

Setzt man die Kosten pro Unterrichtsstunde nach dem Erstattungssatz des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge von 2,05 Euro an und rechnet entsprechende Entlastungen gegen, geht es hier um einen jährlichen Aufwand von 200.000 Euro.² Diese Summe ist aus dem städtischen Haushalt zu finanzieren.

Auf einer übergreifenden Ebene wird weiterhin eine **Koordinierungsstelle für die stadtweite Sprachförderung** eingerichtet. Diese soll leitend die unzusammenhängenden Bemühungen der unterschiedlichen öffentlichen und privaten Träger in Form einer stadtweiten Arbeitsgemeinschaft zusammenbringen und steuern. Sinnvolles Ergebnis einer solchen Tätigkeit wäre beispielsweise eine gemeinsam getragene Beratung aller Kandidaten für einen Integrationskurs möglichst in der Nähe der Ausländerstelle. Weiterhin leistet die „Koordinierungsstelle Sprachförderung“ einen Beitrag als kommunale Sprach- und Bildungsberatung, die als Scharnier zwischen den verschiedenen Sprach- und Berufsbildungsangeboten für diese Altersgruppe funktioniert.

Verwaltungsintern arbeitet die Koordinierungsstelle Hand in Hand mit der Sprachkoordination für den Kindertagesstätten-Bereich des FB Jugend und Familie, welche sich mit der Abstimmung der Sprachförder-Fortbildung von Kindertagesstätten-Mitarbeiter/inne/n und der Überwachung der Qualitätsstandards für die Sprachförderung in den Kindertagesstätten beschäf-

² Entlastend wirkt erstens die Eigenbeteiligung von 1 Euro pro Unterrichtsstunde, die gegenwärtig bei zehn Prozent der Teilnehmenden erhoben werden kann. Zweitens werden nicht alle Kursabsolventen ohne Zertifikat tatsächlich weiter an ihren Deutschkenntnissen arbeiten wollen oder können. Drittens kann bei richtiger Nutzung der vorhandenen Instrumente nach SGB II einiges auch aus Mitteln der ARGE finanziert werden, indem sprachbildende mit berufsfördernden Maßnahmen gekoppelt werden.

tigt. Über die stadtweite Koordinierungsstelle sind auch gemeinsame Fortbildungskonzepte mit den Grundschullehrkräften anzustreben. Eine weitere Aufgabenstellung liegt in der gesetzlich vorgesehenen, bislang praktisch aber nicht angewendeten Möglichkeit, Sprachfördermaßnahmen für migrantische Eltern bereit zu stellen, die dem Kindeswohl dienen.

Unter dem Gesichtspunkt der generellen Aufwertung von Mehrsprachigkeit ist es erforderlich, auch schon vorhandene mehrsprachige Potenziale gezielt aufzugreifen. Die nachfolgenden Maßnahmen dienen der exemplarischen Nutzung **mehrsprachiger Potenziale von Zugewanderten**:

Das Konzept der „**Elternbildung (Rucksack)**“ setzt zu großen Teilen auf die Kompetenz und das Engagement von alteingesessenen Migrantinnen. Diese Maßnahme befindet sich bereits in der praktischen Umsetzung und soll nach und nach flächendeckend in allen Stadtteilen angeboten werden.

Durch die Einrichtung eines **Interkulturellen Seniorenbüros** nach dem Vorbild der schon etablierten Seniorenbüros wird auch für diejenigen älteren Migrant/inn/en unterschiedlicher Herkunft, die dazu in der Lage sind, Angebote selbstständig zu organisieren, ein Rahmen für Begegnung und zur Selbsthilfe geschaffen werden. Da die Zahl der Senior/inn/en mit Migrationshintergrund in naher Zukunft deutlich steigen wird, diese von den Seniorenbüros des etablierten Typs aber kaum erreicht werden, ist diese Neuerung zur gezielten Ansprache für Migrantensenioren/inn/en dringend geboten. Einer solchen Einrichtung muss eine lange Anlaufzeit eingeräumt werden, zumal wenn sie auch eine Einbeziehung besonders schwer zu erreichender Gruppen plant wie etwa die der jüdischstämmigen Kontingenzwanderer, die wenig oder gar keine Erfahrung mit Formen der Selbstorganisation haben.

Auf Grundlage der bestehenden außerschulischen Bildungsarbeit ist eine spezifische **Jugendgruppenleiterausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund** zu entwickeln. Hierdurch sollen junge Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt in die Kinder- und Jugendarbeit einbezogen werden. Beim Erwerb der Jugendgruppenleitercard soll insbesondere auch darauf eingegangen werden, wie junge Menschen offen für eine multikulturelle und plurale Gesellschaft eintreten und gleichzeitig unterschiedliche religiöse und kulturelle Identitäten leben können.

Weitere Nutzungsbeispiele mehrsprachiger Potenziale von Zugewanderten finden sich im jeweiligen Kontext der nachfolgenden Passagen.

3. Förderung der beruflichen Qualifikation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Stärkung migrantischer Wirtschaftsakteure

Für die Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ist neben einer guten Schulbildung vor allem eine abgeschlossene Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung. Faktisch ist ihre Ausbildungsquote jedoch in den letzten zehn Jahren gesunken, während die der Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund stieg. Mit dem zeitgleichen Austrocknen des Arbeitsmarktes für ungelernte Kräfte führt eine mangelnde Ausbildung die betroffenen Jugendlichen heute meist direkt in die Arbeitslosigkeit.

