

**Bielefeld**

**Integrationskonzept**

**Diversität,  
Partizipation  
und  
Integration**

# Vorwort

Mit den Themen Migration und Integration assoziieren wir momentan insbesondere Aufgaben und Herausforderungen, die mit der Aufnahme und Unterstützung geflüchteter Menschen verbunden sind. Der Handlungsdruck ist unbestritten groß, das zeigt auch ein Blick in die Statistik.

So wurden in 2015 rund 3.400 geflüchtete Menschen unserer Stadt zugewiesen, von denen im Fall eines positiven Asylbescheides wohl die meisten dauerhaft hier leben möchten. Außerdem fanden im gleichen Zeitraum rund 2.000 EU-Bürgerinnen und -Bürger in Bielefeld ihr neues Zuhause.

„Wir fördern Integration!“: Das ist nicht zufällig das erste der (insgesamt sechs) demographiepolitischen Ziele der Stadt Bielefeld. Jedoch müssen wir bei der Umsetzung alle Bielefelderinnen und Bielefelder im Blick behalten, ganz egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Es geht nur gemeinsam!

Menschen aus mehr als 150 Nationen leben in Bielefeld. Diese Vielfalt bietet eine große Chance für unsere Stadt! Zugleich ist sie aber auch eine Herausforderung: Unzählige Sichtweisen, Traditionen, individuelle Prägungen und unzählige Möglichkeiten sich zu verstehen oder nicht zu verstehen, teilzuhaben oder ausgeschlossen zu sein. Unser Leitgedanke jedoch lautet: „Jede und Jeder soll uneingeschränkt an allen Bereichen des Lebens in Bielefeld teilhaben können.“ Ganz gleich, um wen es geht: Immer müssen die Chancen und Potenziale des Einzelnen, des Individuums im Vordergrund stehen.

Das jetzt vorliegende Bielefelder Integrationskonzept „Diversität, Partizipation und Teilhabe“ richtet sich an alle. Es geht von einem veränderten Verständnis von Integration aus und orientiert sich u. a. an folgenden Leitgedanken:

- „Ein weiter gefasster Integrationsbegriff bezieht sich auf alle Menschen und Gruppen unserer Gesellschaft.
- Er ist nicht auf kulturelle und religiöse Aspekte des Zusammenlebens begrenzt.
- Integration in „die“ Gesellschaft gibt es nicht. Moderne Gesellschaften sind vielfältig differenziert in unterschiedliche Lebensbereiche, Bevölkerungsgruppen und Milieus.

- Die Institutionen einer Einwanderungsgesellschaft müssen sich der ethnischen, sozialen und kulturellen Vielfalt der Bevölkerung anpassen und Zugangswege schaffen.
- Rassistisches Denken und Handeln sind aufzudecken und zu bekämpfen.
- Das Ziel der Integrationspolitik ist der Abbau sozialer Ungleichheiten und die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit.“<sup>1</sup>

Das weiterentwickelte Konzept bezieht auch die Partizipation geflüchteter Menschen ein, die – im Gegensatz zu früheren Gruppen Schutzsuchender – zum großen Teil eine mittel- bis langfristige Aufenthaltsperspektive haben. Es wird konkretisiert durch das Handlungskonzept „Bielefeld integriert – Umgang mit der Flüchtlingszuwanderung nach Bielefeld“, das unter Federführung des Sozialdezernates mit allen relevanten Gesellschaftsgruppen erarbeitet wurde.

Eine weitere Intention ist, die Wirkungen der umgesetzten Maßnahmenvorschläge zu hinterfragen und soweit möglich mithilfe von Indikatoren und Zielwerten festzustellen, wo es gut läuft und wo wir uns noch mehr anstrengen müssen.

Das Konzept ist Ergebnis eines umfangreichen Beteiligungsprozesses, an dem Verwaltung, Politik sowie Vertreterinnen und Vertreter der Bielefelder Stadtgesellschaft mitgewirkt haben. Vielen Dank für Ihr Engagement!

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!



Pit Clausen

Oberbürgermeister

---

<sup>1</sup> Positionspapier im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung: Perspektivenwechsel in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Grundlagen für eine neue Migrations- und Integrationspolitik. Mitglieder der Arbeitsgruppe: Dieter Filsinger, Matthias Geisthardt, Tillmann Löhr, Thilo Scholle, Günther Schultze, Beraterin und Berater: Steffen Angenendt, Wolfgang Barth, Talibe Süzen, Bonn, Oktober 2013



# Inhaltsverzeichnis

## Leitbild

### 1. Betreuung, Erziehung, Bildung

#### 1.1. Elementarbereich

1.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

1.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### 1.2. Schule

1.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

1.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### 1.3. Kinder-/Jugendarbeit

1.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

1.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

### 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

### 3. Kultur, Freizeit, Sport, Erwachsenenbildung

#### 3.1. Erwachsenenbildung

3.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

3.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### 3.2. Sprach-/ Integrationskurse

3.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

3.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### 3.3. Kultur

3.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

3.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### 3.4. Sport

3.4.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

3.4.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

### 4. Gesundheit, Besondere Lebenslagen

#### 4.1. Sprach-/ Kulturmittlung

4.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **4.2. Prävention und Gesundheitsförderung**

4.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **4.3. Psychiatrie/Sozialpsychiatrische Hilfen/Behindertenhilfe**

4.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **4.4. Ambulante psychotherapeutische Versorgung**

4.4.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.4.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **4.5. Pflege**

4.5.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.5.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **4.6. Selbsthilfe**

4.6.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

4.6.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **5. Soziales Umfeld, Wohnen, Stadtentwicklung**

5.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

5.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

## **6. Willkommenskultur, Interkulturelle Orientierung**

### **öffentlicher Institutionen/des öffentlichen Bereichs**

6.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

6.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

6.3. Handlungsvorschläge des Integrationskonzeptes (2010)

## **7. Anhang**

(Dokumentation des Weiterentwicklungsprozesses, Vorträge, Bildergalerie ..)

**Das im Jahr 2010 gemeinsam erarbeitete und vom Rat der Stadt beschlossene Leitbild hat aus Sicht der am Weiterentwicklungsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure nach wie vor Gültigkeit:**

## **Leitbild**

**Wir fördern Integration  
- Integrationskonzept für Bielefeld -  
(s. Ratsbeschluss 23.09.2010)**

## **Vision**

**Alle Menschen in dieser Stadt achten und anerkennen sich in ihrer Unterschiedlichkeit.**

**Der Zugang aller Bielefelderinnen und Bielefelder zu wichtigen Ressourcen wie z. B. Erziehung, Bildung, Ausbildung, Beruf, Kultur, Freizeit, Gesundheit soll ebenso gewährleistet sein wie die Beteiligung an der räumlichen und sozialen Gestaltung der Stadt.**

**Es soll eine gemeinsame städtische Kultur entstehen, die keine künstlichen Grenzen zwischen Menschen aus verschiedenen Regionen der Welt zieht und keine ethnisch homogenen Gruppen konstruiert.**

## **Umsetzung**

- Selbstverpflichtung der Stadt Bielefeld und ihrer Tochtergesellschaften zur interkulturellen Orientierung und Öffnung (Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Bürgerinnen- und Bürger-Orientierung).
- Bekenntnis zur Bedeutung einer gezielten Frauenförderung und der Gleichstellung von Frau und Mann für einen gelingenden Integrationsprozess; Überprüfung, inwieweit Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit der Geschlechter beitragen.
- Verpflichtung zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der städtischen Institutionen zu einem professionellen, selbstverständlichen und kundenfreundlichen Umgang mit der kulturellen Vielfalt.

# **16 Integrationspolitische Ziele - priorisiert – (s. Ratsbeschluss vom 23.09.2010)**

Im Rahmen eines Leitbilds „Bielefeld - Zusammenleben in Vielfalt“ bekennt sich die Stadt Bielefeld vor allem zu folgenden Zielen und Aufgaben:

- 1. Steigerung der Sprachkompetenz.**
- 2. Steigerung der Leistungsfähigkeit des Teilsystems „Bildung“ im Elementarbereich.**
- 3. Steigerung der Erziehungskompetenz der Eltern.**
- 4. Erhöhung der Integrationsverantwortung aller Schulformen.**
- 5. Erfolgreicher Verlauf des Übergangs Schule → Ausbildung → Beschäftigung/ Arbeit.**
- 6. Menschen mit Migrationshintergrund sind entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung strukturell in der Arbeitswelt vertreten („affirmative action“).**
- 7. Verbesserung der Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten zu Bildungseinrichtungen und –angeboten.**
- 8. Gesundheitliche Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund.**
- 9. Angleichung der Versorgung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund an die Versorgung von älteren Menschen ohne Migrationshintergrund.**
- 10. Stadtteilentwicklungspolitik des sozialen Ausgleichs betreiben.**
- 11. Verstärkte Förderung des interkulturellen Zusammenlebens.**
- 12. Interkulturelle Orientierung und Öffnung (Behörden, öffentliche Institutionen, Träger).**
- 13. Verbindliche inhaltliche Kooperation (organisatorisch und inhaltlich) von Stadt, Freien Trägern, Migrantenorganisationen/ Vernetzung von Integrationsförderung und –arbeit vor Ort.**

- 14. Verbesserung von Integrationschancen für Neuzuwanderinnen bzw. Neuzuwanderer durch spezifische Beratungsangebote.**
- 15. Schaffung verbesserter Infrastruktur für die Integration von Flüchtlingen.**
- 16. Verbesserung des Zugangs zu Fach- und Regeldiensten (Behörden, öffentliche Institutionen und Träger).**

# **Ergebnisse des Weiterentwicklungs- prozesses**

# **1. Betreuung, Erziehung, Bildung, Förderung von Kindern, Jugendlichen, Eltern/Familien**

Moderation der AG:

**Andrea Duffert** (Stadt Bielefeld - Jugendamt)/  
**Nilgün Isfendiyar** (Stadt Bielefeld - Kommunales Integrationszentrum)

# **1. Betreuung, Erziehung, Bildung, Förderung von Kindern, Jugendlichen, Eltern/Familien**

Für die drei Bereiche der sehr heterogenen Arbeitsgruppe wurden gemeinsam übergreifende (pädagogische) Grundsätze festgelegt und formuliert:

## **Öffnung für Diversität unter Berücksichtigung von Intersektionalität<sup>2</sup> durch**

- 1. Personalentwicklung im Sinne von heterogener  
Mitarbeiterschaft und Mitarbeiterinnen- bzw.  
Mitarbeiterschulungen**
- 2. Organisationsentwicklung**
- 3. Verstetigung pädagogischer Standards  
auf Basis der Leitlinien und Konzeptionen**
- 4. Antirassismuarbeit und Empowerment**
- 5. Gewährleistung der Partizipation/Teilhabe aller  
Akteurinnen und Akteure (Kinder, Jugendliche,  
Familien)**

Zur Umsetzung der oben genannten Grundsätze sollen Ressourcen gezielt zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>2</sup> **Der intersektionelle Blick**

„Unter ‚Intersektionalität‘ wird im weiten Sinne die Gleichzeitigkeit, Mehrdimensionalität, Verwobenheit und/oder Verschränktheit unterschiedlicher Ungleichheitsstrukturen, Diskriminierungen, Identitäten und Repräsentationspolitiken verstanden....Kimberlé W. Crenshaw entwickelte den Begriff Ende der 1980er Jahren, um damit die spezifische Diskriminierungserfahrung von Schwarzen Frauen, und damit zusammenhängend, ihre Marginalisierung in feministischen und antirassistischen Diskursen sichtbar zu machen.“ (Zitat Meishe Eggers aus: Barskanmaz 2009, 4)

## 1.1. Elementarbereich

### 1.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Die zweite Stufe der Revision des Kinderbildungsgesetzes für Nordrhein-Westfalen (KiBiz NRW) regelte die sprachliche Bildung von Kindern in Kindertageseinrichtungen (KiTa) zum 01.08.2014 neu. Demnach muss jedes Kind ab dem Zeitpunkt seiner Aufnahme in einer KiTa oder in einer Tagespflegestelle sprachlich gefördert werden. Der Sprachstand der Kinder wird ab dem ersten Lebensjahr bis zum Eintritt in die Schule mit einem vom Land NRW empfohlenen Beobachtungsbogen ermittelt und dokumentiert. Die sprachliche Bildung der Kinder muss im pädagogischen Konzept der KiTa dargelegt werden. Dieses Konzept orientiert sich an aktuellen entwicklungspsychologischen, pädagogischen und linguistischen Erkenntnissen. Es enthält Aussagen dazu, wie individuelle, soziale und umweltbezogene Aspekte in der Ausgestaltung „Alltagsintegrierter Sprachbildung“ berücksichtigt werden. Eltern sind als Erziehungs- und Bildungspartner in das Konzept einzubeziehen.

