

# Kommunales Handlungskonzept für Migration und Teilhabe

Für gelingende Integration von Zugewanderten  
im Landkreis Verden 2024



Landkreis Verden  
Fachdienst Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung  
Lindhooper Straße 67  
27283 Verden (Aller)

Verfasser:  
Koordinierungsstelle für Migration, Teilhabe,  
Integration und Sprache  
Landkreis Verden

Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Arbeit, Gesundheit  
und Gleichstellung**

Ansprechpersonen für Fragen und Anmerkungen:  
Lena Jehle, Telefon: 04231 15-8808  
Jan-Philipp Küppers, Telefon: 04231 15-1902  
Ute Schwetje-Arndt, Telefon: 04231 15-667  
E-Mail: [KMUTIS@landkreis-verden.de](mailto:KMUTIS@landkreis-verden.de)

## Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Haupt- und Ehrenamtliche der Integrationsarbeit,

die Flüchtlingsbewegung ab 2015, der Krieg in der Ukraine und die osteuropäische Arbeitsmigration zeigen uns, dass Migration und damit folglich auch Integration und Teilhabe von zentraler Bedeutung sind – auch für uns im Landkreis Verden. Die erfolgreiche Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt trägt dazu bei, den Fachkräftemangel zu mildern und die Sozialsysteme zu sichern. Damit wird nicht nur die wirtschaftliche Stabilität gefördert, sondern gleichzeitig auch die gesellschaftliche Integration von Zugewanderten durch Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen und den weiteren Spracherwerb erleichtert.



Viele Menschen bei uns im Landkreis Verden engagieren sich, zum Teil schon seit Jahren, haupt- oder ehrenamtlich in den unterschiedlichsten Bereichen, um Integration zu ermöglichen und ein friedliches und tolerantes Miteinander zu stärken. In Gesprächen bin ich immer wieder beeindruckt über die Vielzahl der Ansätze und das Ausmaß des Einsatzes. Hier zeigt sich, wie groß die Offenheit und Solidarität in unserem Landkreis ist. An dieses Engagement möchten wir anknüpfen. Bereits vorhandene gute Ansätze und Maßnahmen können weiterentwickelt werden, und ich hoffe, dass sich weitere Menschen anregen lassen, in der Integrationsarbeit mitzuwirken. Besonders willkommen sind uns hier auch bereits gut integrierte Migrantinnen und Migranten.

Das vorliegende Integrationskonzept für den Landkreis Verden hat den Anspruch, die vielen Akteure der Integrationsarbeit, die im Landkreis Verden aktiv sind oder werden wollen, zu unterstützen. Es stellt eine aktuelle Bestandsaufnahme der Integrationsarbeit dar, zeigt noch unversorgte Bedarfe auf und bietet erste Handlungsimpulse und Lösungsideen.

Ein herzliches Dankeschön geht an alle, die sich bereits jetzt im wichtigen Feld der Integrationsarbeit einbringen und an diejenigen, die bei der Erstellung des Konzepts mitgewirkt und unterstützt haben.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'P. Bohlmann', followed by a horizontal line.

Landrat Peter Bohlmann

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	5
1 Einleitung .....	6
2 Über das Konzept.....	7
3 Eine kurze Begriffsbestimmung .....	9
4 Migration und Integration im Landkreis Verden .....	11
4.1 Statistische Grundlagen .....	11
4.1.1 Bevölkerung .....	11
4.1.2 Einbürgerungen.....	12
4.1.3 Bildung und Qualifikation.....	13
4.1.4 Arbeitsmarkt und Soziales.....	14
4.2 Beteiligte der Integrationsarbeit.....	15
4.3 Die Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe, Integration und Sprache (KMuTIS) .....	17
5 Arbeits- und Handlungsfelder .....	19
5.1 Sprache und Verständigung .....	20
5.1.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	20
5.1.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	21
5.2 Bildung, Ausbildung und Arbeit.....	22
5.2.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	22
5.2.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	24
5.3 Partizipation und bürgerschaftliches Engagement .....	25
5.3.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	25
5.3.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	25
5.4 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung .....	26
5.4.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	26
5.4.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	27
5.5 Wohnen, Leben und Gesundheit.....	28
5.5.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	28
5.5.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	29
5.6 Gleichstellung der Geschlechter.....	30
5.6.1 Beschreibung des Handlungsfeldes .....	30
5.6.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen .....	31
6 Ausblick und Anschlussfähigkeit.....	32

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung in Niedersachsen und im Landkreis Verden zum jeweils 31.12. eines Jahres.....	12
Abb. 2	Anteil an Altersgruppen im Landkreis Verden nach Staatsangehörigkeit zum 31.12.2022 .....	12
Abb. 3	Einbürgerungen im Landkreis Verden .....	13
Abb. 4	Schulabschlüsse der Absolventinnen und Absolventen mit deutscher Staatsangehörigkeit (N=1.091) und ausländischer Staatsangehörigkeit (N=86) an den allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Verden im Schuljahr 2021/22 .....	13
Abb. 5	Beschäftigungsquoten nach Staatsangehörigkeit im Landkreis Verden .....	14
Abb. 6	Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit im Landkreis Verden und in Niedersachsen .....	15
Abb. 7	Das Zusammenspiel zentraler Aufgaben der Koordinierungsstelle Migration, Teilhabe, Integration und Sprache des Landkreises Verden .....	19
Abb. 8	Sechs zentrale Arbeits- und Handlungsfelder des Migrations- und Teilhabemanagements im Landkreis Verden .....	20
Abb. 9	Prozessablauf der Evaluation kommunaler Integrationsarbeit im Landkreis Verden in den nächsten 10 Jahren .....	34

# 1 Einleitung

Wanderungsbewegungen waren immer Teil der Menschheitsgeschichte und nehmen weltweit zu. Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits zwingen Verfolgung, gewaltsame Konflikte und Menschenrechtsverletzungen immer mehr Menschen zur Flucht. Auch der Klimawandel verursacht für immer mehr Menschen den Verlust ihrer Lebens- und Arbeitsgrundlagen und zwingt sie zur Wanderung.<sup>1</sup> Andererseits veranlassen auch wirtschaftliche Motive Menschen, an anderen Orten bessere Lebensperspektiven zu erschließen. Dabei ist die schwierige Entscheidung zur Migration oftmals mit hohen persönlichen Kosten und Verlusten verbunden.