Es müssen daher Anstrengungen unternommen werden, um die Zugangschancen insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Markt bestehender Ausbildungsplätze zu steigern. Eine sinnvolle Maßnahme hierfür sind **spezifische Bewerbungstrainings** für diese Jugendlichengruppe, die begleitend zu den letzten Schuljahren in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in gemeinsamer Verantwortung von ARGE, Agentur für Arbeit, Gewerkschaften, den betreffenden Schulen und der Landeshauptstadt Hannover zu organisieren sind. Die unterschiedlich starke Betroffenheit von männlichen und weiblichen Jugendlichen ist hier zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sind zusätzliche Bemühungen notwendig, um das nicht selten sehr begrenzte Spektrum von Berufswahlwünschen bei Schulabgänger/innen mit Migrationshintergrund auch auf Bereiche mit schon heute klar erkennbarem Nachwuchskräftemangel und zukünftig erhöhtem Bedarf an interkultureller Kompetenz wie in den Pflegeberufen zu lenken. Es bedarf daher einer gezielten Werbung auch männlicher Jugendlicher für eine **Ausbildung in Pflegeberufen** sowie eines Angebots konkreter berufsvorbereitender Maßnahmen. Flankierend sind die Einrichtungen der Pflege dafür zu gewinnen, Praktikumsplätze gerade für die beruflichen Praxistage von Hauptschulschüler/innen bereitzustellen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die **Erschließung bislang ungenutzter Potenziale von Migrantenunternehmen**. Seit der Wiedervereinigung ist die Zahl der Betriebe mit Inhaberinnen und Inhabern ohne deutschen Pass in Deutschland auf rund 280.000 gestiegen (lt. Mikrozensus). Sie beschäftigen gut eine Million Menschen und sind in fast allen Branchen tätig. Allerdings sind nicht einmal 40 Prozent von ihnen ausbildungsberechtigt, und der Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe liegt sogar deutlich unter 20 Prozent. Hier ist daher ein beträchtliches Potenzial gerade auch für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erschließen.

Etliche Migrantenunternehmen gilt es allerdings überhaupt erst für diese Belange zu sensibilisieren. Oft fehlt es an Kenntnissen über die Möglichkeiten Auszubildende zu beschäftigen, bei anderen werden die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung noch nicht erfüllt.

Mit individueller Prüfung der Ausbildungsvoraussetzungen, Vermittlung in Ausbildungsringe und Unterstützung bei den Formalien eines Ausbildungsbetriebes ist es beispielsweise auch der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hannover in etlichen Fällen gelungen, selbst sehr kleine Migrantenunternehmen als ausbildende Betriebe zu gewinnen. Seit Ende 2004 ist nun ein Ausbildungsakquisiteur bei der IHK Hannover fest mit der Betreuung von Migrantenbetrieben beauftragt, nachdem bereits einige Jahre zuvor erste Versuche auf ABM-Basis stattgefunden hatten. Die Handwerkskammer Hannover (HWK) ist ebenfalls bemüht um Ausbildungsplatzakquise bei Migrantenunternehmen. Und als neuester Akteur engagiert sich seit Anfang 2006 die „Hannover Agentur Schule Wirtschaft“ des Regionalnetzwerks Hannover e.V. im Rahmen des Projektes „Stadtteilbezogene Ausbildungskooperation mit interkulturellen Unternehmen“ in diesem Bereich.

Daneben sind aber auch Migrantenorganisationen aktiv. So wurde 2003 ein Ausbildungsplatz-Akquiseprojekt des Bundes Türkisch-Europäischer Unternehmer (BTEU) von der Agentur für Arbeit gefördert. 2005 bekam der BTEU den Zuschlag für das STARRegio-Projekt „Schaffung neuer Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen“³ (Projektdauer bis Juli 2006) und arbeitet zu diesem Zweck eng mit der IHK Hannover zusammen.

Es mangelt also nicht an Akteuren und Projekten, was fehlt, ist koordiniertes Handeln. Deshalb wird die Landeshauptstadt Hannover ein **kommunales Netzwerk „Migrantenökonomie“** unter Beteiligung aller genannten Akteure sowie Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Migrantenorganisationen und freien Trägern initiieren mit dem Ziel, die Bereitschaft in den Migrantenunternehmen in Hannover zur betrieblichen Ausbildung spürbar zu erhöhen und neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Ein weiteres wichtiges Anliegen der Netzwerkpartner muss es sein, Mehrsprachigkeit und bikulturelle Kompetenzen in der Ausbildung zu stärken sowie diese Chancen im Interesse der Jugendlichen und der Wirtschaft zu nutzen.

³ Mit dem Programm „STARRegio“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sollen Betriebe und Unternehmen gewonnen werden, um in ausgewählten Regionen Westdeutschlands, in denen das Verhältnis von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen ungünstig ist, zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Es wird aus EU-Mitteln gefördert.

Das besondere städtische Interesse liegt darin, eine Kontinuität der Ausbildungsplatzakquise sicherzustellen. Denn bislang konnte diese nur über Projektarbeit und Mischfinanzierung jeweils für maximal ein Jahr gesichert werden, meist ohne Möglichkeit zur Fortführung. Dieses führt dazu, dass bereits akquirierte Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen nicht stabilisiert werden können und wieder verloren gehen (Strohfeuereffekt). Auch kann nicht bei jedem neuen Projekt mit einem anderen Finanzierungsmodus nahtlos an die Ergebnisse der abgeschlossenen Projekte angeknüpft werden.

Ein kommunales Netzwerk wird hier Abhilfe schaffen, indem es nicht nur die bisherigen Ausbildungsplatzakquiseprojekte unterschiedlicher Träger auswertet und die Angebote der Teilnehmer verzahnt, sondern einen weiteren Schwerpunkt bei der Mitteleinwerbung setzt (z.B. durch intensivere Nutzung der Mittel des Europäischen Sozialfonds ESF).

Die soeben skizzierte Nutzung von Potenzialen bei Migrantenunternehmen zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen für Jugendliche setzt allerdings eine stabile wirtschaftliche Existenz der betreffenden Unternehmen voraus. Da diese keineswegs selbstverständlich und voraussetzungslos gegeben ist, wird sich die Tätigkeit des beschriebenen Netzwerkes nicht allein auf das Feld der Ausbildungsplatzförderung beschränken können, vielmehr bedarf es parallel auch einer dezidierten Förderung von Migrantenunternehmen selbst.