- Aus diesen gesetzlichen Vorgaben erwächst der Anspruch, das pädagogische Personal fortlaufend für die Umsetzung dieser Aufgabe zu qualifizieren. (Vgl. KiTa NRW: Alltagsintegrierte Sprachbildung und Beobachtung im Elementarbereich – Grundlagen für Nordrhein-Westfalen).  
Derzeit wird unter Beteiligung aller Träger von Kindertageseinrichtungen, der Tagespflege und dem Jugendamtselternbeirat ein Leitbild für die „Alltagsintegrierte Sprachbildung und Beobachtung“ entwickelt. Die hier formulierten strategischen und operationalen Ziele sind für die beteiligten Akteurinnen bzw. Akteure ein Maßstab für die Weiterentwicklung der Qualität sprachlicher Bildung in den jeweiligen Einrichtungen. Das Leitbild dient zur Orientierung bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben. Die im Leitbild implementierten Standards geben Eltern die Sicherheit, dass alle Bielefelder Einrichtungen im Elementarbereich ihre Konzeption sprachlicher Bildung an einem gemeinsamen Qualitätsanspruch ausrichten.
- Ein ebenso wichtiges Thema ist die vorurteils- und gender bewusste Erziehung und Bildung. Hierbei ist die heterogene Zusammensetzung des Personals von großer Bedeutung
- Gender Standards: geschlechtsbewusster Ansatz in der Arbeit mit Kindern und Eltern (auch Vätern)

- Für die Integration der steigenden Anzahl zugewanderter, insbesondere geflüchteter Familien ist die KiTa die erste wichtige Bildungseinrichtung. Die KiTa steht damit vor neuen Herausforderungen. Hier werden Familien

## • 1.1. Elementarbereich

erstmalig institutionell an die Erziehungs- und Bildungskonzepte des Landes herangeführt, in dem sie Aufnahme gefunden haben. Die KiTa trägt gemeinsam mit den zum Teil traumatisierten Familien die Verantwortung für die Betreuung, Bildung und Erziehung dieser Kinder und auch für das Entgegenwirken von Geschlechtsrollenstereotypen.

Die Begleitung dieser Familien stellt hohe Anforderungen an die Erzieherinnen und Erzieher in der KiTa. Sie brauchen deshalb vorbereitende und begleitende Qualifizierungen sowie eine beratende und begleitende Unterstützung durch ausgebildetes (externes) Fachpersonal, das auf das Thema „Flucht und Traumabewältigung“ spezialisiert ist.

## 1.1. Elementarbereich

### 1.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Es werden folgende Handlungsansätze weiterverfolgt  
– die Übertragung dieser Konzepte und Maßnahmen auf Neuzuwanderung ist wünschenswert:

- ⇒ **Umsetzung der „Alltagsintegrierten Sprachbildung und Beobachtung“ in allen Einrichtungen (Kindertageseinrichtungen, Tagespflege)**
- ⇒ **Qualifizierung des Personals in den Einrichtungen zu Sprachbildung/Mehrsprachigkeit/Bildungssprache versus Alltagssprache; vorurteils- und genderbewusste Bildung und Erziehung; Sensibilisierung für Vielfalt**
- ⇒ **Praxisberatung und Teambegleitung – Reflexion/Selbstevaluation der Implementierung „Alltagsintegrierter Sprachbildung und Beobachtung“**
- ⇒ **Qualifizierung des Personals für die Begleitung von geflüchteten Familien**
- ⇒ **Beratung und Begleitung der Einrichtungen bei der Integration schutzsuchender Familien**
- ⇒ **Im Bereich Sprachbildung/Sprachförderung unter Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit zusätzliche Angebote, für geflüchtete Kinder**

## 1.1. Elementarbereich

- ⇒ **Spielgruppen nach dem Modell von „Griffbereit“<sup>3</sup> zur Vorbereitung auf den KiTa-Besuch für geflüchtete Kinder**
- ⇒ **Elternbildung, z.B. zu den Themen: Frühe Sprach- und Leseförderung; Erziehungsthemen (auch geschlechtsspezifische Themen) als Standard in allen Einrichtungen**
- ⇒ **Einpflegen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in die Konzepte der Einrichtungen (Kindertageseinrichtungen, Tagespflege)**
- ⇒ **Etablierung des Themas Partizipation für Familien in der KiTa**
- ⇒ **Gemeinsame Gestaltung des Übergangs von der Kindertageseinrichtung in die Schule durch beide Institutionen**

---

<sup>3</sup> Das Programm **Griffbereit** fördert die frühkindliche Entwicklung durch kleinkindgerechte Aktivitäten in Mutter-Kind-Gruppen. Es zielt darauf ab, insbesondere Mehrsprachigkeit wertzuschätzen, die Erziehungskompetenz und das Selbstwertgefühl der zugewanderten Eltern zu stärken um damit eine wichtige Basis für den Erwerb von Sprachkompetenzen schaffen.

## 1.2. Schule

### 1.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Die steigenden Schülerinnen- und Schülerzahlen aufgrund der Zuwanderung von Ausgesiedelten, Asylsuchenden und den aus Krisengebieten geflüchteten Menschen brachten in den 1980er/1990er Jahren die Ressourcen in vielen Schulen Bielefelds an ihre Grenzen.

In den Folgejahren entwickelten sich die Zuwanderungszahlen rückläufig und ließen erkennen, dass die aus dem Ausland kommenden Schülerinnen und Schüler die sinkende Zahl einheimischer nicht mehr ausgleichen können und die Schülerinnen- bzw. Schülerzahl in Bielefeld durch Zuwanderung aus dem Ausland nicht wächst sondern allenfalls weniger stark sinkt.

Angesichts sinkender Zuwanderungszahlen wurden vorhandene Integrationsangebote zurückgefahren. Faktisch nahmen zunächst insbesondere Hauptschulen diese Aufgabe wahr. Die stetig steigenden Zuzugszahlen der letzten 4 -5 Jahre erforderten jedoch, dass sich alle Schulformen verstärkt darauf einstellten und durch die Aufnahme in Auffang-/ Vorbereitungsklassen (AV- bzw. sogenannte Internationale Klassen) für einen schnellen Erwerb der deutschen Sprache Sorge tragen.

Momentan (Stand Ende April 2016) hat Bielefeld 94 Internationale Klassen. Die neueingereisten Schülerinnen und Schüler besuchen die AV- bzw. sogenannten Internationalen (schulformübergreifenden) Klassen in der Regel zwei Jahre und wechseln dann in die Regelklasse.

Das Kommunale Integrationszentrum (KI) berät und erarbeitet einen Schulzuweisungsvorschlag für alle neuzugewanderten Kinder und Jugendlichen (EU-Zuwanderinnen und Zuwanderer, Asylantragstellende, anerkannte Flüchtlinge, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, Familiennachzüge, , Spätausgesiedelte). Im Jahr 2014 führte das KI rd. 480, im Jahr 2015 1.037 solcher Beratungen durch. Der Anteil der geflüchteten Kinder und Jugendlichen an allen Ratsuchenden umfasst aktuell deutlich mehr als die Hälfte.

Ende 2015 führten hohe Zahlen zugewiesener Flüchtlinge zwischenzeitlich im Sek I- wie auch im berufsbildenden Bereich zu Wartezeiten auf einen Schulplatz. Es mangelte an Räumen wie auch an adäquat ausgebildeten Lehrkräften. Intensive Bemühungen im Zusammenwirken von Unterer Schulaufsicht, des Amtes für Schule wie auch des Kommunalen Integrationszentrums ermöglichen jedoch allen zugewanderten Kindern und Jugendlichen einen zeitnahen schulischen Einstieg.

## 1.2. Schule

Durch den Aufbau einer abgestimmten Datenbasis soll der jeweils aktuelle Sachstand zur schulischen Versorgung von neuzugewanderten Schülerinnen und Schülern transparenter werden und für die beteiligten Stellen (Staatliches Schulamt, REGE, Kommunales Integrationszentrum, Amt für Schule) die aktuellen Entwicklungen bereit stellen.

Der Unterstützungsbedarf der neueingereisten Schülerinnen und Schüler (SuS) wie auch der Lehrkräfte - viele Lehrkräfte steigen neu in dieses Arbeitsfeld ein - ist groß. Dem wird durch etwa 100 Fachkräfte, die schulische Integrationshilfe (in Kleingruppen) in Schulen anbieten, sowie durch Projekte, Materialien, Fachaustausch und Fortbildungen des KI für Lehrkräfte weitgehend Rechnung getragen.

In zahlreichen Schulen mit Auffang- und Vorbereitungsklassen sind sozialpädagogische Fachkräfte unterstützend tätig. Aufgrund des prognostizierten Bedarfs für zusätzliche AV-Klassen plant das Amt für Schule weitere Fachkräfte ein.

Die aktuellen Entwicklungen begründen folgenden Handlungsbedarf:

- Abstimmung der Integrationskonzepte der Schulen innerhalb der Kommune: Das KI berät die Bielefelder Schulen bei der Antragstellung der Integrationsstellen des Landes (Per Erlass ist vorgesehen, dass die Schulen ein mit dem KI abgestimmtes Schulkonzept vorlegen).
- Umsetzung des Konzepts „Deutsch in allen Fächern“ und sprachsensiblen Unterrichts in allen Schulen: Die Strukturen und Grundlagen dazu sind geschaffen. Eine ‚Fachstelle Sprache‘ der Bezirksregierung berät und qualifiziert Schulen in Kooperation mit den KI, den Bildungsbüros der Region und der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren.
- Vor Ort an den Schulen sind Strukturen für die nachhaltige Etablierung der Grundsätze einer sprachsensiblen Schule zu schaffen.
- Erhöhung der Durchlässigkeit der Auffang- u. Vorbereitungsklassen in den Regelbereich (Übergangsmanagement): Es geht um die Verweildauer der SuS in den A-/V-Klassen. In Kooperation von Amt für Schule/Schulamt/ Kommunalem Integrationszentrum sollen diese mittels einer Software beobachtet und gemeinsam Lösungsstrategien entwickelt werden. Die Maxime ist, SuS schnellstmöglich in das Regelsystem zu vermitteln (Bildungsdokumentation).

## 1.2. Schule

- Inkludierungsprozesse auch für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund mit intersektioneller Perspektive: Es geht dabei um Ansätze, Diskriminierung aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale zu vermeiden. So ist darauf zu achten, dass z.B. Migration, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung u.a. nicht zu Überschneidungen von verschiedenen Diskriminierungsformen für Betroffene führen.
- Zusammenarbeit mit Familien und Bezugspersonen im Sinne von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften: Die Gestaltungspartnerschaft in der Bildungsregion intendiert eine verstärkte Kooperation mit den Eltern als gleichberechtigte Partner. Dazu gab es in den letzten Jahren mehrere Fachveranstaltungen. Hier geht es auch darum, die Ideen nachhaltig in die Fläche (alle KiTa und Schulen) zu vermitteln.
- Nutzung kultureller Bildung als Maßnahme zur Integration: Kulturelle Bildung soll bewusst als Integrationselement genutzt werden und das gemeinsame Tun die Verbindung herstellen.
- Stärkung außerschulischer Kooperation mit Medien-/ Kulturprojekten insbesondere in Förderschulen: Auch hier geht es um die nonformale/ informelle Bildung als Medium der Integration
- Für Schülerinnen und Schüler einen Raum für einen Austausch über Rassismuserfahrungen schaffen, aus den Berichten Schlussfolgerungen für strukturelle Änderungen ableiten ggf. Mediation einsetzen: Beschäftigung mit dem Thema Ausgrenzung schärft den Blick für die Konfliktfelder bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sie benötigen geschützte Räume, um ihre Erfahrungen zu reflektieren und in positive, ressourcenorientierte Vorhaben umzuwandeln (sh. dazu das Projekt „Heroes“). Auf der anderen Seite müssen Systeme sich mit der strukturellen Diskriminierung befassen und entsprechende Veränderungsprozesse einleiten.
- Förderung einer positiven Peerkultur: Es gibt einige Projekte im Bereich von Peers (heroes, body, teach first, Schülerpatenschaften, Streitschlichter), die Identität stiften und Energien in positive Ziele und Handlungen kanalisieren. Es geht um eine sinnstiftende und positive Vernetzung der Jugendlichen.