Ende 2022 waren nach Angaben des Flüchtlingswerks der Vereinten Nationen (UNHCR) weltweit 108,4 Millionen Menschen international auf der Flucht – eine Rekordzahl. Hinzu kommen weit über 60 Millionen Binnenvertriebene.<sup>2</sup> Die meisten Flüchtenden verbleiben in Nachbarstaaten. Global gesehen beherbergten die Türkei, der Iran, Kolumbien, Deutschland und Pakistan Ende 2022 die meisten Geflüchteten.<sup>3</sup>

Die gestiegene Zuwanderung stellt dabei Bund, Länder und Kommunen vor große Herausforderungen. In zwei großen Fluchtbewegungen kamen 2015 über eine Million Schutzsuchender zumeist aus Syrien, dem Irak und Afghanistan. Im Jahr 2022 gelangten innerhalb weniger Monate ebenfalls 1,1 Millionen Menschen aus der Ukraine in die Bundesrepublik. Mit diesen Zeiten sind lebhaftere Erinnerungen an Solidaritätswellen und großartige zivilgesellschaftliche Willkommenskultur verknüpft, aber auch viele Herausforderungen im Bildungs- und Sozialsystem, auf dem Wohnungsmarkt, dem Arbeitsmarkt und nicht zuletzt dem gesellschaftlichen Miteinander.

Noch heute sind die Folgen der Anwerbeabkommen der 50er- und 60er-Jahre spürbar. Diese waren als kurzfristige Maßnahmen zur Schließung von Lücken auf dem deutschen Arbeitsmarkt gedacht. Die Erfolgsgeschichte des deutschen „Wirtschaftswunders“ ist auch der Verdienst angeworbener Arbeitskräfte („Gastarbeiter“), die gekommen und dauerhaft geblieben sind. Ihre Nachkommen wuchsen und wachsen hier mit einem „Migrationshintergrund“<sup>4</sup> auf – diese Kategorie trifft inzwischen auf 23,8 Millionen Menschen, also 28,7 % der Bevölkerung in Deutschland, zu. Aktuell werden erneut Anwerbeabkommen mit europäischen wie auch außereuropäischen Staaten zum Gewinnen ausländischer Fachkräfte geschlossen, um dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen.

---

<sup>1</sup> Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), Jahresgutachten 2023, [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Jahresgutachten\\_2023\\_barrierefrei.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Jahresgutachten_2023_barrierefrei.pdf) und <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/fluchtursachen/klimawandel> [Abruf am 16.10.2023]. In diesem Zusammenhang wird geschätzt, dass die Verschärfung des Klimawandels das künftige Konfliktrisiko erhöhen wird (Mach et al. 2019).

<sup>2</sup> Global Trends Report (2022), S. 2, [https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fileadmin/user\\_upload/global-trends-report-2022.pdf](https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fileadmin/user_upload/global-trends-report-2022.pdf) [Abruf am 05.03.2024].

<sup>3</sup> <https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2023/06/global-trends-report-2022.pdf> [Abruf am 17.10.2023].

<sup>4</sup> Es umfasst Menschen, die entweder selbst nicht mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren wurden oder aber mindestens einen Elternteil haben, der nicht mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren wurde. Das betrifft alle Ausländerinnen und Ausländer, alle Eingebürgerten, alle (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler, alle Personen, die die deutsche Staatsbürgerschaft durch Adoption erhalten haben sowie die mit deutscher Staatsangehörigkeit geborenen Kinder dieser vier Gruppen. Zur Definition des Migrationshintergrunds siehe: Statistisches Bundesamt, Datenreport 2021 – Kapitel 1: Bevölkerung und Demografie, S. 30ff.

Aktuell stehen die Themen Flucht und Migration immer noch weit oben auf der politischen Agenda. Vielfalt und Interkulturalität sind vielerorts längst selbstverständlich gelebte Realität oder zumindest erklärte Zielrichtung. Gleichzeitig erleben wir rund um das Thema Zuwanderung eine zunehmende gesellschaftliche Polarisierung, Populismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

Integration ist eine langfristige und vielschichtige Aufgabe, für die es eine gemeinsame Anstrengung benötigt. Entscheidungen auf europäischer, bundesdeutscher und Landesebene müssen letztlich lokal umgesetzt werden. Kommunen sind die entscheidenden Orte der Integrationsarbeit, denn hier finden sozialer Austausch und gesellschaftliche Teilhabe am direktesten statt. Dafür braucht es neben Krisenstäben, vorübergehenden Maßnahmen und unbürokratischen Soforthilfen auch langfristige Konzepte und Strategien, tragfähige Netzwerke und eine kooperative Zusammenarbeit. Von der unmittelbaren Ankunft und der ersten Orientierung, der Versorgung mit Wohnraum über den Spracherwerb, dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt und nicht zuletzt der sozialen Einbindung sind viele Hürden zu überwinden.