Zwar sind Migrantenunternehmen heute ein bedeutender Faktor lokaler Ökonomie, doch ist der Schritt in die Selbstständigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund offenbar mit besonders hohen Risiken behaftet, die Zahl der Betriebsschließungen ist in diesem Bereich überdurchschnittlich hoch. Dies hat damit zu tun, dass die Mehrzahl der Existenzgründer/innen und Selbstständigen mit Migrationshintergrund vor dem Schritt in die Selbstständigkeit arbeitslos oder von absehbarer Arbeitslosigkeit bedroht war. Auch in anderen Punkten unterscheiden sich ihre Unternehmensgründungen strukturell von den Gründungen anderer Marktteilnehmer. Gründer/innen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt jünger als jene ohne Migrationshintergrund und haben mehr Probleme bei der Fremdfinanzierung. Sie leihen sich daher wesentlich häufiger das nötige Kapital von Freunden und von der Familie, nicht von Banken und Förderinstitutionen. Wegen dieser Ferne vom professionellen Kapitalmarkt konzentrieren sich Migrantenunternehmen notgedrungen auf Branchen mit geringem Kapitalbedarf. Die von ihnen geschaffenen Unternehmen sind häufig Klein- und Kleinstbetriebe, der Anteil von Migrantenunternehmen mit mehr als zehn Mitarbeiter/innen ist verschwindend gering, umgekehrt sind fast die Hälfte Einpersonener Unternehmen. Beratung und Unterstützung tut daher dringend Not.

Die Landeshauptstadt Hannover ist bei der Existenzgründungsberatung für Migrant/inn/en frühzeitig aktiv geworden: Schon 2001 wurde gemeinsam mit dem Niedersächsischen Wirtschaftsministerium und dem Arbeitsamt Hannover ein zweijähriges Pilotprojekt „**Existenzgründungsberatung für Migrant/inn/en**“ initiiert mit dem Ziel, Existenzgründer/inne/n mit Migrationshintergrund bedarfsgerechte Beratungsleistungen anzubieten, die Nutzung bestehender Förderangebote zu erleichtern, drohende Insolvenzen zu verhindern und somit die Integration von Migrantenunternehmen in die regionalen Strukturen der Wirtschaft zu fördern. Nach Ablauf der Projektförderung wurde diese Beratungsstelle beim Technologiezentrum Hannover (TCH) dauerhaft eingerichtet.

Jenseits der Gründungsphase greifen die Angebote der mit EU-Mitteln aus dem EQUAL-Förderprogramm finanzierten Entwicklungspartnerschaft ALBuM unter Federführung der VHS Hannover. ALBuM steht für „**Arbeitsprozessorientiertes Lernen und Beraten für und mit Migrantinnen und Migranten**“. Besonders hervorzuheben ist hier das Angebot „Organisations- und Personalentwicklung für Migrantenbetriebe“, das sich an migrantische Inhaber/innen und Geschäftsführer/innen von kleinen und mittleren Unternehmen richtet und sie in einzelnen Modulen beispielsweise über Fragen der Betriebskostenminimierung, des Vertrags- und Steuerrechts, der Kundenstammpflege, Ablaufoptimierung oder Qualitätssicherung fortbilden soll. Daneben bietet ALBuM weitere Vollzeitqualifizierungs- und berufsbe-

gleitende Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten an, die gemeinsam von Migrantenorganisationen und traditionellen Bildungsträgern entwickelt und durchgeführt werden. Vor allem dieser letzte Aspekt der Entwicklungspartnerschaft mit Migrantenorganisationen birgt hohes Zukunftspotenzial.

Das **kommunales Netzwerk „Migrantenökonomie“** wird all diese Bemühungen und Einzelprojekte zusammenführen und koordinieren. So kann beispielsweise auch geprüft werden, ob ein Angebot zu einer berufsvorbereitenden Maßnahme im Pflegebereich (siehe S.8) in eine weitere Runde des ALBuM-Verbundes Aufnahme finden kann. Das Netzwerk widmet sich weiterhin der Aufgabe, das Konzept der interkulturellen Öffnung in seinen Mitgliedsorganisationen zu verankern und seine Umsetzung voranzutreiben.

4. Förderung des interkulturellen Verständnisses

Kernaufgabe in diesem Arbeitsfeld ist die Förderung des gedeihlichen und friedlichen Miteinanders von Menschen unterschiedlicher Herkunft – seien sie Alteingesessene, Zugewanderte oder deren Nachkommen –, die bei ihren alltäglichen Tätigkeiten notwendig in den Stadtteilen in Kontakt mit einander kommen.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es zum einen der Förderung von Information und Dialog auf drei verschiedenen Ebene: Sinnvoll sind **erstens** Maßnahmen, die den Kenntnisstand der Zugewanderten über die hiesige Rechtsordnung, das Funktionieren der gesellschaftlichen Institutionen und über die Normen, welches Verhalten gemeinhin als sozial wünschenswert betrachtet wird, heben. **Zweitens** braucht es umgekehrt auch Initiativen, die der Aufklärung und Sympathiewerbung unter der alteingesessenen Bevölkerung in Bezug auf die Realitäten der Zuwanderung dienen. Beispielhaft für diese zweite Zielrichtung soll das Ausloben eines städtischen Integrationspreises stehen. Und **drittens** sollten diejenigen Initiativen nicht vergessen werden, die für mehr Verständnis zwischen verschiedenen Migrationsgruppen untereinander werben. Jede dieser drei genannten Zielausrichtungen von möglichen Informations- und Dialogfördermaßnahmen hat ihre Berechtigung und wird städtischerseits gefördert.

Zum anderen braucht es **viertens** daneben aber auch zur Erreichung des gewünschten gedeihlichen Miteinanders Bemühungen, die unmittelbare Partizipation von Zugewanderten an schon bestehenden bzw. noch zu entwickelnden Einrichtungen und Foren sowie Entscheidungs- und Beratungsprozessen (z.B. örtliche Kriminalpräventionsräte, Sanierungsforen, Repräsentativbefragungen, politische Gremien, Elternbeiräte etc.) zu erhöhen.