## 1.2. Schule

### 1.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Die vom Amt für Schule auf Basis des Integrationskonzeptes eingerichteten Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte wie auch die Angebote des Kommunalen Integrationszentrums decken einen großen Bereich der pädagogischen Herausforderungen und Notwendigkeiten, müssten jedoch durch Kooperation mit anderen Organisationen in folgenden Bereichen ausgeweitet bzw. intensiviert werden:

- Beratung neuzugewanderter Kinder, Jugendlicher und deren Eltern
- Individuelle Förderung von neuzugewanderten Kindern und Jugendlichen
- Qualifizierungsreihen für Lehrkräfte
- Facharbeitskreis zur Konzeptentwicklung für sogenannte „schulische Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger“
- Arbeitskreis Integration in Schule
- Fortbildungen für Schulsozialarbeiterinnen bzw. Schulsozialarbeiter
- Projekt „Text-Checker“
- Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“
- Projekt „Eltern-Schule-Dialog“
- Arbeitskreis „Interkulturelle Zusammenarbeit mit Eltern“

## 1.2. Schule

Weitere (kommunale) Projekte, die in Bezug auf ihre Interkulturalität weiterentwickelt und auf die neuen Bedarfe und Umsetzung hin evaluiert werden sollten:

- ⇒ **Bielefelder Projekt „Alle Kinder mitnehmen“**
- ⇒ **Landesprojekt „Vielfalt fördern“<sup>4</sup>**
- ⇒ **Gestaltungspartnerschaft zwischen Familien und Bildungseinrichtungen der Bildungsregion**
- ⇒ **Kulturelle Bildung: Kulturrucksack, Kulturagenten<sup>5</sup>**

---

<sup>4</sup> „Das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) und die Bertelsmann Stiftung kooperieren im Projekt **„Vielfalt fördern“**, um ein systematisches Fortbildungsangebot für Schulen der Sekundarstufe I im Bereich der individuellen Förderung zu entwickeln. Dazu werden in den Regionen tätige Moderatorinnen und Moderatoren für Lehrerfortbildung (aus den Kompetenzteams) in das Projekt eingebunden. Die Moderatoren bieten mit der Qualifizierung systematisch Inhalte und Lernanlässe zur Weiterentwicklung des Unterrichts fokussiert auf individuelle Förderung. Sie begleiten die Lehrpersonen in ihrem Lernprozess und lassen die Bedarfe aus der Praxis in die Weiterentwicklung der Qualifizierung einfließen...“. Quelle: <http://www.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de/Fortbildung/Vielfalt-fördern-NRW/Projektübersicht/>

<sup>5</sup>

„(..) Das Landesprogramm **„Kulturrucksack“** unterstützt Kommunen und Kultureinrichtungen ein attraktives und altersgemäßes Bildungs- und Kulturangebot für Kinder und Jugendliche zu entwickeln und dabei insbesondere die Teilhabemöglichkeiten auch für junge Menschen aus bildungsfernen Milieus zu verbessern.“  
[http://www.bielefeld.de/de/rv/ds\\_stadtverwaltung/asch/bib/kul/](http://www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/asch/bib/kul/)

Am Programm **„Kulturagenten für kreative Schulen“** (Träger: Kulturstiftung des Bundes/Mercator-Stiftung) sind mehrere Bundesländer beteiligt. Es will in Schulen ein umfassendes und fächerübergreifendes Angebot der kulturellen Bildung entwickeln/Kooperationen zwischen Schulen und Kultureinrichtungen aufbauen. Dadurch soll bei Kindern und Jugendlichen Neugier für künstlerische Aktivitäten geweckt werden.

## 1.3. Kinder-/Jugendarbeit

### 1.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Wie im Integrationskonzept 2010 gefordert, wurden in allen Bereichen Maßnahmen und Projekte entwickelt. Diese müssen den neuen Anforderungen angepasst, weiterentwickelt und evaluiert werden. Insofern sind die Ziele des Integrationskonzepts 2010 noch aktuell. Die gesellschaftliche Verantwortungsbereitschaft hat insbesondere im letzten Jahr zugenommen. Die Akteurinnen und Akteure im Bildungsbereich bilden sich fort und arbeiten lösungsorientiert an den neuen Herausforderungen.

Etwa 55 Prozent der Minderjährigen in Bielefeld haben einen Migrationshintergrund. Die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit werden überwiegend von Mädchen und Jungen mit Zuwanderungsgeschichte besucht. Die Mädchen sind jedoch nur bis zum 12. Lebensjahr vertreten. Mit zunehmendem Alter nehmen sie deutlich seltener an den Angeboten teil. Auch die politischen Debatten um Intersektionalität<sup>6</sup> weisen darauf hin, dass die deutsche Gesellschaft neben Gender und Class wesentlich geprägt ist durch Migration. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, sich mit Themen um mehrdimensionale Diskriminierung auseinanderzusetzen.

Großen Zuspruch von Migrantinnen und Migranten finden die Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Kaum ein anderes Arbeitsfeld ist mehr mit der Realität einer Gesellschaft der Vielfalt und den damit verbundenen Chancen und Risiken konfrontiert. Dies bedeutet, dass gerade in Jugendfreizeiteinrichtungen eine migrationssensible Haltung wichtig ist und deshalb zum zentralen Bestandteil von Konzeptionen gehört.

Mit den 2003 vom Jugendhilfeausschuss der Stadt Bielefeld verabschiedeten „Leitlinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Bielefeld“ verpflichten sich die Träger - auf Grundlage des KJHG -, den Benachteiligungen von Jungen und Mädchen, z.B. auf Grund ihrer Herkunft entgegenzuwirken. Dies geschieht durch die Vermittlung sozialer Kompetenzen, z.B. im Sinne des Erlernens gewaltfreier und demokratischer Umgangsformen. Hierbei bedient sich die Kinder- und

---

<sup>6</sup> „Unter ‚Intersektionalität‘ wird im weiten Sinne die Gleichzeitigkeit, Mehrdimensionalität, Verwobenheit und/oder Verschränktheit unterschiedlicher Ungleichheitsstrukturen, Diskriminierungen, Identitäten und Repräsentationspolitiken verstanden....Kimberlé W. Crenshaw entwickelte den Begriff Ende der 1980er Jahren, um damit die spezifische Diskriminierungserfahrung von Schwarzen Frauen, und damit zusammenhängend, ihre Marginalisierung in feministischen und antirassistischen Diskursen sichtbar zu machen.“ (Zitat Meishe Eggers aus: Barskanmaz 2009, 4)

## 1.3. Kinder-/Jugendarbeit

Jugendarbeit unterschiedlicher Konzepte insbesondere der Antirassismus-Arbeit und des Empowerments.

Ziel der migrationssensiblen Jugendarbeit ist, die Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen in dynamischen Prozessen zu initiieren und zu fördern. Dazu gehören:

- Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Werten und Haltungen
- Sensibilisierung für Zuschreibungen, Vorurteile bewusst machen
- Entwickeln von Offenheit, Verständnis und Respekt für das „Andere“
- Förderung der Fähigkeiten, andere Lebensmodelle wahrzunehmen und zu respektieren
- Vermittlung der Grundwerte wie Meinungsfreiheit und Demokratieverständnis
- Förderung egalitärer Überzeugungen z. B. im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau
- Öffnung der Perspektiven -gegen Geschlechtsrollenstereotype.

## 1.3. Kinder-/Jugendarbeit

### 1.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Das Kommunale Integrationszentrum bietet eine Qualifizierungsreihe zu Vielfalt und Werteerziehung für Lehrkräfte und Schulsozialarbeiterinnen bzw. Schulsozialarbeiter an.

Vom IBZ Friedenshaus werden Veranstaltungen und Angebote der politischen Bildung in der jeweiligen Muttersprache für Neuzugewanderte angeboten.

Darüber hinaus sind notwendig

- ⇒ **Angebote im Bereich Medien- und Kulturarbeit (z.B. das Projekt „It's my life“ des IBZ Friedenshauses)**
- ⇒ **Nutzung des Potenzials der Offenen Kinder- u. Jugendarbeit**
- ⇒ **Gründung und Förderung verbindlicher Netzwerke von Jugendgruppen**
- ⇒ **„Sichtbar machen“ von Migrant\*innenjugendorganisationen**
- ⇒ **Förderung der Interkulturellen Öffnung des Bielefelder Jugendrings und weiterer Jugendverbände**
- ⇒ **Initiierung eines Arbeitskreises „Kinder- und Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft“**
- ⇒ **Jugendgruppenleitercard in der Migrationsgesellschaft (auf Arabisch-Deutsch)**
- ⇒ **Auseinandersetzung mit Geschlechterrollenstereotypen**

## 1.3. Kinder-/Jugendarbeit

- ⇒ **Spezifische Angebote mit weiterführenden Teilhabekonzepten, z.B. für Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge**
- ⇒ **Angebote zur Traumaverarbeitung für Geflüchtete**
- ⇒ **Fortbildungen der Fachkräfte zum Thema Rassismus, Critical Whiteness<sup>7</sup>**
- ⇒ **Installierung einer rassismuskritischen Mädchenarbeit**
- ⇒ **Gründung eines Netzwerks „Pädagoginnen bzw. Pädagogen of Color“**
- ⇒ **Förderung des seit 2011 existierenden Netzwerks antirassistische Jugendarbeit**

---

<sup>7</sup> Die kritische Weißseinsforschung will den Weißen bewusst machen, dass sie nicht ausgenommen sind von der gesellschaftlichen Bestimmung durch ethnische Merkmale.

## Geflüchtete Kinder und Jugendliche

(Offene) Kinder- und Jugendarbeit hat aufgrund ihrer Prinzipien, Expertise und Methoden besonderes Potenzial, um den Umgang mit geflüchteten und zugewanderten Kindern und Jugendlichen in unserer Gesellschaft mitzugestalten.

In der Historie der Kinder- und Jugendarbeit wurden die Angebote immer schon von Mädchen und Jungen mit Zuwanderungsgeschichte stark frequentiert. Das Arbeitsfeld verfügt also über langjährige praktische und methodische Erfahrung mit dieser Zielgruppe.

Es gilt, die einzelnen sozialpädagogischen **Angebote zu bündeln**, ohne den **Sozialraumbezug** aus den Augen zu verlieren. Über allem steht die Herausforderung, auch geflüchtete und zugewanderte Kinder und Jugendliche besser in ihrer Entwicklung zu fördern und sie gleichberechtigt zur Selbstbestimmung zu befähigen.

Durch ihren niedrigschwelligen Charakter kann es offenen Angeboten besser gelingen, junge Menschen anzusprechen, die durch andere Aktivitäten für Kinder und Jugendliche nicht erreicht werden.

Ein wichtiges Integrationsinstrument sind offene Treffs. Vor allem dann, wenn sie ein Konzept zur migrationssensiblen Jugendarbeit entwickelt haben und wenn es ihnen auf dieser Basis gelingt, die Begegnung zwischen Mädchen und Jungen mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern, das Wissen um und die Akzeptanz von unterschiedlichen Werten und Haltungen zu erweitern und dadurch vorhandene Trennlinien entlang wahrgenommener nationaler oder ethnischer Zugehörigkeiten zu überwinden.