Der Landkreis Verden, seine Städte und Gemeinden und nicht zuletzt seine Bürgerinnen und Bürger haben bereits bewiesen, dass sie Integration können. Die Unterbringung von Geflüchteten ist als Aufnahmebehörde eine Pflichtaufgabe, die Umsetzung lässt jedoch Spielräume im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung. Die Integrationsarbeit ist im engeren Sinne eine freiwillige Leistung der Kommunen, die immer wieder neu austariert werden muss.

## 2 Über das Konzept

Das kommunale Handlungskonzept für Migration und Teilhabe stellt zunächst eine Bestandsaufnahme dar und soll den Grundstein legen für ein zukunftsweisendes und nachhaltiges Integrationsmanagement im Landkreis Verden. Es bildet den aktuellen Stand in verschiedenen Themenbereichen ab und gibt Handlungsimpulse und Ideen für die unterschiedlichen Akteure. Es folgt einer kooperativen und wertschätzenden Grundhaltung, die auf partizipative Verfahren setzt und Vielfalt als Bereicherung begreift. Migration und Integration werden als langfristige Themen verstanden, welche sowohl die vielfältigen Stellen innerhalb der Kreisverwaltung als auch im gesamten Landkreis betreffen.

Die Kreisverwaltung nimmt sich des Themas Integration als ressortübergreifende Aufgabe in den verschiedenen Fachdiensten an. Hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen der Integrationsarbeit in den Städten und Kommunen wie auch ehrenamtlich Engagierten und der interessierten Öffentlichkeit soll ein zukunftsweisender Orientierungsrahmen geboten werden. Das Konzept liefert Impulse, wie gelingende Integration gestaltet werden kann. Dafür braucht es alle Beteiligten, die hier vorgestellten Maßnahmen in den Städten und Gemeinden aktiv zu gestalten und umzusetzen. Das Konzept ist als Rahmen für die nächsten 10 Jahre gedacht. Erklärtes Ziel ist dabei die „Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse und einer chancengerechten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund im Flächenland

Niedersachsen“.<sup>5</sup> Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) formuliert als übergeordnetes Ziel, „alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in unserem Land leben, in die Gesellschaft einzubeziehen“. Hier wird die Teilhabe von Zugewanderten fokussiert, gleichwohl von den vielen Angeboten und Maßnahmen für mehr Gleichberechtigung und Teilhabe auch andere Menschen und Gruppen wie z. B. Frauen, Kindern und Jugendlichen, Alleinerziehenden und Ältere profitieren.

Das vorliegende Handlungskonzept kann nicht alle lokal vorhandenen Ressourcen und Herausforderungen im Landkreis Verden abbilden und trägt sicher nicht allen bereits bestehenden Bemühungen angemessen Rechnung. Die gewählten Arbeits- und Handlungsfelder sind nicht erschöpfend und Vorhaben und Ideen nur eine Auswahl. Das Konzept dient als Arbeitspapier, welches laufend an zukünftige Gegebenheiten anzupassen und dahingehend zu prüfen ist, ob die ergriffenen Maßnahmen und Lösungen langfristig dem Anspruch eines tragfähigen Integrationskonzeptes gerecht werden.

Das Hauptkapitel 5 bildet die vielen Bereiche in der umfassenden Integrationslandschaft in sechs zentralen Arbeits- und Handlungsfeldern ab (Abb. 8). Dabei werden jeweils das Handlungsfeld bzw. der Sachstand abgebildet sowie lokale Ressourcen und Herausforderungen identifiziert. Diese sollen bei der Fortentwicklung von jährlich zu konzipierenden Vorhaben behilflich sein, sowohl seitens der kommunalen Verwaltung als auch für alle anderen Akteursgruppen im Arbeitsfeld von Migration und Integration. Abschließend bietet Kapitel 6 einen Ausblick und die Anschlussfähigkeit dieses Konzepts.

### Methodisches Vorgehen

Bei der Erstellung dieses Konzepts wurden unterschiedlichste Beteiligte im Bereich Migration und Integration im Landkreis Verden mit einbezogen. Dafür traf sich die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Integration und Sprache (KMUTIS) ab Frühjahr 2023 mit verschiedensten Akteurinnen und Akteuren in den kreisangehörigen Städten und Gemeinden. Dieses dialogorientierte Verfahren wurde gewählt, um die Situation vor Ort zu erkunden und unterschiedliche Perspektiven zu den jeweiligen Arbeits- und Handlungsfeldern zu erhalten. Gesprochen wurde landkreis-intern mit der Ersten Kreisrätin, der Gleichstellungsbeauftragten, den Fachdienstleitungen aus Jugend und Familie, Soziales, Gesundheit, Arbeit, Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung, Kultur, Ordnung, Schule, Sport und Gebäude sowie der Kreisvolkshochschule; landkreis-extern mit Vertretern aus der Wirtschaft, dem Kreissportbund, den Integrations- und Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden, mit Migrationsberatungsstellen in freier Trägerschaft, der Freiwilligenagentur Achim, ehrenamtlichen Integrationslotsen, Mitarbeitenden von Kulturzentren und Kirchengemeinden. All diese Treffen folgten dem Ziel, den Status quo der kommunalen Integrationsarbeit zu erheben, lokale Ressourcen und vorhandenen Erfahrungen kennen zu lernen sowie erwünschte Maßnahmen im Migrations- und Integrationsmanagement zu ermitteln.

---

<sup>5</sup> Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Koordinierungsstellen für Migration und Teilhabe (Richtlinie Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe) Erl. d. MS v. 09.03.2020 - 301.31 – 04011-05 Fundstelle: Nds. MBl. 2020 Nr. 09/2020, S. 385.