Auf diesen nunmehr identifizierten vier Handlungsebenen werden im Einzelnen folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Um Neuzugewanderten bei der ersten praktischen Orientierung in der neuen Heimat Hannover zu helfen, werden **muttersprachliche Orientierungskurse** in kommunaler Verantwortung eingerichtet. Diese Kurse setzen auf die Kompetenzen alteingesessener Migranten mit entsprechender pädagogischer Ausbildung oder vergleichbaren Berufserfahrungen und lehnen sich an schon erprobte Vorbilder an. Diese besondere Maßnahme im Umfang von circa 40 Stunden wird noch vor die Integrationskurse nach dem AufenthG geschaltet und findet daher in der Muttersprache statt. Die Kurse sind auf Alltagsanforderungen wie Behördenbesuch, Straßenbahnfahrten etc. abgestellt, vermitteln aber auch Grundkenntnisse der lokalen Geschichte und Gegebenheiten. Die wissenschaftliche Evaluation solcher Kurse in Frankfurt hat ergeben, dass neben der Muttersprachkompetenz insbesondere der spezifische Hintergrund jeweils eigener, erfolgreich bewältigter Migrationserfahrung der Kursleiter/innen dafür sorgt, dass der Stoff dicht an der Erfahrungswelt der Teilnehmer/innen bleibt und wirklich angenommen wird. Diese muttersprachlichen Orientierungskurse sind gleichzeitig ein Beitrag zur Nutzung mehrsprachiger Potenziale von Zugewanderten. Die Organisation erfolgt in Zu-

sammenarbeit des Referats für interkulturelle Angelegenheiten mit der VHS. Die Maßnahme wird zunächst über zwei Jahren befristet erprobt und nach Ablauf dieser Frist einer Überprüfung unterzogen, um über eine mögliche Verstetigung befinden zu können.

Da die gesetzlich auf 30 Stunden beschränkte Orientierungseinheit am Ende der Integrationskurse nach dem AufenthG notgedrungen nur an der Oberfläche schürfen kann – zumindest insoweit als neben allgemeiner Staatsbürgerkunde auch Kernthemen von Kultur und Geschichte vermitteln sollen – bedarf es für eine weitergehende Integrationsförderung eines vertiefenden Angebots. Hierzu entwickelt die VHS ein etwa 120stündiges Angebot für Erwachsene auf freiwilliger Basis, das für die Teilnehmenden möglichst kostengünstig sein soll, um eine hohe Reichweite zu erzielen.

Darüber hinaus wird gemeinsam mit dem Freiwilligenzentrum Hannover e.V. eine Initiative gestartet, die dessen bereits existierende Arbeit zur Unterstützung frisch zugewanderter Einwohnerinnen und Einwohner mithilfe der „Welcome Group“ um das Angebot freiwilliger Mentorenpartnerschaften ergänzen soll. Neuzugewanderten soll so die Möglichkeit geboten werden, sich von ehrenamtlich Engagierten in der ersten Zeit nach ihrem Zuzug begleiten und coachen zu lassen. Dafür müssen interessierte ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren gefunden und geeignete Formen zur Findung der passenden „Tandems“ aus Neuzugewanderten und Betreuenden entwickelt werden.

2. Die Landeshauptstadt Hannover wird einen **Integrationspreis** ausloben, der jährlich an Einzelpersonen oder Organisationen verliehen wird, die sich in besonderer Weise für die Integration von Migrantinnen und Migranten engagieren. Der Preis kann auch auf mehrere Preisträger verteilt werden.

Außerdem wird die Stadt weiterhin aktiv Bemühungen und Initiativen unterstützen, die auf Dialog und Förderung des wechselseitigen Verständnisses ausgerichtet sind wie beispielsweise der „Tag der Weltreligionen“. Dieser jährliche Aktionstag gehört zu den wichtigsten öffentlichen Aktivitäten des „Aktionskreises der Religionen und Kulturen in Hannover“ (ARKH), des Zusammenschlusses praktisch aller in Hannover vertretenen religiösen Strömungen. Indem das Rathaus dem ARKH am „Tag der Weltreligionen“ als Forum zur Verfügung gestellt wird, wird auch ein Zeichen für Verständigung und Toleranz in der Stadt gesetzt. Parallel dazu wird der Arbeitsschwerpunkt „Migrationsreligionsgruppen“ im Referat für interkulturelle Angelegenheiten fortgeführt und der Empfang der Vertreter aller islamischer Vereine in Hannover durch den Oberbürgermeister anlässlich des Ramadan zu einer dauerhaften Einrichtung gemacht.

3. Auch wenn das weit überwiegend friedliche Miteinander der Menschen in den Stadtteilen beweist, dass Toleranz und Verständnis im wechselseitigen Umgang in Hannover keine seltene Ausnahme sind, bedarf die Erhaltung und weitere Förderung dieses positiven Zustand kontinuierlicher Anstrengungen. Tatsächlich findet auf diesem Wege in den Stadtteilen bereits viel statt. So leisten etwa die Stadtteilkulturzentren erhebliche Beiträge (als ein Beispiel unter vielen sei die Errichtung einer „interkulturellen Stele“ in Hainholz genannt), und auch in den vielfach bunt gemischten Sportvereinen wird gemeinsam gespielt, trainiert und gefeiert.

Dessen ungeachtet sind weitere Anstrengungen erforderlich, um wechselseitiges Verständnis und Vertrauen zu fördern. Die solidarische Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Herkunft an einem gemeinsamen Thema ist ein sehr effektives Verfahren auf dem Weg zu diesem Ziel. In dieser Hinsicht ist der ohnehin partizipationsorientierte Prozess zur Umsetzung der lokalen Agenda 21 besonders geeignet Menschen zusammenzuführen. Angeregt vom Referat für interkulturelle Angelegenheiten und dem kommunalen Agenda 21-Büro (und bis heute von diesem begleitet) ist zum Beispiel der Verein „Migranten für Agenda 21 e.V.“ entstanden, in dem insbesondere Menschen mit türkischer, persischer und russischer Muttersprache mit dem Ziel der Umsetzung der ökologischen und sozialen Agenda-Ziele zusammenarbeiten. Sie verstehen ihre Arbeit nicht nur als eine Hilfe für Migranten,

sondern auch als eine Unterstützung der Bemühungen der Stadt, Lebensqualität zu verbessern und Integration zu fördern. Die erfolgreiche Arbeit des Agenda 21-Büros auf diesem Gebiet muss fortgeführt und intensiviert werden.