Wichtig ist künftig, die **Angebote der Jugendarbeit in den Flüchtlingsunterkünften zu publizieren** und die kommunikativen **Schnittstellen zu Organisationen der Flüchtlingsbetreuung und zu den geflüchteten Mädchen und Jungen mit Leben zu füllen. Zugänge schaffen** heißt, dass **persönliche Begegnungen im Vordergrund** stehen. Daraus lassen sich **Inhalte für Aktivitäten entwickeln**.

Nicht nur pädagogische Angebote sind wichtig, auch die **Akquise und Weitergabe von Informationen über Strukturen und Möglichkeiten in NRW/in der Bundesrepublik** sind bedeutend.

In Bezug auf die Kontaktaufnahme gilt zu bedenken, dass vielen Geflüchteten die Jugendarbeit bzw. die Arbeit der Jugendverbände/Träger fremd ist. Es braucht **„Geh-Strukturen“** anstelle von „Komm Strukturen“, denn geflüchtete Menschen, insbesondere diejenigen, die in Unterkünften leben, gehen nicht von sich aus auf Jugendverbände (oder andere Träger der Jugend- oder Migrationsarbeit) zu, sondern die **Initiative muss von den Trägern** ausgehen.

## 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

Moderation der AG:

**Manfred Neumann** (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld)/  
**Cemalettin Özer** (MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft f. interkulturelle  
Bildungs- u Beratungsangebote mbH)

## 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

### 2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

#### **Rückblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts zwischen 2010 und 2015**

Der kurze Rückblick auf die Arbeitslosenzahlen von 2010 bis 2015 ergibt ein interessantes Bild über Veränderungen des Arbeitsmarktes in diesem Zeitraum. Trotz mehrjähriger Hochkonjunktur ist sowohl die Zahl an Arbeitslosen als auch die Zahl der hilfebedürftigen Personen in den Bedarfsgemeinschaften besonders im SGB II (ALG2) nahezu gleich geblieben. Trotz dieser gleichen Zahl sind es nur zu einem kleinen Anteil die gleichen Personen, die sich dahinter verbergen. Im Berichtszeitraum sind sehr viele Arbeitslose auch mit Migrationshintergrund in neue Beschäftigungsverhältnisse gelangt, in gleicher Zahl erhöhte aber auch der Zuzug von Arbeitskräften, insbesondere aus EU- Ländern sowie Drittstaaten nach Bielefeld. Der Arbeitsmarkt insgesamt ist vielschichtig und hat sich im Rahmen einer anhaltenden Hochkonjunktur immer weiter diversifiziert. Die einzelnen Segmente des Arbeitsmarktes sind zahlenmäßig nicht mehr zu erfassen, deutlich ist aber eine Anspannung auf dem geringqualifizierten Arbeitsmarkt im sogenannten Helferbereich zu erkennen. Hier ist der Arbeitsmarkt schon seit langem unter Druck und wird besonders von arbeitswilligen Einwandererinnen und Einwanderern stark nachgefragt.

#### **Rückblick auf die 2010 vereinbarten Ziele und Maßnahmen**

Der Rückblick auf die 2010 vereinbarten Ziele und Maßnahmen des Integrationskonzepts begründet eine erfolgreiche Bilanz für den genannten Zeitraum. Die seiner Zeit anvisierten Maßnahmen wurden durchgeführt und führten in vielen Bereichen auch zu Erfolgen bei der Integration von Migrantinnen bzw. Migranten.

Neben den sehr gut messbaren Erfolgen wie Arbeitsmarktintegrationen oder Qualifizierungsabschlüssen waren es unter anderem sogenannte weiche Faktoren, die den Weg zu einer verstärkten Öffnung des Arbeitsmarktes in vielen Bereichen geöffnet haben. So hatte bzw. hat z.B. das IQ-Projekt<sup>8</sup> zur

---

<sup>8</sup> Das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In

## 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse einen sehr großen Einfluss auf die Einstellungen und Haltungen der Mitarbeitenden in Behörden und auch der Firmen hinsichtlich der Qualifikation von Migrantinnen bzw. Migranten. Die neue Gesetzeslage bereitete einen Paradigmenwechsel vor: Im Gegensatz zu früheren Zeiten, in denen im Ausland erworbene Abschlüsse und Qualifikationen im Vorfeld eher abgelehnt wurden, führten die Gesetzgebung und besonders die Aktivitäten im Rahmen des IQ-Projektes zu einer aktiven Recherche der Arbeitsmarktakteurinnen bzw. -akteure nach Abschlüssen und Qualifikationen, die in vielen Fällen einen positiven Neuanfang, eine weitere Qualifizierung bzw. Arbeitsstellenvermittlung zur Folge hatte.

---

der Förderperiode 2015-2018 wird das Programm um den Schwerpunkt "ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes" erweitert. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden. (Teilprojekt IQ – Träger: Mozaik gGmbH)

---

## 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

### 2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

#### Herausforderungen für die Zukunft

Im Bereich der **Ausbildung** kommen auf die verantwortlichen Institutionen der Arbeitsmarktförderung und Ausbildungsträger neue Aufgaben zu. Mit der Neuzuwanderung ergeben sich neue Anforderungen, die bisher in der Praxis noch kaum in aktuelle Maßnahmen umgesetzt werden konnten. wie zum Beispiel

- ⇒ **Berufsspektrum für junge Frauen erweitern**
- ⇒ **Möglichkeiten einer Ausbildungsverlängerung prüfen, um so Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr Chancen für eine erfolgreiche berufliche Ausbildung einzuräumen**

Eine ähnlich differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Anforderungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist für die Gruppe der **neueingewanderten Frauen** notwendig. Die Anforderungen für eine Frauenförderung, insbesondere der Geflüchteten, sind bisher nicht hinreichend erfasst. Unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen und vor allem der Mangel an Informationen in allen Lebensbereichen im Aufnahmeland erfordern spezifische Angebote.

## 2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt

Der regionale Arbeitsmarkt ist immer noch aufnahmefähig und bietet gute Chancen für eine Arbeitsmarktintegration, diese erfordert aber in jeder Hinsicht eine Qualifizierung - vor allem der Neuzugewanderten.

Das große Angebot an Arbeitskräften durch neuzugewanderte Migrantinnen bzw. Migranten mit geringen Sprachkenntnissen aber auch geringen Kenntnissen der rechtlichen Situation auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte, führte in den vergangenen Jahren in manchen Teilen des Arbeitsmarktes zur Entwicklung von Strukturen, in denen diese Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebeutet werden und unter unrechtlichen Arbeitsbedingungen arbeiten müssen.

Auf Bundesebene schließt die Agentur für Arbeit immer mehr Anwerbeabkommen und Kooperationsverträge mit europäischen und außereuropäischen Ländern ab. Auch in Bielefeld ist im Bereich Gesundheits- und Pflegeberufe eine gezielte Anwerbung im Ausland zu erkennen wie auch ein Trend, dass Arbeitgeber lieber Fachkräfte aus dem Ausland anwerben als die vorhandenen Ressourcen im Land zu aktivieren

Eine städtische „**Willkommenskultur**“ muss integrativ alle im Blick haben und ein Wir-Gefühl fördern, das für alle Einwohnerinnen und Einwohner, unabhängig von ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation, ihrer Herkunft oder ihrer Religionszugehörigkeit, gilt.

⇒ **Verstärkt niederschwellige Angebote für Frauen entwickeln**

## **2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt**

- ⇒ **Schutz vor Arbeitsausbeutung durch (mehrsprachige) Information und gegebenenfalls Hilfe durch die Justizbehörden verbessern**
- ⇒ **Unterstützung für Langzeitarbeitslose im Sozialraum ansiedeln und gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren im Stadtteil (Wohlfahrtsverbände, Wohnungsgesellschaften....) offene, niederschwellige Angebote schaffen, bei denen sich Menschen in gewohnter Umgebung an ihren Fähigkeiten ausprobieren/neue Perspektiven für Tätigsein und Beruf gewinnen können (s. Konzepte „Umgang mit erwerbsfreier Zeit“ im Bereich Sozialplanung/ Dez. V bzw. Verknüpfung damit)**
- ⇒ **Aktive Mitgestaltungsmöglichkeiten ihres Umfeldes im Rahmen von Bürgerarbeit (s. AG 5!) prüfen**
- ⇒ **Unternehmen verstärkt in Maßnahmen der „Willkommenskultur“ einbeziehen**
- ⇒ **Über Sozialversicherung und Rente informieren**

### **Internationale Studierende**

Im Jahr 2013 wurde eine neue Beschäftigungsverordnung verabschiedet, und die aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation hat sich verbessert, der Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Absolventinnen und Absolventen wurde erleichtert. Die Förderung der Beschäftigung von international Studierenden ist auch Ziel der Agentur für Arbeit.

## **2. Ausbildung, Qualifizierung, Beruf/ Arbeitsmarkt**

⇒ **Regelmäßige jährliche Infoveranstaltungen für ausländische Studierende - gemeinsam mit dem Hochschulteam der Agentur für Arbeit, Partnerorganisationen an den Hochschulen, der Ausländerbehörde, dem IQ Netzwerk und Kammern/Unternehmen durchführen um über konkrete Möglichkeiten und Wege einer Beschäftigung nach Studienabschluss zu informieren/zu beraten**

### **Existenzgründung**

Entgegen dem allgemeinen Trend zurückgehender Gründungszahlen steigt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die sich selbstständig machen, und die Gründungen erstrecken sich zunehmend über alle Branchen. Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund wird oft noch mit einer gewissen Skepsis begegnet, die ihre Vorhaben erschweren können. Auch eigene Vorurteile gegenüber Institutionen können relevant sein. Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:

⇒ **Existenzgründungs-Offensive von WEGE, IHK, Handwerkskammer, IQ Netzwerk und möglichen weiteren Akteurinnen/Akteuren initiieren**

Sofern nachweislich mit der Zahl der Gründungen auch der Anteil von Migrantinnen und Migranten an Insolvenzen steigt, ist ein weiterführendes Angebot wichtig:

⇒ **Begleitung zur Stabilisierung nach der Existenzgründung anbieten**

⇒ **Existenzgründungen von Frauen in den Blick nehmen**

### **3. Kultur, Freizeit, Sport, Erwachsenenbildung**

Moderation der AG:

**Annette Wädlich** (Stadt Bielefeld -Volkshochschule)/

**Karl-Wilhelm Schulze** (StadtSportBund Bielefeld)

# 3. Kultur, Freizeit, Sport, Erwachsenenbildung

## Grundsätzliches

- **Bildung ist die Voraussetzung für Alles. Sie muss gewährleistet sein – nicht nur migrantenspezifisch**
- **Teilhabe an Kultur/ Sport/ Erwachsenenbildung ist Garant für bzw. bietet den Zugang zur Integration in die deutsche Gesellschaft**

## Zielsetzung für die Bereiche Kultur/ Sport/ Erwachsenenbildung

- **Vorrangig ist die Integration in bestehende Angebote/ bestehende Gruppierungen.** Eventuell können zunächst „Brückenangebote“ speziell für Migrantinnen und Migranten notwendig sein um im geschützten Raum den Zugang erst zu ermöglichen, z. B. Schwimmen lernen für Mädchen/Fahrradfahren lernen für Frauen etc. Dieses sollte dann später aber gemischt kulturell fortgeführt werden.
- Vorrangig ist weiterhin: **Koordination / Vernetzung bestehender Strukturen** in der Kommune.
- In allen 3 Handlungsfeldern **wird qualifiziertes** (auch) **hauptamtliches Personal** mit hoher sozialer Kompetenz, das auch adäquat bezahlt werden kann, **benötigt**. Reines Ehrenamt reicht nicht aus!

Vision für die Stadtentwicklung in 5 – 10 Jahren:  
**„Bielefeld – die Stadt der vielfältigen interkulturellen Brücken“**

## 3.1. Erwachsenenbildung

### 3.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Vielfältige Integrations-Angebote ohne Zugangsbarrieren bestehen und möglicherweise ausgrenzende Strukturen sind weitgehend abgebaut. Die Maßnahmen sind für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet.