### 3 Eine kurze Begriffsbestimmung

Für sachliche und präzise Gespräche und Planungen schafft ein gemeinsames Verständnis der Begriffe eine wichtige Grundlage. In der öffentlichen Diskussion ist im Themenfeld Migration eine häufige Vermischung und Verwechslung von Begriffen sowie eine zunehmende Instrumentalisierung von Worten zu beobachten, die irreführend verwendet werden (z. B. „Remigration“) oder bestimmte Assoziationen wecken (z. B. „Flüchtlingswelle“). Mit dieser kurzen Begriffsbestimmung sollen die wichtigsten Begriffe für dieses Konzept geklärt werden.

**Migration** bedeutet Wanderung oder Bewegung bestimmter Gruppen von Menschen. Damit ist die Abwanderung in ein anderes Land, eine Gegend oder Ort gemeint. Dies geht zumeist mit der Absicht einher, den eigenen Lebensmittelpunkt längerfristig zu verlagern – unabhängig von den Gründen und Motiven dieser Wanderung. Entsprechend sind mit dem Begriff **Migrantinnen und Migranten** ausschließlich Personen mit eigener Zuwanderungsgeschichte gemeint. Die Vereinten Nationen (VN) definieren diejenigen Menschen als Migrantinnen und Migranten, die ihren üblichen Wohnort für einen Aufenthalt von mehr als einem Jahr verlassen haben. Dabei wird zwischen Emigration (Auswanderung) aus dem Herkunftsland und Immigration (Einwanderung) in ein Zielland unterschieden.<sup>6</sup> Die Begriffe Flucht sowie Bildungs- und Arbeitsmigration bilden verschiedene Wanderungsgründe ab. Migrantinnen und Migranten sind somit Menschen, die selbst migriert sind. **Zugewanderte** sind sie dann aus Sicht des Ziellandes.

**Flucht** ist eine Form von erzwungener oder unfreiwilliger Migration. Menschen treffen die Entscheidung zur Flucht aufgrund von Krieg, Gewalt und anderen Bedrohungen und flüchten am häufigsten an andere Orte in ihrem Herkunftsland oder in Nachbarländer.

**Asylbewerberinnen und Asylbewerber** sind ausländische Personen, die in Deutschland Schutz vor Gefahren in ihrem Herkunftsland suchen und daher Asyl (griechisch: Ort der Sicherheit) beantragen. In einem Asylverfahren wird geprüft, inwieweit ein Asylanspruch nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder dem Aufenthaltsgesetz besteht. Wenn dem Antrag stattgegeben wird, sind die Personen Asylberechtigte.

**Geflüchtete (Flüchtlinge)** werden in der Alltagssprache häufig mit Asylbewerberinnen und Asylbewerbern oder Menschen ohne geregelten Aufenthalt gleichgesetzt. Im deutschen Recht ist anerkannten Geflüchteten, im Gegensatz zu Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, denen diese Entscheidung noch bevorsteht, entweder nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder dem Asylgesetz der Flüchtlingsstatus bereits zuerkannt worden.

**Ausländerinnen und Ausländer** sind alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Grundgesetzes (Art. 116 Abs. 1 GG) sind, also nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Dazu zählen auch die Staatenlosen und die Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Ausländerinnen und Ausländer können in Deutschland geboren oder zugewandert sein. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen (d. h. einen Doppelpass), zählen nicht zur ausländischen Bevölkerung.

---

<sup>6</sup> Treibel, A. (2008). Migration. In: Baur, N., Korte, H., Löw, M., Schroer, M. (eds) Handbuch Soziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91974-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91974-4_15) [Abruf am 17.10.2023].

**Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Zuwanderungsgeschichte:** Zu der Personen-Gruppe zählen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes „alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft.“<sup>7</sup> Nach dieser Definition betrifft das Ausländerinnen und Ausländer, Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler, Personen, die durch die Adoption deutscher Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben sowie die Kinder dieser vier Gruppen. Damit werden sowohl ausländische als auch deutsche Personen der sogenannten ersten und zweiten Einwanderergeneration erfasst.

**Interkulturelle Kompetenz** ist die Fähigkeit, mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung angemessen zu kommunizieren und zu interagieren. Interkulturelle Kompetenz setzt keinen Migrationshintergrund voraus, sondern vielmehr die Fähigkeit, die eigene kulturabhängige Wahrnehmung, Kommunikation aber auch die eigenen Vorurteile wahrnehmen zu können und durch Offenheit ernsthaftes Interesse gegenüber anderem kulturell bedingten Verhalten zu haben. Eine gelingende interkulturelle Kompetenz wird durch emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie durch die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, befördert.

**Integration** bedeutet Anschluss und Eingliederung von Zugewanderten sowie die Ermöglichung ihrer gleichwertigen gesellschaftlichen Teilhabe und Lebensgestaltung in allen Bereichen. Oftmals wird der Begriff mit einseitiger kultureller Angleichung und Konformität (Assimilation) verwechselt. Es ist wichtig, Integration stattdessen als allseitige Beziehungsentwicklung zwischen Migrierten und der Aufnahmegesellschaft zu verstehen. Integration braucht schrittweise Eingliederung, die auf gegenseitigem Interesse, Anerkennung und wechselseitiger Berücksichtigung basiert. Integration muss dabei als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe aller verstanden werden.