Besondere Unterstützung verdienen darüber hinaus Initiativen, die sich zum Ziel setzen, konfliktgeladene Konstellationen von Migrantengruppen durch Begegnung und Dialog zu entschärfen. Solche Projekte können auch sehr konkret der Konfliktprävention dienen, wenn etwa hoch emotional besetzte Auseinandersetzungen wie das oft konfliktreiche Zusammenreffen von türkisch- und russischstämmigen Jugendlichen oder das schwierige Verhältnis von Menschen aus Palästina und Israel zum Gegenstand lokaler Dialogbemühungen werden. Hier kann auch mit ideellen Unterstützungsformen verdeutlicht werden, dass die Stadt Hannover für Dialog und Annäherung statt Ausgrenzung und Feindbildpflege eintritt.

4. Es ist ein Aktivierungskonzept zur Erhöhung der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an Entscheidungs- und Beratungsprozessen zu erstellen, da die aktive Mitarbeit an der Gestaltung der lokalen Lebensverhältnisse in erheblichem Maße zum „Hiesig-Werden“ und zur Integration beiträgt. Es wird deshalb eine **mehrsprachige Informationskampagne zum bürgerschaftlichen Engagement** gestartet, die zugleich auch möglichst lebensweltnah vermittelt werden muss. Angestrebt wird, auf lokaler Ebene über die Stadtteile ein Netzwerk von aktiven Migrantinnen und Migranten aufzubauen, die als Schlüsselpersonen und Multiplikatoren informieren und beraten, vermitteln und Kontakte herstellen. Insbesondere sollen sie anknüpfend an bestimmte Themen wie Umwelt, Gesundheit und Kultur die Zugangsschwellen für Engagement und Mitwirkung senken und zur Teilhabe ermutigen. Gemeinsam mit Organisationen vor Ort sollen zunächst beispielhafte Projekte (vor allem hinsichtlich Ansprache, Aufgabe, Einbindung, Beratung, Unterstützung) entwickelt und schrittweise umgesetzt werden.

Im Rahmen des allseits geforderten Ausbaus der Schulen als Lern- und Lebensorte ist ihre Öffnung zum Stadtteil ein wichtiger Baustein. Geplant ist u.a. an einzelnen ausgewählten Ganztagschulen und Hauptschulen der modellhafte Aufbau eines verbindlichen Netzwerkes aus Schule, Jugendhilfe, Stadtteilkultur, Bibliothek, Volkshochschule, Musikschule, KSD, Sportvereinen und Migrantenvereinen im Stadtteil. Hierbei gilt es, die zugewanderte Bevölkerung von Anfang an mit in das Netzwerk Schule-Stadtteil einzubeziehen, z.B. bei der Einrichtung eines „Elterncafés“. Erprobt werden soll auch die Idee der „Integrationspaten“. Insbesondere können hier die Erfahrungen einfließen, die modellhaft im „Projekt Lebensplanung“ der AG „Kinder und Jugend Vahrenwald“ gesammelt werden, das derzeit aus Mitteln des Pools „Gewaltprävention“ gefördert wird. Hier soll ein Jahr lang mit Kindern der 7. Klasse einer Hauptschule an Sozialverhalten und Lebensplanung gearbeitet werden. Anschließend sollen ihnen durch das Projekt Paten im Stadtteil vermittelt werden, die ihr weiteres Fortkommen begleiten.

Notwendig ist ergänzend eine Erhebung über partizipative Ansätze, die bereits von Verwaltungsseite gefördert und initiiert werden (beispielsweise bei den Vernetzten Diensten, Fluxus, Zukunftswerkstätten, Stadtteilkulturarbeit, Quartiersmanagement etc). Diese Erhebung wird durchgeführt vom Referat für interkulturelle Angelegenheiten.

5. Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Präventive Arbeit dient der Konfliktvermeidung, soll also Konflikte verhindern, bevor sie akut werden, insbesondere indem andere Bewältigungsformen etwa für Interessengegensätze gefördert werden. Allerdings ist eine vollkommen konfliktfreie Gesellschaft weder vorstellbar noch wünschenswert, denn Konflikte sind unvermeidbare und oft sogar produktive und somit notwendige Ausdrucksformen des sozialen Geschehens. Vermieden werden sollen daher nicht alle Konflikte, sondern vor allem solche, die in Gewalttätigkeit und andere destruktive Formen zu eskalieren drohen. Neben der Konfliktprävention, die solche destruktiven Konflik-

te zu verhindern sucht, muss es auch Ressourcen für ein Management der gleichwohl immer wieder auftretenden Konflikte geben. Konfliktprävention und Konfliktmanagement sind deshalb als gleichwertige Teile eines Konzepts zu organisieren.

Während **Konfliktmanagement** also an der Lösung konkreter Einzelfälle arbeitet, setzt Konfliktprävention übergreifend an der Erhaltung des Gemeinwohls an. In ihrer allgemeineren Form versucht **Konfliktprävention** das Bewusstsein für die Einhaltung der Normen, die den zwischenmenschlichen Umgang regeln, zu schärfen. Sie kann allerdings ebenfalls sehr konkret vor Ort mit bestimmten Menschen in Form von Workshops stattfinden beispielsweise als Antirassismustraining für Schülerinnen und Schüler. Beide Formen sind sinnvolle Beiträge zur Prävention und werden städtischerseits gefördert.