#### **Neue Anforderung/Bedarf**

- Verstärkt sind offene kostenfreie Gesprächskreise gefragt

## 3.1. Erwachsenenbildung

### 3.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

⇒ **Verstärkt offene kostenfreie Gesprächskreise anbieten**

## 3.2. Sprach-/ Integrationskurse

### 3.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Es existiert ein vielfältiges Angebot im Rahmen der Integrationskursverordnung (IntV). Ausgrenzende Strukturen sind punktuell vorhanden.

Angebote für Geflüchtete können mittlerweile vielfältig umgesetzt werden (Finanzierung durch Kommune/Land/Bund/ESF) und Anfragen können aufgrund aufgestockter Personal- und Raumressourcen befriedigt werden – was die Erstversorgung betrifft, d. h. Anschlussperspektiven können noch nicht für alle gewährleistet werden: Berufsbezogene aufbauende Sprachqualifizierung verbunden mit Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt stehen noch nicht ausreichend zur Verfügung.

#### **Neue Anforderung/Bedarf**

- Verlässliche, kontinuierliche professionelle Deutschförderung mit Begleitangeboten und arbeitsmarktrelevanten Abschlussprüfungen
- Gewährleistung der Finanzierung durch Kommune / Land / Bund

#### **Konkreter Handlungsbedarf**

- Deutlich mehr Maßnahmen und weniger bürokratische Hürden
- Akquise / Ausbildung neuer Dozentinnen bzw. Dozenten
- Transparenz über die Ressourcen und Koordinierung der im Stadtgebiet zur Verfügung stehenden Räume
- Konzept für professionelle qualifizierte Deutschförderung :  
Ziel- und abschlussorientiert/relevant für die längerfristige Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschlands

## **3.2. Sprach-/ Integrationskurse**

### **3.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge**

- ⇒ **Eigene Mentoring- Programme der Sprachkursträger u.a.**
- ⇒ **Umsetzung zeitnah und wohnortnah (unter Nutzung des vorhandenen Quartiersmanagements und der gewachsenen Kooperationsstrukturen mit Kindertageseinrichtungen, Schulen etc. in den Stadtteilen)**

#### **Dringend erforderlich sind**

- ⇒ **Geschlechtsbezogene Maßnahmen**
- ⇒ **Kostenfreier Zugang für Geflüchtete**
- ⇒ **Kinderbetreuung**
- ⇒ **Infos über Hilfe bei Gewalt**

## 3.3. Kultur

### 3.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Es existieren weitreichende differenzierte Angebote und vielfältige Kooperationen u.a. des Kulturamts mit dem Welthaus und der Stadtbibliothek mit dem Verein für ein zeitgemäßes Leben sowie vereinzelt Angebote für Geflüchtete (z.B. Alarm Theater).

- Notwendig sind zielgruppenspezifische und gleichermaßen kulturübergreifende Angebote.
- Ein generelles Problem besteht in der Erreichbarkeit bestimmter Zielgruppen u.a. Migranten/Migrantinnen.

## 3.3. Kultur

### 3.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

- ⇒ **Spezielle Ansprachekonzepte und spezielle Marketingmaßnahmen sind dringend erforderlich um sicher zu stellen, dass alle Bielefelderinnen und Bielefelder – Männer wie auch Frauen - gleichen Zugang zu den Angeboten/Leistungen und Ressourcen haben**
- ⇒ **Die Angebote im Bereich „Kulturelle Bildung“ sollten verstärkt werden**

**Die Wirkungen der genannten Maßnahmen sind praktikabel messbar**

## 3.4. Sport

### 3.4.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Die Prämisse lautet: „Ausgrenzung ist dem Sport wesensfremd“.

Es existieren vielfältige Angebote ohne/mit geringen Zugangsbarrieren, aber auch das „Ausschlussprinzip“ (z.B. in sogenannten „eigenethnischen“ Sportvereinen, insbesondere im Fußball, eventuell im Mannschaftssport allgemein). Das BAMF initiierte Programme zur „Integration durch Sport“. Nach wie vor gibt es aber auch viele Nichtnutzer von Sportangeboten.

Mit der demografischen Entwicklung und der hohen Zahl junger Menschen steigt die Bedeutung der Integrationspotenziale des Sports

Vielfach sind männliche Kinder / Jugendliche schon gut in Sportangebote / Vereine integriert etc.

- Zielgruppen wie Mädchen, ältere Menschen und sozial Benachteiligte werden nicht zufriedenstellend erreicht.
- Mangelndes Interesse/mangelnde Aufgeschlossenheit / Ablehnung der Eltern stellen ein Hemmnis dar.
- Problematisch ist der geringe Stellenwert des Sports in bestimmten Herkunftskulturen.
- Bildungserne Erwachsene öffnen sich nicht, sind schwer motivierbar
- Dies ist KEIN Geldproblem, sondern eine Frage des Bildungsstands / ggf. des Organisationsverständnisses/ ggf. der subjektiv empfundenen bürokratischen Hürden / ggf. des Geschlechterverständnisses
- Programme sind immer noch notwendig, da es deutliche Zugangshürden zum Sport-Normalbetrieb gibt, so das Empfinden der Nichtnutzer.

#### Neue Anforderungen

Ein Großteil der Sportvereine orientiert sich primär an der originären Kernaufgabe, der Förderung des Sports. Die Arbeit im Sportverein wird verstanden als Heranführung von Menschen an den Sport bzw. die Sportarten. Insofern tun sich Vereine mit einem „engen“ Sportverständnis schwer, auf

veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Anforderungen zu reagieren.

## 3.4. Sport

- Das Selbstverständnis der Sportvereine ist neu zu definieren um – über das Sportangebot hinaus - ihre Integrationsfunktion zum Ausdruck zu bringen (Sport als Medium).
- Wichtig ist daher das Aufbrechen abweisender Strukturen und bürokratischer Hürden.
- Notwendig ist auch eine Interkulturelle Öffnung (IÖ) sogenannter „eigenethnischer“ Vereine um Konfliktpotenziale (d.h. die Gefahr, dass politische /religiöse Konflikte im Sport ausgetragen werden) zu minimieren.

## 3.4. Sport

### 3.4.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

**Interkulturelle Öffnung der Sportvereine gezielt verfolgen durch konkrete Maßnahmen wie:**

- ⇒ **Spezielle Trainingsangebote, gezielte bzw. spezielle Ansprache-Konzepte erstellen für Zielgruppen, die bisher nicht oder unzureichend erreicht werden (Mädchen, ältere Menschen, sozial Benachteiligte)**
- ⇒ **Maßnahmen/Projekte langfristig und nachhaltig konzipieren**
- ⇒ **Aufklärungsarbeit / Motivationsarbeit verstärken, um mehr Migrantinnen bzw. Migranten für multikulturelle Gruppen zu gewinnen**
- ⇒ **Eltern als Übungsleiter und Übungsleiterinnen/Betreuer bzw. Betreuerinnen einbinden**
- ⇒ **Mehr offene Sportangebote und Straßenfußballangebote in Schwerpunktgebieten gemeinsam mit Vereinen, Schulen, Einrichtungen um Zugänge zum Sport zu schaffen**

**Bei den vorgeschlagenen Maßnahmen bestehen Unterschiede in Bezug auf die Eignung für Frauen und Männer**

**Die Wirkungen der Maßnahmen lassen sich praktikabel hinterfragen bzw. messen**

## 4. Gesundheit, Besondere Lebenslagen

Moderation der AG<sup>9</sup>:

**Dirk Cremer** (Stadt Bielefeld – Gesundheits-, Veterinär- & Lebensmittelüberwachungsamt)/

**Regine Schrader** (Gesellschaft für Sozialarbeit, Fachbereich Lebensräume - sozialpsychiatrische Hilfen)

---

<sup>9</sup>An der AG ‚Gesundheit‘ zur Fortschreibung des Bielefelder Integrationskonzeptes nahmen viele Vertreterinnen und Vertreter aus dem psychosozialen, psychiatrischen, pflegerischen Bereichen teil. Auch aus entsprechenden kommunalen Planungsbereichen waren Vertreterinnen und Vertreter zugegen. Da die niedergelassene Ärzteschaft, der Krankenhausbereich allgemein, die Krankenkassen, die Apothekerschaft, die Selbsthilfe (im ersten Integrationskonzept vertreten) nicht zugegen waren, war eine systematische Repräsentation des Gesundheitswesens aber nicht gegeben. Trotz der Vorgabe, die aktuelle Situation der Flüchtlinge in Bielefeld auszuklammern, wurde doch immer wieder darauf Bezug genommen.

## 4.1. Sprach-/ Kulturmittlung

### 4.1.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Die Sprach- und Kulturvermittlung im Gesundheitswesen stellt eine besondere Herausforderung dar. Einerseits ist die Transparenz des Gesundheitssystems oftmals verbesserungsfähig, insbesondere für besonders vulnerable Gruppen, andererseits sind die Gesundheitskompetenzen in etwas weniger als der Hälfte der Bevölkerung nicht weit gediehen und dieser Anteil ist wiederum größer in den besonders vulnerablen Gruppen.<sup>10</sup> Faktisch geht es in unmittelbaren Versorgungssituationen oftmals darum, gelingende Kommunikation herzustellen.

- Im stationären, akutpsychiatrischen Bereich sind Sprach- und Kulturmittlerinnen sowie Sprach- und Kulturmittler nötig. Auch werden professionell Dolmetschende gebraucht.<sup>11</sup> Für beides existiert jedoch keine durchgängige Regel-Finanzierung.
- Viele Assistenzärztinnen und Assistenzärzte in der Psychiatrie haben einen Migrationshintergrund, so dass die Behandlungssituation trikulturell geprägt sein kann.<sup>12</sup> Die Behandelnden sind überwiegend Männer, was für verschiedene therapeutische Themen mit Frauen als Patientinnen kontraindiziert ist. Allgemein, d.h. in allen Krankenhausbereichen, haben rd. jede zweite Assistenzärztin und jeder zweite Assistenzarzt in Westfalen-Lippe einen Migrationshintergrund (48%). Dies beinhaltet Chancen für das Sprach- und Kulturverständnis in den verschiedensten Behandlungssituationen. Es erfordert auch aber einen höheren Qualifikationsbedarf im Vorfeld der entsprechenden Sprachprüfungen um neben anderen Prüfungen die staatliche Zulassung zu erreichen. (Im ersten Anlauf wird die Durchfallquote bei diesen Ärztinnen und Ärzte auf 40% beziffert, sodass diese, obwohl sie gerne in

---

<sup>10</sup> „Eine hohe Gesundheitskompetenz bedeutet..., über basales Gesundheitswissen zu verfügen, ebenso über die nötigen (literalen) Fähigkeiten, um Gesundheitsinformationen suchen, rezipieren, verstehen und so im Alltag anwenden zu können, dass sie zur Erhaltung der Gesundheit sowie zu angemessenem gesundheitsförderlichem, gesundheitsbewahrendem und krankheitsverhinderndem Verhalten beitragen. Im Krankheitsfall bedeutet sie die Fähigkeit, mit Krankheit und Gesundheitseinbußen umgehen und sich im Gesundheitswesen bewegen, an gesundheitsrelevanten Entscheidungen partizipieren und als Ko-Produzent bei der Wiedererlangung der Gesundheit mitwirken zu können.“ Gudrun Quenzel und Doris Schaeffer, Health Literacy – Gesundheitskompetenz vulnerabler Bevölkerungsgruppen, S. 91, Bielefeld, Februar 2016 Vgl. auch: <http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/health-literacy-gesundheitskompetenz/?uid=db13b013c5b0cf4efc04bdf8fbad6403>

<sup>11</sup> „Dolmetscher“ ist ein rechtlich geschützter Begriff und erfordert eine spezifische Qualifikation. Davon sind Sprach- und Kulturmediatoren zu unterscheiden, die...

<sup>12</sup> Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind staatlich zugelassen (approbiert) und befinden sich in der Regel in der 4-6 Jahre umfassenden Facharztweiterbildung.