**Partizipation** [lat.: Teilhabe] bezeichnet die aktive Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern bei der Erledigung von gemeinsamen (politischen) Angelegenheiten. Partizipation schafft dabei ein Verständnis für verschiedenste Sichtweisen von unterschiedlichen Zielen, Wertvorstellungen und Präferenzen und schärft dadurch das demokratische Bewusstsein auch für gesellschaftliche und politische Prozesse aller Beteiligten.<sup>8</sup> Dies stärkt nicht zuletzt die Themenvielfalt, den Perspektivwechsel und die Meinungspluralität für ein gelingendes und robustes Integrationsmanagement im Landkreis Verden.

**Willkommenskultur** meint eine Haltung und Verfasstheit in der Aufnahmegesellschaft gegenüber (Neu-)Zugewanderten. Rahmenbedingungen werden so geschaffen, dass Menschen sich willkommen und aufgehoben fühlen oder sich überhaupt erst entschließen, beispielsweise als gut ausgebildete Fachkräfte ein Stellenangebot in Deutschland anzunehmen. **Anerkennungskultur** meint dabei die Haltung, alle Menschen, somit auch alle Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, mit ihrer Vielfältigkeit, ihren Potenzialen und Ressourcen zu sehen und wertzuschätzen.

---

<sup>7</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html> [Abruf am 05.03.2024].

<sup>8</sup> Vgl. Nanz, Patrizia und Fritsche, Miriam (2012). Handbuch Bürgerbeteiligung. Verfahren und Akteure, Chancen und Grenzen, S. 9.

## 4 Migration und Integration im Landkreis Verden

Migration ist vielschichtig und abhängig von Lebensumständen, den Möglichkeiten und Gefahren in Herkunftsländern, dem Konflikt- und Kriegsgeschehen und regionalen wie auch globalen Dynamiken. Bis hinunter auf die kommunale Ebene haben diese Faktoren große Auswirkungen. Dabei sind alle politischen Ebenen, von der EU bis zur Kommune, bei der Aufnahme von Geflüchteten eingebunden. Die Europäische Union schafft durch ihr Recht der Außengrenzenregelung sowie die Verteilung von Asylsuchenden auf unterschiedliche Staaten den Rahmen. Auf Bundesebene werden Geflüchtete nach dem Königsteiner Schlüssel nach Steueraufkommen und Bevölkerungsgröße auf die Bundesländer verteilt. Der Großteil der konkreten Integrationsaufgaben liegt aber bei den Kommunen.

Infolge der gestiegenen Zuwanderung nach Europa und Deutschland in den Jahren 2015/2016 beschloss der Bundestag 2016 das erste Integrationsgesetz.<sup>9</sup> Alle niedersächsischen Kommunen sind durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung zum Formulieren von kommunalen Integrationskonzepten angehalten. Damit sind in den jeweiligen Landkreisen die Koordinierungsstellen für Migration und Teilhabe betraut. Mit dem vorliegenden Handlungskonzept kommt der Landkreis Verden dieser Verpflichtung nach.

Der Landkreis Verden ist Aufnahmebehörde nach dem Niedersächsischen Aufnahmegesetz. Im Landkreis wurde bisher vorwiegend bedarfsorientiert gearbeitet, das heißt Projekte, Maßnahmen und Initiativen wurden gemeinsam mit den Kommunen und/oder mit Beratungsstellen, Organisationen und Ehrenamtlichen entwickelt. Die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe war bis 2021 entweder aktiv beteiligt oder übernahm eine beratende und unterstützende Funktion. Dem Ziel der Integration von Geflüchteten ist der Landkreis insbesondere durch die Umsetzung von Zielvereinbarungen zwischen Landrat und Politik und durch Gremienarbeit wie u. a. dem zweimal jährlich tagenden Arbeitskreis Integration oder den regelmäßigen Austauschtreffen zwischen den Trägern der Sprachkurse, der Arbeitsagentur und dem Jobcenter gerecht geworden.

### 4.1 Statistische Grundlagen

Für ein umfassendes Bild der Situation vor Ort werden hier einige Statistiken und Berichte mit Bezug zu den in Kapitel 5 genannten Arbeits- und Handlungsfeldern analysiert. Im Folgenden werden daher migrationspolitische Daten und Informationen in den Bereichen Bevölkerung, Einbürgerungen, Bildung und Qualifikation sowie Arbeitsmarkt und Soziales im Landkreis in den Blick genommen.

#### 4.1.1 Bevölkerung

Zum 31.12.2022 lebten insgesamt 140 913 Menschen im Landkreis Verden. Davon hatten 13 958 (9,9 %) Einwohnerinnen und Einwohner eine ausländische Staatsangehörigkeit.

---

<sup>9</sup> Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 5. August 2016, S. 1939-1949.

Dieser Anteil liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 15,9 % der Gesamtbevölkerung (Stand Ende 2022, Statistisches Bundesamt). Die fünf häufigsten Herkunftsländer waren die Ukraine (1 730), die Türkei (1 700), Polen (1 455) Syrien (1 275) und Rumänien (910). Einen Migrationshintergrund im weiteren Sinne hatten 23,3 % der Gesamtbevölkerung im Landkreis, das liegt etwas unter dem niedersächsischen Mittel von 25,1 %. 35 Prozent der Bürgerinnen und Bürger mit ausländischer Staatsangehörigkeit leben bereits seit über 10 Jahren in Deutschland und 19 % sind noch kein ganzes Jahr hier.

Der Anteil an Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Insbesondere für die Jahre 2015, 2016 und 2022 sind stärkere Anstiege durch ein erhöhtes Fluchtaufkommen zu beobachten.