Drei Maßnahmen erscheinen besonders geeignet, um den allgemeinen, normenorientierten Aspekt von Konfliktprävention im interkulturellen Kontext voranzubringen. Erstens wird die Landeshauptstadt Hannover ihre Bemühungen zur **Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung** und zur **Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes** verstärken. Übergeordnetes Ziel ist es dabei, deutlich zu machen, dass Diskriminierungen weder von Stadtverwaltung, noch von Politik oder Stadtgesellschaft geduldet werden, da jeder Mensch unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, Alter, Behinderung oder Hautfarbe Anspruch auf die Achtung seiner Menschenwürde hat. Daher sind bindende Vereinbarungen zur Nichtdiskriminierung zu erarbeiten wie auch die Vernetzung der verschiedenen kommunalen Gleichbehandlungseinrichtungen (Behindertenbeauftragte; Gleichstellungsreferat; Antidiskriminierungsstelle; Schwulen/Lesben-Beauftragte; Seniorenservice) im Sinne des horizontalen Ansatzes der EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG auszubauen ist.

Zweitens wird die Landeshauptstadt Hannover der „**Europäischen Koalition Städte gegen Rassismus**“ der **UNESCO** beitreten und sich auf das Zehn-Punkte-Programm zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene verpflichten. Viele der in diesem Zehn-Punkte-Programm aufgestellten Forderungen erfüllt unsere Stadt schon, für die übrigen bildet der Beitritt zur Europäischen Koalition einen guten Anreiz zur baldigen Erfüllung.

Drittens gilt es, das Projekt „**Regeln für alle!**“ stadtweit umzusetzen. Hintergrund dieses Vorhabens ist, dass in den letzten Jahren in den unterschiedlichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit gute Erfahrungen mit der Erarbeitung von verbindlichen Grundregeln für den zwischenmenschlichen Umgang gemacht wurden. Als problematisch hat sich dabei allerdings herausgestellt, dass Kinder im Laufe ihres Heranwachsens in den jeweiligen Einrichtungen auf zwar ähnliche, aber eben doch verschiedene Regelwerke treffen. Es stellte sich die Frage, ob diese Vielfalt noch der Orientierung dient oder nicht vielmehr ungewollt Beliebigkeit vermittelt. Deshalb wurde modellhaft im Stadtteil Stöcken damit begonnen, ein gemeinsames Regelwerk zu erarbeiten, dass von allen Einrichtungen im Stadtteil von der Krippe über die Schule, den Sportverein und das Jugendzentrum bis zum Freizeitheim und der Kirchengemeinde eingehalten wird: Dieselben Grundregeln im Umgang miteinander gelten überall, Regelverstöße werden in gleicher Weise sanktioniert.

Dieses Modell gilt es nun auf die ganze Stadt auszuweiten. Das Ziel lautet, in allen Stadtbezirken jeweils ein gemeinsames, stadtbezirksspezifisches Regelwerk für den zwischenmenschlichen Umgang zu erarbeiten. Es werden deshalb jährlich in drei Stadtbezirken Workshops zur Regelwerkerarbeitung durchgeführt. Die Koordination, Ansprache und Organisation werden von den Stadtbezirksteams der Vernetzten Dienste übernommen. Fortführend können in den Stadtbezirken selbstständig weitere Maßnahmen und Aktionen dazu geplant und umgesetzt werden.

Auf der Ebene des eher praxisorientierten Aspekts von Konfliktprävention initiiert die Landeshauptstadt Hannover über einen Fördertopf zur Gewaltprävention bei Kindern und Jugendlichen vielfältige Präventionsmaßnahmen in den Stadtteilen, die auch Kindern und Ju-

gendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen. Weiterhin werden Maßnahmen und Kampagnen wie z.B. „**Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage**“ unterstützt, für die das Büro Oberbürgermeister eine Servicestelle betreibt. Diese Aktivitäten werden vorangetrieben, indem beispielsweise weitere Schulen beteiligt werden.

Weiterhin ist angesichts der gewachsenen ethnischen, religiösen und kulturellen Vielfalt in der Stadtgesellschaft eine vorausschauende, kenntnisreiche und verwaltungsintern abgestimmte Handhabung von potentiell konfliktträchtigen Vorgängen hilfreich, um normale Interessengegensätze nicht zu scheinbar unlösbaren, ethnisch/religiös/kulturell aufgeladenen Konflikten werden zu lassen. Gerade mit Blick auf die wachsende Zahl von Migrationsreligionsgruppen ist die bestehende Kompetenz im Hause als Beratungs- und Informationsdienst für und in der Stadtverwaltung auszubauen, an zentraler Stelle anzusiedeln und an relevanten Vorgängen zu beteiligen. Diese Maßnahme dient auch einer verbesserten gesellschaftlichen Einbindung von Migrantengruppen als soziale Akteure in der Stadt einschließlich der Migrationsreligionsgruppen, indem ein effektiverer Austausch zwischen Stadtverwaltung und diesen Gruppierungen wechselseitige Berührungspunkte abbaut und eine verbesserte Früherkennung sich möglicherweise anbahnender Konflikte erlaubt.

Im Bereich des **Konfliktmanagements** fördert die Landeshauptstadt Hannover seit längerem Maßnahmen der Streitschlichtung in den Stadtteilen durch Mediation. Dass diese Maßnahmen nachhaltige Wirkung entfalten, beweist das Beispiel des Stadtteils Mittelfeld, wo sich mehrere zu Mediator/inn/en ausgebildete Einwohner/innen zusammengetan haben, um ehrenamtlich Konfliktschlichtung an der Grundschule Beuthener Straße anzubieten. Interkulturelle Mediation wird auch über das Referat für interkulturelle Angelegenheiten angeboten. Diese Aktivitäten sind fortzuführen und auszubauen. Positive Wirkungen sind auch von dem neu anlaufenden Modellversuch „Förderung des Aufbaus nachbarschaftlicher Systeme in Stadtteilen mit schwieriger Sozialstruktur“ zu erwarten, der helfen soll, die vorhandenen Potenziale in den Stadtteilen zu erschließen und ein soziales Miteinander zu reaktivieren, um dadurch intakte und verlässliche Nachbarschaftsverhältnisse zu entwickeln.