## 4.1. Sprach-/ Kulturmittlung

- ihrem Beruf arbeiten würden, frustriert in eine Warteschleife geraten).<sup>13</sup> Ein gutes Deutschverständnis ist wichtig, damit auch deutsche Patientinnen und Patienten nicht irritiert sind oder wegen Sprachproblemen fehlbehandelt werden.
- Die Fachstelle Migration & Behinderung in den von Bodelschwingschen Stiftungen bietet Beratung in Kurdisch und Türkisch an.
- Die Suchtstelle bietet aktuell Beratung in 7 Sprachen an (u.a. Kurdisch, RU, BU, PL, EN, TÜ). Zurzeit existieren viele Anfragen wegen Flüchtlingen & Asylbewerbenden, insbesondere aus Afghanistan.
- Das Bielefelder Gesundheitssystem bedarf einerseits mehr Transparenz für Migrantinnen und Migranten. Dies gilt aber auch allgemein für Menschen ohne Schulabschluss. Andererseits müssen Zugewanderte auch Gesundheitskompetenzen erwerben können, um überhaupt grundlegendes Wissen über Gesundheit zu erlangen und seine Abläufe besser zu verstehen. Beides gilt auch, wenn sie bereits versorgt werden. Z.B. kommt es vor, dass eine psychisch erkrankte Migrantin nicht versteht, welches der nächste Behandlungsschritt ist, weil sie die Funktionsweise des Versorgungsbereiches nicht kennt. Oder: nach einem überstandenen Herzinfarkt, versteht ein Migrant nicht, dass es eine rehabilitative Anschlussbehandlung gibt). ‚Das‘ Internet als Informationsressource ist diesbezüglich ungenügend, da es die spezifischen Versorgungsstrukturen in Bielefeld nicht systematisch abbildet und nur eine reduzierte Form der Erwerbsmöglichkeit von Gesundheitskompetenzen darstellt. Migrantinnen und Migranten sind, wie aktuelle Befragungsergebnisse für NRW erstmals belegen, neben anderen eine sehr vulnerable Gruppe, was ihre Gesundheitskompetenz betrifft. „Während in der Allgemeinbevölkerung in NRW weniger als die Hälfte (45,3 %) eine inadäquate oder problematische Gesundheitskompetenz hat, sind es von den bildungsfernen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mehr als zwei Drittel (70 %), von denjenigen mit Migrationshintergrund sogar mehr als drei Viertel (77 %). Von den 65- bis 80-Jährigen ohne Migrationshintergrund haben mit 64 % knapp zwei Drittel und von denjenigen mit Migrationshintergrund mit 81 % mehr als vier Fünftel eine inadäquate oder problematische Gesundheitskompetenz. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Erhebung der subjektiv eingeschätzten Gesundheitskompetenz, der funktionalen Gesundheitskompetenz und des Gesundheitswissens, dass die von uns befragten, vulnerablen

---

<sup>13</sup> Ärztezeitung vom 05.02.2016

[http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/gp\\_specials/aerzte\\_fuer\\_deutschland/article/904366/chance-herausforderung-immer-auslaendische-aerzte-kliniken.html?sh=2&h=1631958684](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/gp_specials/aerzte_fuer_deutschland/article/904366/chance-herausforderung-immer-auslaendische-aerzte-kliniken.html?sh=2&h=1631958684)

Bevölkerungsgruppen sowohl über ein geringes Wissen über gesundheitsförderliches, gesundheitsbewahrendes und krankheitsverhinderndes Verhalten verfügen, als auch erhebliche Probleme haben, sich im Gesundheitswesen zurecht zu finden. Sie können nur eingeschränkt informierte gesundheitsrelevante Entscheidungen treffen und im Krankheitsfall als Ko-Produzent bei der Wiedererlangung der Gesundheit mitwirken. Besondere Schwierigkeiten bereitet es bildungsfernen Jugendlichen, die Vor- und Nachteile von Behandlungsmethoden abzuwägen und hier Entscheidungen zu treffen. Ebenso besteht bei der überwiegenden Mehrheit große Unsicherheit, wann sie eine zweite Meinung von einem anderen Arzt einholen sollten. Auch fällt es ihnen schwer, unter der Fülle der Gesundheitsinformationen die vertrauenswürdigen herauszufiltern. Bei bildungsfernen Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärken sich diese Probleme noch einmal. Die Ergebnisse deuten auf tief greifende Unsicherheiten und gravierende Kommunikationsprobleme hin.“<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Gudrun Quenzel und Doris Schaeffer, Health Literacy – Gesundheitskompetenz vulnerabler Bevölkerungsgruppen, S. 91, Bielefeld, Februar 2016, S.91-92.

## 4.1. Sprach-/ Kulturmittlung

### 4.1.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Im März 2016 veranstaltet das ‚Netzwerk Migration und psychosoziale Versorgung‘ einen weiteren Fachtag zur Interkulturellen Öffnung/Verständigung in Organisationen an. Spezifische Inhouse-Schulungen für spezifische Dienste in durchaus größeren Umfang kann ein Fachtag allerdings nicht ersetzen. Für diese wird zum Teil Bedarf gesehen, zum Teil haben verschiedene Dienste und Kliniken bereits solche Schulungen gemacht.

- ⇒ **Systematischer Einsatz von Sprach- und Kulturmittlerinnen bzw. -mittlern in den besonders verständnis- und sprachbezogenen Versorgungssegmenten, wie z.B. der Psychiatrie. Auch in anderen Kliniken und im ambulanten Bereich ist Sprache die Basis für die Behandlung. Der Erwerb von Gesundheitskompetenzen könnte dadurch gefördert werden, wird aber auch immer wieder an seine Grenzen gelangen, sodass der Einsatz solcher Mediatorinnen bzw. Mediatoren in verschiedenster Hinsicht sinnvoll ist. Möglichkeiten der Finanzierung über eine Stiftung oder via Spenden sollten geprüft werden (Zuständig: Stadt Bielefeld, z.B. Kommunales Integrationszentrum gemeinsam mit freien Trägern)**
- ⇒ **Den Bedarf an Dolmetscherinnen und Dolmetschern quantifizieren**
- ⇒ **Stellungnahme aus der Praxis zur Notwendigkeit von Dolmetscherfinanzierung in den kommunalen Gremien**

## 4.1. Sprach-/ Kulturmittlung

- ⇒ **Systematische Rekrutierung und Qualifizierung von Landsleuten als Sprach- und Kulturvermittler (vgl. MiMi-Projekt)**
- ⇒ **Verstärkung der Angehörigenarbeit (insbesondere psychoedukativ) um z.B. die psychotherapeutischen Konzepte verständlich zu machen**
- ⇒ **Verbesserung der Vernetzung der psychosozialen und medizinischen Anbietenden - insbesondere auch bei Formen häuslicher Gewalt (Projekt ‚Gewinn Gesundheit‘ als kontinuierliches Angebot)<sup>15</sup>**
- ⇒ **Recherche der Zahl der Arztpraxen, die an Schulungen zur häuslichen Gewalt teilgenommen haben.**
- ⇒ **Dauerhafte Finanzierungsmöglichkeiten schaffen für Angebote bzw. für die Arbeit mit Tätern häuslicher Gewalt mit Migrationshintergrund<sup>16</sup>**
- ⇒ **Adäquate Berücksichtigung der Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Kinder im Migrationskontext**
- ⇒ **Berücksichtigung von Männern als Opfer von häuslicher/psychischer Gewalt<sup>17</sup>**

<sup>15</sup> <http://frauenundgesundheit-nrw.de/themen/interventionen-bei-gewalt/>

<sup>16</sup> Vgl.: [http://www.man-o-mann.de/mann2013/?page\\_id=1485](http://www.man-o-mann.de/mann2013/?page_id=1485)

<sup>17</sup> S.o.

- ⇒ **Aufbau einer systematischen Integration / Verbesserung der Überleitungen zwischen den Systemen (z. B. interkulturelle Begleitung des Bielefelder Pflegeüberleitungsbogens, interkulturelle Begleitung der elektronischen Gesundheitskarte ab 2018 etc.)**
- ⇒ **Initiierung/ Verstärkung von Aufklärungskursen, Informationssystemen, da Aufklärung am besten in Begleitung /Gehstrukturen erreicht werden kann (Einschränkung: Hoher Ressourcenaufwand, nicht überall ist eine Geh-Struktur möglich)**
- ⇒ **Bündelung der Hilfeangebote / des Einsatzes Ehrenamtlicher bzgl. Flüchtlinge**
- ⇒ **Verbesserte Koordination des Einsatzes von Ehrenamtlichen**
- ⇒ **Berücksichtigung der Grenzen der Einsatzmöglichkeiten von Ehrenamtlichen**
- ⇒ **Auswertung der Erfahrungen der Freiwilligenagentur**
- ⇒ **Ermöglichung einer Finanzierung von Supervision für Sprach-und Kulturmittler, Übersetzungskräfte und Ehrenamtliche, insbesondere bei Hilfen für Geflüchtete**

## 4.2. Prävention und Gesundheitsförderung

### 4.2.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Kampagnen, die die Gesundheitskompetenz von Migrantinnen und Migranten steigern, insbesondere auch über das Altern, sollten durchgeführt werden.

Präventionsmaßnahmen sollten für Migrantinnen und Migranten verständlich sein und insgesamt verstärkt werden.

Maßnahmen der Gesundheitsförderung müssen die Lebenswelten der Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen. Diese sollten verständlich sein und gestärkt werden.

Frauen haben entscheidenden Einfluss auch auf die Gesundheit ihrer Familien. Zugleich ist bekannt, dass sie im Vergleich mit deutschen Frauen die klassischen Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention aufgrund sprachlicher, sozialer oder kultureller Hürden weniger nutzen. Mit Blick auf die Zahl der Neuzuwanderinnen steigt der Handlungsbedarf.

Männer bedürfen einer besonderen Förderung der Gesundheitskompetenz, der Ansprache bei Präventionsmaßnahmen und bei der Inklusion in Gesundheitsförderungsvorhaben. So hat sich bspw. die Jungengesundheitsförderung, die neben Gewaltprävention auch Selbstbehauptung, soziale und Risikokompetenz fördert, als erfolgreich erwiesen.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Robert-Koch-Institut, Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Berlin, 2015, S.144-145

## 4.2. Prävention und Gesundheitsförderung

### 4.2.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Vor dem Hintergrund der aktuellen Zuwanderung Geflüchteter und voraussichtlich weiterhin geringer Ressourcen sind folgende Aspekte von zentraler Bedeutung:

- ⇒ **Synchronisierung der Prozesse des Integrationskonzeptes und der aktuellen Flüchtlingsversorgung, um zu vermeiden, dass die personellen Ressourcen in den Institutionen knapp werden**
- ⇒ **Optimierung wohnortnaher, mehrsprachiger Beratungsangebote für Frauen durch**
  - **entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen in den Beratungsdiensten**
  - **Integrationsarbeit Kooperationen mit den Migrant\*innenorganisationen und den Fachdiensten, Akteurinnen und Akteuren in der Integrationsarbeit**

## 4.3. Psychiatrie/Sozialpsychiatrische Hilfen/Behindertenhilfe

### 4.3.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Im ambulant betreuten Wohnen gelingt die Weitervermittlung in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen kaum.

Insgesamt wird von höheren Hemmschwellen beim Zugang zu den Systemen berichtet.

Der Mangel an muttersprachlicher therapeutischer Versorgung verstärkt sich u. a. aufgrund des zusätzlichen Bedarfs von Geflüchteten.

Frauen und Männer sind hiervon gleichermaßen betroffen. Da die Bedarfsplanung keine spezifische Versorgung vorsieht, ist eine Steuerung schwierig.

## **4.3. Psychiatrie/Sozialpsychiatrische Hilfen/Behindertenhilfe**

### **4.3.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge**

- ⇒ Interkulturelle Betreuungskonzepte (ambulant, stationär) weiter entwickeln**
- ⇒ Hilfsangebote für Familien mit behinderten und psychisch kranken Angehörigen schaffen, um Selbsthilfepotenziale zu fördern und um möglichst lange mit ambulanten Hilfsangeboten leben zu können. Anzahl der benötigten Gruppen / Sprachen feststellen**
- ⇒ Anlauf-/Beratungsstellen mit muttersprachlichem und interkulturell geschultem Fachpersonal ausstatten und Öffentlichkeitsarbeit entsprechend gestalten**
- ⇒ Hilfsangebote im Stadtteil (soweit vorhanden) vernetzen**
- ⇒ Angebote der sozialpsychiatrischen Versorgung einschl. tagesstrukturierender und Arbeitsangebote interkulturell öffnen**
- ⇒ Anteil der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten mit Mutter-/ Fremdsprachenkenntnissen ermitteln**

## 4.4. Ambulante psychotherapeutische Versorgung

### 4.4.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Es fehlen muttersprachliche psychologische und ärztliche Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in der ambulanten Versorgung, insbesondere für eine spezialisierte Traumatherapie. Auf diesen Engpass wurde bereits im ersten Integrationskonzept hingewiesen. Veränderungsmöglichkeiten bestanden nur wenige.<sup>19</sup>

Es muss davon ausgegangen werden, dass der Bedarf aufgrund der aktuellen Zuwanderung Geflüchteter steigen wird (sobald Geflüchtete zu dauerhaften Einwohnerinnen und Einwohnern werden).