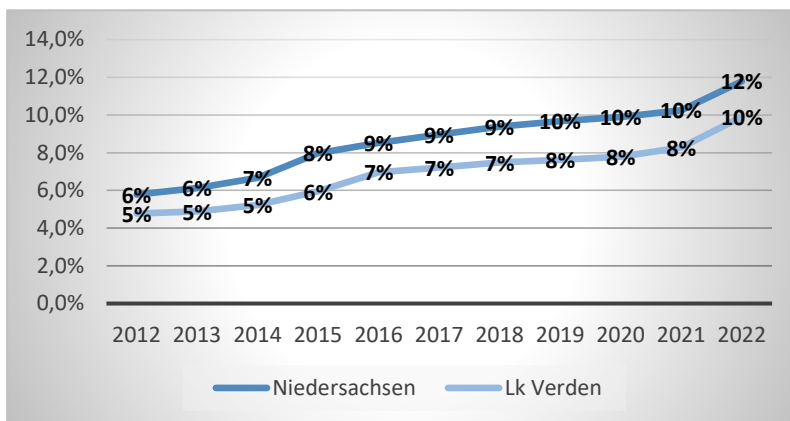


Abbildung 1: Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung in Niedersachsen und im Landkreis Verden zum jeweils 31.12. eines Jahres.

Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen: LSN-Online Tabelle Z100002V; eigene Darstellung und Berechnung.

Die Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung ist im Vergleich zu jener mit deutscher Staatsangehörigkeit wesentlich jünger.

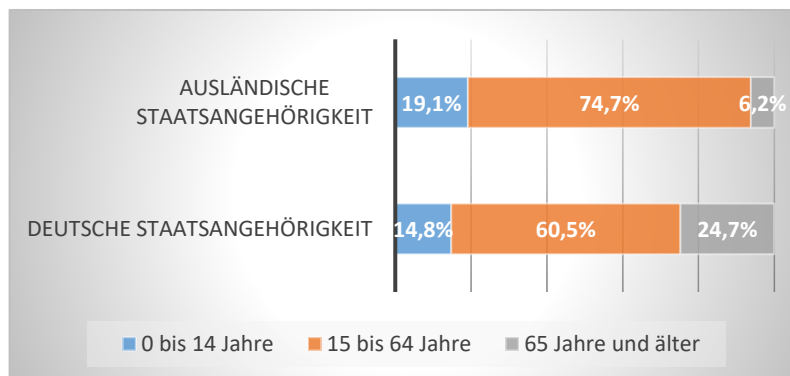


Abbildung 2: Anteil an Altersgruppen im Landkreis Verden nach Staatsangehörigkeit zum 31.12.2022.

Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen: LSN-Online Tabelle A100001K; eigene Darstellung und Berechnung.

#### 4.1.2 Einbürgerungen

Die Anzahl der Einbürgerungen ist über die Jahre hinweg leicht sinkend. 2019 fanden mit 177 die meisten Einbürgerungen im Landkreis Verden statt. Im Jahr 2021 mit 92 die wenigsten.

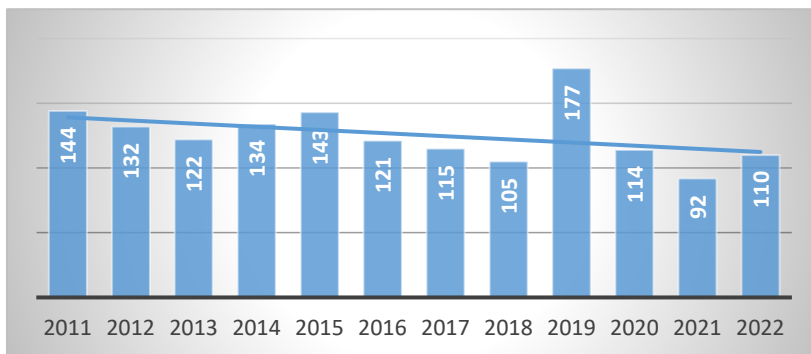


Abbildung 3: Einbürgerungen im Landkreis Verden.

Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen. LSN Online: Tabelle Z1060012; eigene Darstellung.

### 4.1.3 Bildung und Qualifikation

#### Frühkindliche Bildung

Zum 01.03.2021 besuchten insgesamt 1 028 Kinder unter drei Jahren eine Kindertageseinrichtung. 18,7 % von ihnen hatten einen Migrationshintergrund (mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft) und 11,7 % hatten eine nicht deutsche Familiensprache. Im selben Jahr besuchten 4 616 Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt eine Kindertageseinrichtung, hiervon hatten 25 % einen Migrationshintergrund und 16,5 % sprachen zu Hause eine andere Sprache. Anhand des prozentualen Unterschiedes zwischen beiden Altersgruppen kann davon ausgegangen werden, dass Kinder mit einem Migrationshintergrund und/oder einer nicht deutschen Familiensprache tendenziell später eine frühkindliche Einrichtung besuchen als Kinder ohne einen Migrationshintergrund.

#### Schulische Bildung

Im Schuljahr 2021/22 verließen insgesamt 1 177 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen. Davon hatten 1 091 die deutsche Staatsangehörigkeit und 86 Jugendliche eine andere Staatsangehörigkeit.