Einen weiteren wichtigen Beitrag stellt das Modellprojekt „**Wir kümmern uns selbst**“ dar, an dem die Landeshauptstadt Hannover als einer von bundesweit sechs Standorten teilnimmt. Das Projekt „Wir kümmern uns selbst“ wird vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Es zielt auf eine frühzeitige, niedrigschwellige Lösung von Problemen im sozialen Raum, bei denen Kinder und Jugendliche als störend, delinquent oder auffällig wahrgenommen werden. Es soll die vor Ort Beteiligten zum gemeinsamen Handeln ermuntern und stellt dafür die notwendige Unterstützung und das *know how* bereit. Es zielt somit nicht spezifisch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund, wird aber notwendigerweise wegen seiner Ausrichtung auf auffällige und/oder delinquente Jugendliche interkulturelle Auswirkungen haben. Die Federführung für die Umsetzung in Hannover hat der FB Jugend und Familie, vor Ort begleitet wird es vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES). Das IES unterstützt die Projektstandorte mit methodischer und inhaltlicher Hilfestellung, bietet Fortbildungen an und begleitet die Akteurinnen und Akteure vor Ort fallbezogen. Über eine Verstetigung der im Modellprojekt geschaffenen Strukturen wird nach Ende der Laufzeit zu beschließen sein.

Darüber hinaus gerät derzeit ein aller Wahrscheinlichkeit nach sehr konfliktträchtiges Feld der Zukunft allmählich in den öffentlichen Blick, der Umgang mit Menschen ohne Papiere (*Sans papiers*). Diese Problematik liegt im Schnittpunkt zwischen Normenorientierung und Praxisbezug: Menschen ohne Papiere sind nach der Rechtslage illegal in Deutschland, haben aber dennoch soziale Rechte etwa auf medizinische Versorgung, auf den Schulbesuch der Kinder, auf Lohn für geleistete Arbeit oder auf Hilfe, wenn sie Opfer von Verbrechen werden. Aus Angst vor Ausweisung können sie diese Rechte in der Praxis selten in Anspruch nehmen und geraten so leicht in große Not. Diese Problematik gilt es konzeptionell anzufassen. Neben der Linderung unmittelbarer Not müssen auf Dauer Bewegungsformen für die objektiv gegebenen Widersprüche gefunden werden, die die Betroffenen zu ihrem

Recht kommen lassen, ohne die Rechtsstaatlichkeit zu verletzen. Dies wird nicht ohne gemeinsamer Anstrengungen mit den kirchlichen und sozialen Verbände sowie anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren zu erreichen sein.

6. Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Die Aufgabe der Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung ist integrales Ziel der Personal- und Organisationsentwicklungsarbeit sowie Teil der Verwaltungsreform. Konkret unterteilt sie sich in vier Teilbereiche: Personalwirtschaft, Organisationsentwicklung, Ausbildung und Fortbildung.

Im Bereich der **Personalwirtschaft** setzt sich die Landeshauptstadt Hannover grundsätzlich das Ziel, den Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund – auch in höher qualifizierten Positionen – zu erhöhen. Dies geschieht unter zwei Gesichtspunkten: Zum einen sieht sich die Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin an die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit gebunden. Langfristig soll sich dies in einer entsprechenden Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft spiegeln, auch wenn unter den Bedingungen von Personalabbau und der für die Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationsmerkmale keine schnellen Veränderungen zu erwarten sind.

Zum anderen werden gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund für solche Einsatzgebiete gewonnen, in denen dieser Hintergrund eine Ressource für die Aufgabenerfüllung der Verwaltung darstellt. Ein besonderer Bedarf in dieser Hinsicht wird beispielsweise im Bereich Jugend und Familie schon lange gesehen und berücksichtigt. Diesen Bedarf in allen Bereichen der Verwaltung zu identifizieren und angemessen zu berücksichtigen, wird eine wichtige Aufgabe der Personalwirtschaft im Rahmen der interkulturellen Öffnung darstellen. Zunächst sind allerdings entsprechende Erfassungs- und Analyseinstrumente zu schaffen, um einen Überblick über die tatsächliche Situation zu erhalten. Diesem Aspekt wird sich der Fachbereich Personal und Organisation in Zukunft verstärkt widmen.

Bei der **Organisationsentwicklung** geht es im Kern darum, sämtliche Leistungen und Dienste der Stadtverwaltung daraufhin zu überprüfen, ob sie der durch Einwanderung und andere Faktoren gestiegenen Pluralität in der Bevölkerung noch gerecht werden. Dieses Ziel der interkulturellen Öffnung ist als integraler Bestandteil der Verwaltungsreform festzuschreiben.

Die praktische Umsetzung des Prozesses der interkulturellen Öffnung wird in mehreren Phasen erfolgen. Zunächst wird eine Abfrage über alle Fachbereiche und Betriebe erfolgen, die dazu dient, den Ist-Zustand an interkulturellen Aktivitäten und Vorkehrungen zu erfassen sowie in Abstimmung mit den Fachbereichen besonders geeignete Bereiche für Pilotprojekte zu ermitteln. Zeitgleich wird zur Unterstützung der Fachbereiche ein Team von interkulturellen Prozessbegleiterinnen und -begleitern aufgebaut, die dezentral in den einstiegswilligen Pilotbereichen zur Assistenz der örtlichen Führungskräfte eingesetzt werden. Sie erstellen gemeinsam mit dem Bereich die notwendige Analyse der Dienstleistungen und entwickeln gegebenenfalls Veränderungsvorschläge. Hierfür werden zusätzliche Personalressourcen und finanzielle Mittel benötigt.