Daneben sind natürlich auch Menschen mit Migrationshintergrund mit anderen psychischen Erkrankungen zu versorgen, wie z.B. Depressionen, Angststörungen, Psychosen oder Suchterkrankungen, die – wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund - auch bei ihnen auftreten.

## 4.4. Ambulante psychotherapeutische Versorgung

### 4.4.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

⇒ **Die Problematik sollte weiterhin im entsprechenden Zulassungsausschuss diskutiert werden und bei möglichen Umwidmungen von z.B. Hausarztstellen Berücksichtigung finden.**

<sup>19</sup> Vgl.: Umsetzung des Integrationskonzeptes. Maßnahmebezogenes Controlling. Zeitraum 2010 – 2013, S. 88.

## 4.5. Pflege

### 4.5.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Im Bereich Pflege zeigt sich, dass der Bedarf der 1. Generation der sogenannten „Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter“ derzeit ‚sprunghaft‘ ansteigt und zugleich, dass diese nicht gut im System integriert sind; die Pflegebedürftigkeit setzt hier in etwa 10 Jahre früher ein.

Die 2. Generation kann mit der Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern überfordert sein, insbesondere die Frauen (Töchter und Schwiegertöchter, an die mit großer Selbstverständlichkeit die Erwartungen gestellt werden, die Eltern / Schwiegereltern zu pflegen!). Selbstverletzendes Verhalten / Suizidversuche können bei Frauen der 2. Generation auftreten, bestätigt der akutpsychiatrische Bereich. Männer der 2. Generation entwickeln eher somatoforme Störungen. Sie sind insgesamt seltener im stationären Bereich vertreten - falls stationäre Behandlung erforderlich ist, dann eher wegen Arbeitsplatzverlusts / Statuskonflikten und nicht wegen der Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern.

## 4.5. Pflege

### 4.5.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Es existieren bereits Pflegeangebote insbesondere privater Anbieter für Migrantinnen und Migranten. Im Rahmen der Regelversorgung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- ⇒ **Erhebung zu möglichen spezifischen Bedarfen der Bielefelder Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund initiieren**
- ⇒ **Treffpunkte für Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund schaffen**
- ⇒ **Begegnungsstätten/Treffpunkte von Seniorinnen und Senioren im Hinblick auf die konzeptionelle Ausrichtung auch auf die Zielgruppe Eingewanderte unterstützen/weiterbilden**
- ⇒ **Interkulturelle Aspekte in allen Lernfeldern der theoretischen und praktischen Ausbildung implementieren**
- ⇒ **Öffentlichkeitsarbeit mehrsprachig (u. a. durch die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und mit Ärztinnen bzw. Ärzten mit Migrationshintergrund ) durchführen**

## 4.6. Selbsthilfe

### 4.6.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

- Gute Erfahrungen wurden mit migrationsspezifischen Selbsthilfegruppen gemacht; für türkische Frauen mit Brustkrebs und Burn-Out existieren Gruppen sowie bezogen auf Behinderung - insbesondere Mütter & Töchter. Die Gründung einer Selbsthilfegruppe türkischer Männer mit Depressionen war leider nicht erfolgreich.
- Aktuell gründet sich eine Selbsthilfegruppe für russischsprachige Frauen mit psychischen Belastungen.

## 4.6. Selbsthilfe

### 4.6.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge

Die Selbsthilfe-Kontaktstelle nahm am Projekt In-Gang-Setzer teil und die Selbsthilfe ist häufig eingebunden in die mehrsprachigen Präventionskampagnen im Rahmen des „Mit Migranten Für Migranten“ (MiMi) -Projektes (DRK in Kooperation mit dem Gesundheitsamt/Kommunalen Integrationszentrum der Stadt u. Psychologische Frauenberatung e.V.).

Seit Januar 2015 ist die Selbsthilfe-Kontaktstelle Modellstandort im Projekt „Migrations- und Selbsthilfeaktivierung“ der Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Projekte mbH des Paritätischen NRW (GPS), Partner sind das MGEPA, die AOK Nord-West und die AOK Rheinland/Hamburg.

## 5. Soziales Umfeld, Wohnen, Stadtentwicklung

Moderation der AG

**Andreas Kämper** (Stadt Bielefeld - Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention)/

**Norbert Müller** (Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH)

**Christiane Dahmann** (Stadt Bielefeld – Amt für soziale Leistungen – Sozialamt)

**Sven Dodenhoff** (Stadt Bielefeld – Bauamt – Stadtentwicklung)

# 5. Soziales Umfeld, Wohnen, Stadtentwicklung

## 5.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen

Seit dem Integrationskonzept 2010 hat sich die Situation auf dem Wohnungsmarkt nicht verbessert – im Gegenteil.

Immobilien sind für viele Personen, Institutionen etc. zu einem attraktiven Anlageobjekt geworden, was sich zum einen durch An- und Verkäufe von vielen Wohneinheiten und Zusammenschlüssen von großen Wohnungsunternehmen zeigt (Annington, GAGFAH). Zum anderen lassen sich z. B. im Segment der neugebauten Eigentumswohnungen Kaufpreise erzielen, die bis vor kurzem noch undenkbar gewesen wären.

Gleichzeitig fehlt es aber an bezahlbarem Wohnraum für einkommensschwache Haushalte, wobei die Gruppen, die um diese Wohnungen konkurrieren (Studierende, SGB II-Bedarfsgemeinschaften, Familien mit minderjährigen Kindern, Rentnerinnen bzw. Rentner mit geringem Einkommen) zahlenmäßig nicht kleiner werden. Und zum anderen verringert sich der Bestand an bezahlbaren Wohnungen, weil diese aus der Bindung fallen oder sich durch Sanierungen/Modernisierungen die Mieten erhöhen. Da die wegfallenden bezahlbaren Wohnungen nicht durch entsprechende Neubauaktivitäten kompensiert werden, verschärft sich die Situation zusehends.

Diese Entwicklung wird durch die Anzahl der Flüchtlinge, die in die BRD und nach Bielefeld kommen, verstärkt. Positiv dabei ist, dass der dadurch gestiegene Druck, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, zu konzentrierten Anstrengungen aller Beteiligten führt, zeitnah sowie kreativ und offensiv bezahlbaren Wohnraum zu schaffen.

Positiv ist ebenfalls, dass trotz einer (weiterhin) hohen Segregation in Bielefeld, in welchem z.B. der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im statistischen Bezirk Sieker (78) bei 69% liegt (2014), diese Situation bisher nicht dazu geführt hat, dass der soziale Frieden in Sieker und in der Gesamtstadt (bisher) gefährdet ist. Das bedeutet aber auch, mit entsprechenden Anstrengungen nicht nachzulassen, um diesen zu erhalten.

## **5. Soziales Umfeld, Wohnen, Stadtentwicklung**

### **5.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmenvorschläge**

Alle Teilziele des Integrationskonzeptes 2010 im Handlungsfeld Wohnen, Stadtentwicklung, Soziales Umfeld haben weiterhin Bestand:

- **Stadtteilentwicklungspolitik des sozialen Ausgleichs betreiben**
- **Verstärkte Förderung des interkulturellen Zusammenlebens**

#### **Vision**

**Vielfältige Orte der Begegnung**

**Gute Nachbarschaft**

**Folgende Aspekte sollten verstärkt berücksichtigt werden:**

**Partizipation stärken und angesichts gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen eine veränderte Beteiligungskultur entwickeln/schaffen**

**Ressourcen bereitstellen (z. B. für den Oberlohmannshof)**

## 5. Soziales Umfeld, Wohnen, Stadtentwicklung

Die derzeitige Situation spiegelt sich in den folgenden Handlungsempfehlungen wider.

- ⇒ **Vision: Wo will Bielefeld hin?**
- ⇒ **„Heimat“ schaffen/ Verantwortung übernehmen**
- ⇒ **Ungleiches ungleich behandeln / andere Rahmenbedingungen bei heutigen Flüchtlingen als bei früheren beachten**
- ⇒ **Flüchtlinge: Konzentrationen vermeiden/ in Härtefällen Schutzräume bereitstellen**
- ⇒ **Den Wohnungsneubau verstärken**
  - **Wohnungseigentum = Heimat = Integration**
  - **Mindestens 25% an neuen Wohneinheiten sind öffentlich geförderte Mietwohnungen**
- ⇒ **Sozialraumbezug herstellen**
  - **Für Vernetzung im Stadtteil sorgen**
  - **Quartier/Quartiersbetreuung verstärkt betreiben**

## **6. Willkommenskultur, Interkulturelle Orientierung öffentlicher Institutionen/des öffentlichen Bereichs**

Moderation der AG:

**Dr. Faraj Remmo** (Universität Bielefeld)/

**Emir Ali Sag, Kadim Uzunyayla**

(Stadt Bielefeld - Kommunales Integrationszentrum)

Bielefeld profitiert seit Jahrzehnten davon, dass Menschen aus anderen Ländern in die Stadt kommen, um hier zu leben und zu arbeiten.

Menschen mit und ohne Migrationshintergrund haben gleichermaßen einen großen Anteil an der Entwicklung unserer Stadt. Allerdings sind sie in der Stadtverwaltung wie auch anderen öffentlichen Institutionen noch unterrepräsentiert.

Dabei ist es offensichtlich, dass Verwaltungen nicht auf die Kompetenzen und Potenziale von Zugewanderten verzichten können. Bei zunehmender Vielfalt unserer Gesellschaft und interkultureller Ausrichtung von Politik und Alltag wird sowohl ein höherer Anteil von Migrantinnen und Migranten wie auch eine größere Sensibilität für Diversität und interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten insgesamt benötigt. Diese kann sowohl die Leistungsfähigkeit von Behörden verbessern als auch die Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit der öffentlichen Verwaltung fördern.

## **Vision**

### **Interkulturalität als Selbstverständlichkeit**

#### **Behörden schaffen Vertrauen**

#### **Integration ist kein „Spezialthema“**

#### **Diversität ist ein festes Kriterium bei Personalentscheidungen**

## **6. Willkommenskultur, Interkulturelle Orientierung öffentlicher Institutionen/des öffentlichen Bereichs**

### **6.1. Sachstand/aktuelle Entwicklungen, neue Herausforderungen**

Erheblich gestiegene Zuwandererzahlen seit 2010 (irakische Staatsbürgerinnen und -bürger, EU-Zuwanderung infolge der Wirtschaftskrisen, Studierende, Geflüchtete mit mittel-/langfristiger Aufenthaltsperspektive) wie auch die demographische Entwicklung erfordern angepasste/neue konzeptionelle Ausrichtungen der Angebote.

Ein vom Kommunalen Integrationszentrum koordiniertes Netzwerk von Migrant\*innenorganisationen arbeitet daran, verbindliche Kooperationen zwischen Migrant\*innenorganisationen, der Stadt Bielefeld und freien Trägern zu implementieren (Fachtag „Kommunale Integrationsförderung durch Migrant\*innenorganisationen-Ressourcen, Potenziale, Kompetenzen, Möglichkeiten der Kooperation“ 11/2015).

Eine städtische „Willkommenskultur“ muss integrativ alle im Blick haben und ein Wir-Gefühl fördern, das für alle Einwohnerinnen und Einwohner - unabhängig von ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation, ihrer Herkunft oder ihrer Religionszugehörigkeit - gilt. Hierbei sollte es gelingen, die Unternehmen verstärkt mit einzubeziehen.