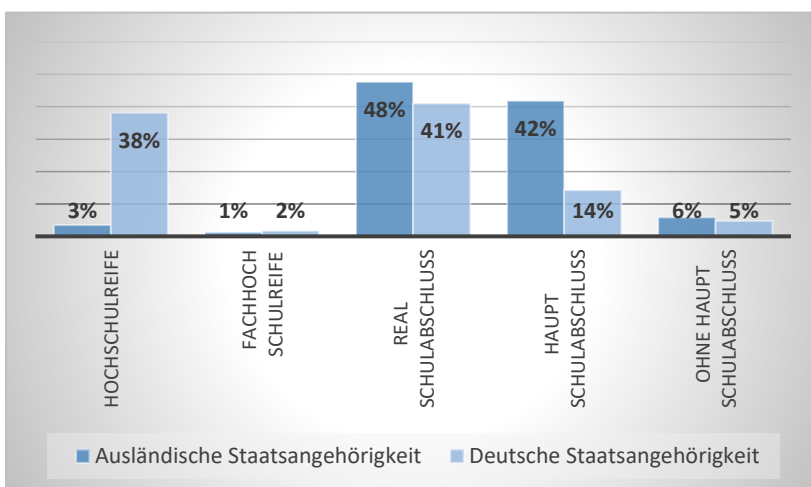


Abbildung 4: Schulabschlüsse der Absolventinnen und Absolventen mit deutscher Staatsangehörigkeit (N=1.091) und ausländischer Staatsangehörigkeit (N=86) an den allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Verden im Schuljahr 2021/22.

Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen: LSN-Online Tabelle K3002519; eigene Darstellung und Berechnung.

Bei den Abschlüssen lassen sich teils große Unterschiede zwischen Jugendlichen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit beobachten. Während 38 % der Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit die Hochschulreife erreichten, waren es bei jenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nur 3 %. Der Anteil an Schülerinnen und Schülern, die keinen Hauptschulabschluss erreichten, ist hingegen in beiden Betrachtungsgruppen relativ gleich groß.

#### 4.1.4 Arbeitsmarkt und Soziales

##### Erwerbstätigkeit

Am 31.03.2023 waren im Landkreis Verden insgesamt 53 319 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 8 817 (16,5 %) von ihnen hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit. Das häufigste Herkunftsland unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit war zum 31.03.2023 Bulgarien (1157), gefolgt von Rumänien (997), Polen (956), Türkei (630) und Irak (313).

Die Beschäftigungsquote lag 2022 im Landkreis Verden insgesamt bei 64,7 %, bei jenen mit deutscher Staatsangehörigkeit betrug sie 65,4 % und bei der ausländischen Bevölkerung 57,9 %. Die Beschäftigungsquoten sind in den vergangenen Jahren insgesamt kontinuierlich gestiegen und nähern sich zwischen Beschäftigten mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit an.

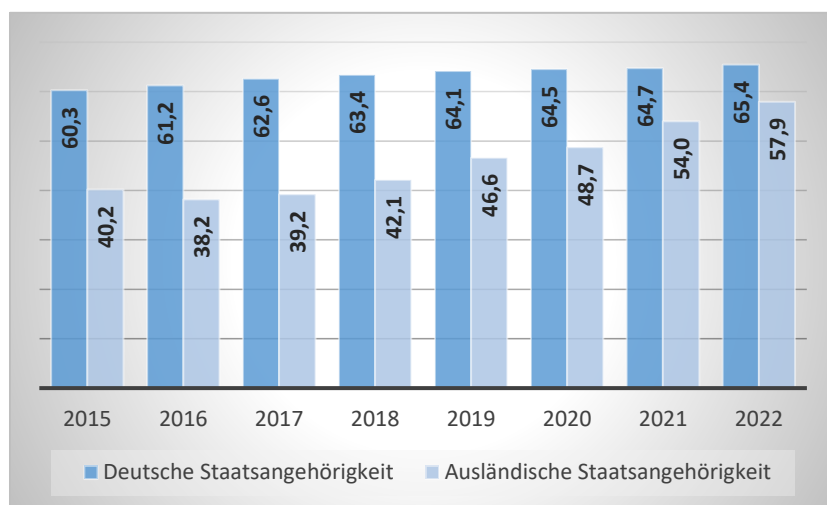


Abbildung 5:  
Beschäftigungsquoten nach  
Staatsangehörigkeit im Landkreis  
Verden.

Quelle; Statistik der  
Bundesagentur für Arbeit.  
Tabellen Kreise,  
Beschäftigungsquoten (DvB, GB,  
aGB), Nürnberg, Juni 2022;  
eigene Darstellung.

Große Unterschiede gibt es jedoch hinsichtlich des Bruttomonatsentgeltes. Während das Medianentgelt im Landkreis Verden insgesamt bei 3.238,00 € lag, betrug es für Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit 3.462,00 € und bei Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit 2.313,00 €. Die unterschiedliche Lohnverteilung spiegelt sich in der Beschäftigungsstruktur wider. 67 % der ausländischen Beschäftigten gehen einer Tätigkeit als Helfer nach. Unter deutschen Beschäftigten liegt dieser Anteil nur bei 15 %.

27 % der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten auf Fachkräfteniveau, unter den deutschen Beschäftigten liegt dieser Anteil im Vergleich bei 62 %. Als Spezialist oder Experte arbeiten nur 6 % der ausländischen Beschäftigten, unter den Deutschen beträgt der Anteil dieser beiden Anforderungsniveaus zusammen 23 %. Bei ausländisch sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat der Landkreis Verden deutschlandweit den höchsten Helferanteil. 68 % arbeiten auf Helferniveau.

## Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2022 waren durchschnittlich 2 712 Personen arbeitslos, davon hatten 866 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Vergleich der Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit und zwischen dem Landkreis Verden und dem Land Niedersachsen zeigt starke Unterschiede. Die Arbeitslosenquoten der deutschen Bevölkerung sind auf beiden regionalen Ebenen wesentlich geringer als die der ausländischen. Weiterhin zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote der ausländischen Bevölkerung auf Landkreisebene viel stärkeren Schwankungen unterliegt.