Um sicherzustellen, dass städtische Dienste von allen Nutzerinnen und Nutzern unabhängig vom Grad der Beherrschung der deutschen Sprache in Anspruch genommen werden können, ist überall dort, wo Mehrsprachigkeit wegen der Aufgabenstellung oder der Zielgruppe geboten ist, dies bei Planung und Erstellung von Informationshandreichungen (Faltblätter, Broschüren etc.) zu berücksichtigen. Soweit die entsprechenden Informationen auch auf den Internetseiten der Landeshauptstadt Hannover zur Verfügung gestellt werden, sollten dort ebenso die mehrsprachigen Versionen eingestellt werden.

Das langfristige Ziel des durch dieses Maßnahmenpaket vorangetriebenen Prozesses ist es, sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung geeignete Rahmenbedingungen dafür zu bieten, dass sie die städtischen Dienste auf solche Weise erbringen können, dass sie allen Gruppen der Einwohnerschaft in gleicher und möglichst uneingeschränkter Weise zugänglich sind. Kurz- bis mittelfristig ist jedoch davon auszugehen, dass dieses Ziel noch nicht flächendeckend und in jeder Hinsicht erreicht wird. Deshalb bedarf es für eine Übergangszeit über das Angebot des Kommunalen Sozialdienstes hinaus einer Anlauf- und Servicestelle insbesondere für Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund.

Aufgabe der neu einzurichtenden Servicestelle ist Beratung und Ermittlung der individuellen Bedarfe sowie gegebenenfalls Vermittlung an zuständige Stellen. Erforderlich ist hier der Einsatz von qualifiziertem Personal, das neben fließendem Deutsch weitere Muttersprach- und Kulturkenntnisse einbringen kann sowie eine breite Kenntnis der Produktpalette der Verwaltung hat. Für die Besetzung der Servicestelle werden zusätzliche Personalressourcen benötigt.

Bei der **Ausbildung** geht es um zwei Dinge: Erstens wie gewinnen wir mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Verwaltungsausbildung und so für die spätere Arbeit in der Stadtverwaltung Hannover? Und zweitens, wie können wir unsere Nachwuchskräfte so ausbilden, dass sie für die Fragen der interkulturellen Öffnung aufgeschlossen sind und selbst interkulturelle Kompetenz entwickeln?

Zum ersten Punkt hat die Stadtverwaltung bereits deutliche Anstrengungen unternommen, die sich in einer Steigerung der für die Ausbildung angenommenen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund widerspiegeln. Für 2006 wiesen bereits 17 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber in den Ausbildungsberufen der Verwaltung Migrationshintergrund auf. In den Stellenausschreibungen und auf den einschlägigen Ausbildungsmessen werden potentielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund gezielt dazu ermutigt sich zu bewerben. Im Eignungstest wurde im letzten Durchgang erstmals mit einem zusätzlichen Testmodul gearbeitet, das interkulturelles Wissen erfragte. Das entsprechende Testmodul wird in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen noch weiterentwickelt und verfeinert. All diese Maßnahmen greifen allerdings nur für die Ausbildung der Verwaltungsfachwirte (circa 25 Personen pro Ausbildungsjahrgang). Für die anderen, dezentral organisierten Ausbildungsberufe werden aussagekräftige Daten derzeit erhoben. Hier wird es eine wichtige Aufgabe sein, die Aufmerksamkeit der Ausbildungsverantwortlichen der betreffenden Bereiche für die Fragestellung der interkulturellen Öffnung zu schärfen.

Hinsichtlich der zweiten Fragestellung ist dafür Sorge zu tragen, dass der Gesamtkomplex interkulturelle Öffnung Eingang in die Ausbildungslehrpläne findet. Entsprechende Ausbildungsmodule zu Themen der Einwanderungsgesellschaft und zur interkulturellen Öffnung sind zu entwickeln.

Im Bereich **Fortbildung** ist die Stadtverwaltung schon seit etlichen Jahren zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ aktiv. Das allgemeine Fortbildungsprogramm enthält regelmäßig Angebote hierzu, die auch gut genutzt werden – mehrfach mussten Zusatzkurse organisiert werden, weil die Zahl der Interessenten die Kapazität überstieg. Derzeit wird daran gearbeitet, dieses Angebot qualitativ in die Personalentwicklung zu integrieren, um die Inhalte systematisch auszubauen sowie begleiten und vertiefen zu können.

Weiterzuentwickeln und umzusetzen ist ein Fortbildungsmodul zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ für die Führungskräfte. Nur wenn es gelingt, die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte der oberen und mittleren Ebene (Fachbereichs- und Bereichsleitungen) davon zu überzeugen, dass die interkulturelle Öffnung für die Zukunft der Verwaltung von zwingender Notwendigkeit ist, besteht Aussicht auf eine erfolgreiche Umsetzung des Vorhabens. Hierzu sind entsprechende Programme der Führungskräfteentwicklung fortzuentwickeln.

Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der seit einiger Zeit bereits laufende Prozess im Fachbereich Recht und Ordnung / Ausländerstelle, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst gemeinsam ein maßgeschneidertes Fortbildungsprogramm zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ erarbeitet haben. Der zweite Bereich in der Stadtverwaltung, der sich bereits intensiv mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung“ beschäftigt, ist der Fachbereich Jugend und Familie, der beispielsweise im Kindertagesstätten-Bereich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern *Inhouse*-Schulungen anbietet.

Diese modellhaften Vorhaben werden vom Fachbereich Personal und Organisation begleitet und ausgewertet, damit die dort gesammelten Erfahrungen für weitere Bereiche abrufbar zur Verfügung stehen. Fachbereiche, die diesem Vorbild folgen wollen, werden in besonderer Weise unterstützt.

Zu diesem Zweck wird der Fachbereich Personal und Organisation seine eigenen Kompetenzen zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ in Kooperation mit dem Bereich VHS verstärken. Ziel ist es, einstiegswilligen Bereichen mit Prozessbegleiterinnen und -begleitern unterstützend bei der Entwicklung eines maßgeschneiderten Entwicklungsplans zur interkulturellen Öffnung zur Seite stehen zu können.