## **6. Willkommenskultur, Interkulturelle Orientierung öffentlicher Institutionen/des öffentlichen Bereichs**

### **6.2. Handlungsansätze bzw. Handlungsoptionen, Maßnahmvorschläge**

- ⇒ Auf unterschiedliche Zuwanderergruppen ausgerichtete bestehende Beratungsangebote sollten gebündelt und abgestimmt, zentral wie auch dezentral in den Stadtteilen platziert sein. Sie müssen Themen wie Aufenthaltsrecht, Wohnen, Bildung, Arbeitsmarktzugang und gesundheitliche, soziale und geschlechtsspezifische Aspekte einbeziehen, um den Eingewöhnungsprozess zu erleichtern und schnellstmöglich Eigenständigkeit der Neubürgerinnen und Neubürger zu erreichen. Erforderlich ist die Einbeziehung von/die Kooperation mit: Ausländerbehörde, Arbeitsagentur, Arbeitsmarktakteuren, Migrantenvereinen und Migrationsdiensten der Freien Träger.**
- ⇒ Willkommenskultur bei der Ausländerbehörde weiterentwickeln**
- ⇒ Diversität vorleben / „sichtbar machen“**
- ⇒ Image der Behörde verbessern/ städtische Werbung verstärken**
- ⇒ Attraktivität der Stadt (als Arbeitgeber) verbessern**
- ⇒ Attraktivität & Vielfalt der Verwaltung verdeutlichen**

- ⇒ **Mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit durchführen**
- ⇒ **Mehrsprachige Führungen anbieten**
- ⇒ **Schulungen in Interkultureller Kompetenz bei allen, die direkt mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, durchführen**
- ⇒ **Anteile der Auszubildenden/Berufspraktikantinnen bzw. Berufspraktikanten mit Migrationshintergrund erhöhen**
- ⇒ **Migrationshintergrund als positives Kriterium im Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigen**
- ⇒ **Transparenz der Auswahl erhöhen; Beteiligung des Kommunalen Integrationszentrums an Auswahlprozessen**
- ⇒ **Einstellungstests hinterfragen: Sind sie fair gestaltet?**
- ⇒ **Interkulturalität als Modul bei Schulungen implementieren**
- ⇒ **Zugang (Neu-) Zugewanderter zu den städtischen Angeboten / Maßnahmen optimieren und Interkulturalität als Daueraufgabe verstehen, Dynamik und aktuellen Förderbedarf erkennen**
- ⇒ **Unternehmen bei der Entwicklung von Angeboten einer „Willkommenskultur“ einbeziehen**
- ⇒ **Übernahme der Teilziele und Handlungsvorschläge des Integrationskonzeptes (2010), die nach wie vor Gültigkeit haben:**



## 6.3. Handlungsvorschläge des Integrationskonzeptes (2010)

### Interkulturelle Orientierung und Öffnung

#### Teilziele

- Erhöhung des **Anteils** von **Auszubildenden** und des Anteils der **Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und Hierarchiestufen** entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil an den Erwerbsfähigen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren
- Der **Aufstiegsweg** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund entspricht dem der anderen Beschäftigten
- Führungskräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter haben ein fortlaufendes und qualifiziertes Angebot, sich **interkulturelle Kompetenz** aneignen zu können
- Führungskräfte sind in der Lage, jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter entsprechend ihrer bzw. seiner Kompetenzen und Fähigkeiten zu unterstützen und zu fördern
- Alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind in der Lage, jede Klientin bzw. jeden Klienten bei ihrem bzw. seinem Anliegen konstruktiv zu unterstützen

#### Maßnahmevorschläge

##### Ausbildung

##### Werbung

- ⇒ Werbemaßnahmen (Kommune, kommunale Betriebe), die sich gezielt an Jugendliche mit Migrationshintergrund richten, im Übergang Schule → Ausbildung/Beruf:
- Praktika,
  - Schulpatenschaften,
  
  - Veranstaltungen in Schulen,
  - Imagekampagne (z. B. Zeitung, Plakate, Lokalradio)
  - (Verstärkte) Information und Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen.
  - Spezielle Information im Rahmen der Wahl der Staatsbürgerschaft über die Voraussetzungen der Einstellung in das Beamtenverhältnis

### **Auswahl**

- ⇒ Fortlaufende Überprüfung von Personalprozessen mit dem Ziel: Berücksichtigung der vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.
- ⇒ Überprüfung und ggf. Anpassung von Auswahlverfahren: Aufnahme eines statistischen Merkmals „Migrationshintergrund“ in die Angaben zur Person (Erkenntnisse über besondere Probleme in den bestehenden Testverfahren).
- ⇒ Entwicklung und Aufnahme eines zusätzlichen Testteils „Bereitschaft zur interkulturellen Öffnung“.

### **Personalgewinnung allgemein**

- ⇒ Differenzierte Ausrichtung der Testverfahren auf die berufsspezifischen Anforderungen, um insbes. Bewerberinnen bzw. Bewerbern mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zu geben, schulische Leistungen zu relativieren (z. B. über Praktika).
- ⇒ Keine Benachteiligung von Bewerberinnen bzw. Bewerbern mit Migrationshintergrund bei gleicher Eignung.
- ⇒ Gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund, Ausdifferenzierung der Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen (s. auch Handlungsfeld Arbeitsmarkt).
- ⇒ Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen/ Kompetenzfeststellungsverfahren.
- ⇒ Aufnahme interkultureller / personaler Kompetenz als Kriterium bei Stellenausschreibungen (s. auch Handlungsfeld `Arbeitsmarkt`).

### **Aufstiegsförderung / Fortbildung**

- ⇒ Interkulturelle Kompetenz als Kriterium für Beurteilung und Beförderung.
- ⇒ Entwicklung eines modularen Schulungskonzepts durch interkulturell besetzte Arbeitsgruppen.
- ⇒ Einbeziehung der Thematik `Interkulturelle Kompetenz` in weitere Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. Mentoring) unter Berücksichtigung evtl. vorhandener bewährter Konzepte (s. z. B. Landeshauptstadt München).
- ⇒ Interkulturelle/-personale Kompetenz und Antidiskriminierung als Bestandteil der Aus- und Weiterbildung.
- ⇒ Gewinnung und Ausbildung / Qualifizierung von nebenamtlichen Dozentinnen bzw. Dozenten mit Migrationshintergrund für die Aus- und Weiterbildung, auch für `traditionelle` (Ausbildungs-)

Fächer (z. B. Staats- und Verfassungsrecht).

- ⇒ Gewinnung von Trainerinnen bzw. Trainern mit Migrationshintergrund für die Fortbildung.
- ⇒ Interkulturelle/-personale Kompetenz und Antidiskriminierung als Bestandteil der Aus- und Weiterbildung.

### **Führungskräfte**

- ⇒ Aufnahme des Anforderungsprofils „Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz“ in das Führungsleitbild der Stadt Bielefeld.
- ⇒ Etablierung der Thematik bei einem Führungskräfteforum der Amts- und Betriebsleiterinnen bzw. Amts- und Betriebsleiter.
- ⇒ Ergänzung des bestehenden Konzepts der Führungskräfteentwicklung um ein Basismodul zur interkulturellen Kompetenz.
- ⇒ Hospitation von Führungskräften in Migrationsdiensten und Migrantenorganisationen unter Vermittlung des Kommunalen Integrationszentrums.
- ⇒ Umsetzung der in dem Schulungskonzept vorgesehenen Maßnahmen mit bedarfsorientierter Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern in publikumsintensiven Bereichen.
- ⇒ Abbau von Sprachbarrieren durch Ausbau und Vernetzung des städtischen Dolmetscher- und Übersetzungsdienstes.
- ⇒ Hospitation von städtischen Beschäftigten in Migrationsdiensten und Migrantenorganisationen unter Vermittlung des Kommunalen Integrationszentrums.
- ⇒ Klärung der Vorteile bzw. des Konfliktpotenzials der Nutzung vorhandener Sprachkompetenz.

### **Verbesserung des Zugangs zu Fach- und Regeldiensten**

- ⇒ Kooperationsvereinbarungen.
- ⇒ Informationstransfer.
- ⇒ Vermittlung und bedarfsgerechte Begleitung zu den Regeldiensten.
- ⇒ Co-Beratung.
- ⇒ Beratung von Fachdiensten bzgl. migrationspezifischer Fragestellungen.
- ⇒ Schulungsangebote zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Fachdienste.
- ⇒ Einrichtung eines Pools von Anbieterinnen bzw. Anbietern zur Schulung der interkulturellen Kompetenz

# Standards interkultureller Öffnungsprozesse

## Organisation

- ⇒ Verankerung von interkultureller Ausrichtung in Leitlinien/Leitbildern:
- ⇒ Definition von gleichberechtigter Teilhabe als klares Ziel
- ⇒ Teilhabe soll sich auf den Ebenen „Kundschaft“ und „Mitarbeiterschaft“ vollziehen
- ⇒ Verankerung als Angelegenheit der höchsten Leitungsebene
- ⇒ Klarer und verbindlicher Auftrag an alle Bereiche / Definition als Querschnittsaufgabe /
- ⇒ Vorgabe für Erstellung von Detailkonzepten
- ⇒ Festlegung und Verankerung von klaren Verantwortlichkeiten für Gestaltung und Umsetzung des Prozesses in allen Bereichen
- ⇒ Festlegung als integraler Teil von Personalentwicklung und Qualitätsmanagement/Kundenorientierung (inkl. Ziel- und Kennzahlen)
- ⇒ Prozessbegleitende Evaluation
- ⇒ (Monitoring: laufende Überprüfung von Stand der Umsetzung und Berichterstattung)

## Personal

### Neueinstellungen

- ⇒ Adäquate Berücksichtigung / Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund
- ⇒ Mittelfristiges Ziel: Mitarbeiter mit MH sollen den Anteil an der Bevölkerung widerspiegeln
- ⇒ Hinweise in Ausschreibungen / Nutzung von bedeutsamen Medien und Orten für Ausschreibungen, um Menschen mit MH besser zu erreichen
- ⇒ Einstellungskriterium „Interkulturelle Kompetenz“
- ⇒ Berücksichtigung im Anforderungsprofil
- ⇒ Prüfung im Auswahlverfahren
- ⇒ Adäquate Gewichtung im Auswahlverfahren

### **Fortbildung/Qualifizierung**

- ⇒ Erstellung und Umsetzung von Fortbildungs- und Qualifizierungskonzepten zu „interkultureller Kompetenz“
- ⇒ Personalförderung
- ⇒ Berücksichtigung und Würdigung von vorhandenen speziellen Kompetenzen bei Menschen mit MH
- ⇒ Ausbildung
- ⇒ Module zu „interkultureller Kompetenz“ sind fester Bestandteil der Ausbildung

### **Angebote/Dienstleistungen**

Menschen mit MH gezielt als Adressaten ansprechen:

- ⇒ Handeln im Sozialraum/Praktizierung einer Gehstruktur/Herstellung von Barrierefreiheit.
- ⇒ Transparenz und Präsenz der Angebote (Übersetzung für Neuzuwanderer).
- ⇒ Bedarfsgerechte Ausrichtung von Angeboten - orientiert an spezifischen Bedarfen und Lebenssituationen von Menschen mit MH, jedoch zugleich mit der Perspektive,
- ⇒ Mittelfristig eine „Sonderbehandlung“ wieder aufzuheben und eine Gleichbehandlung anzustreben.

### **Kooperation / Vernetzung**

Vertrauensbildende Maßnahmen:

- ⇒ Zugehen auf die Migrantengemeinschaft bzw. deren Vertretungen
- ⇒ Kommunikation und Dialog suchen (vor Ort, auf Augenhöhe)
- ⇒ Institutionalisierung von Kommunikation und Kooperation
- ⇒ Lotsen- bzw. Brückenbauerfunktion
- ⇒ Gesprächskreise / Runde Tische
- ⇒ Netzwerkarbeit
- ⇒ Erfahrungsaustausch

### **Die Wirkungen der Maßnahmen sind messbar durch:**

- Kundenbefragungen
- Kennzahlen
- Mitarbeiter-Befragungen