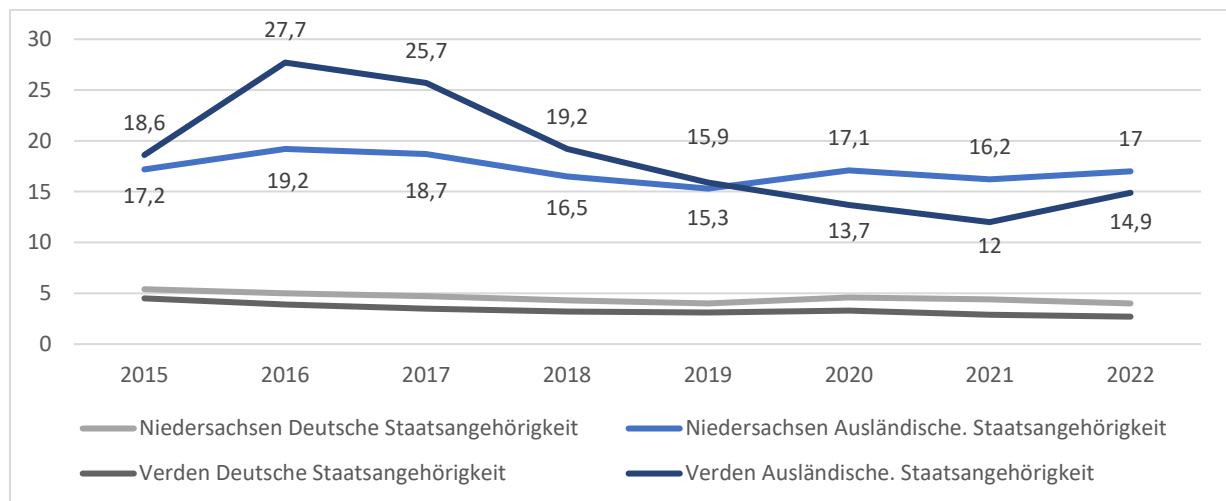


Abbildung 6: Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit im Landkreis Verden und Niedersachsen. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitslosenquote Zeitreihe Tabellen: Deutsche; Ausländer; eigene Darstellung.

## 4.2 Beteiligte der Integrationsarbeit

Eine gelingende Integrationsarbeit ist ohne die vielen verschiedenen Akteurinnen und Akteure und Ämter im Landkreis nicht vorstellbar. Dazu zählen die unterschiedlichen Fachdienste der Kreisverwaltung und der Städte und Gemeinden, die Integrationsbeauftragten und koordinierenden Stellen in den Städten und Gemeinden, das Welcome Center und Team Migration der Arbeit im Landkreis Verden (ALV), Beratungsstellen und Wohlfahrtsverbände, Bildungsträger und Schulen sowie zahlreiche ehrenamtliche Initiativen:

- *Fachdienste der Kreisverwaltung und Arbeit im Landkreis Verden (ALV)*

Die verschiedensten Fachdienste und Abteilungen beschäftigen sich innerhalb der Kreisverwaltung mit komplizierten und komplexen Zusammenhängen im Themenfeld Migration, Integration, Flucht und Asyl. Je nach Einzelfall und Konstellation werden die unterschiedlichsten Stellen oftmals in enger Zusammenarbeit mit ihrer Fachexpertise tätig. Dazu zählen die Fachdienste Ordnung (32.1), Schule und Sport (40.1) und Gebäudetechnik (40.3), Grundsicherung SBG XII und AsylbLG (50.1) sowie Wohnraum und soziale Betreuung für Geflüchtete (50.5), Kreisvolkshochschule (41.3), Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (52.2 und 52.3), Gesundheit (53), Jugend und Familie (51), Arbeitsvermittlung und Beratung (56.1), EU-Förderung und Beschäftigung (56.2) sowie die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Verden (Stabsstelle 16) und die Arbeit im Landkreis Verden AÖR (ALV) mit dem Welcome Center und Team Migration.

- *Integrationsbeauftragte und koordinierende Stellen der Städte und Gemeinden*

Gelingende Integration braucht stabile hauptamtliche Strukturen vor Ort. Die Integrationsbeauftragten und koordinierenden Stellen der Städte und Gemeinden sind wichtige Akteure als lokal koordinierende Stellen zwischen Verwaltung, Politik und der Öffentlichkeit sowie als Ansprechpersonen für Betroffene. Sie sind nah an den Menschen, knüpfen Netzwerke, unterstützen ehrenamtliche Initiativen, setzen Bedarfe um und bringen den Themenbereich Integration in den lokalen Verwaltungen voran. Im Landkreis Verden gibt es aktuell in Verden, Achim, Thedinghausen, Ottersberg und Oyten hauptamtliche Personen im Migrations- und Integrationsmanagement. In den anderen Gemeinden hängen diese Aufgaben von Verwaltungsmitarbeitenden mit anderen Hauptarbeitsfeldern und/oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ab.

- *Bildungsträger*

Bildungsträger sind durch ihre vielfältigen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung wichtige Akteure für die persönliche und berufliche (Weiter-)Entwicklung von Zugewanderten sowie ihre Eingliederung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Außerdem bieten sie Deutschkurse, Integrationskurse und berufsbezogene Sprachkurse zum Erlernen und Verbessern von Deutsch als Zweitsprache an. Reguläre Angebote für Deutsch als Zweitsprache haben im Landkreis Verden die Kreisvolkshochschule (KVHS), das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH (BNW) sowie die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA).

- *allgemein- und berufsbildende Schulen*

Die Anzahl absolvierter Schuljahre hat großen Einfluss auf die Bildungs- und Lebensverläufe von Menschen. Allgemein- und berufsbildende Schulen sind daher wichtige Orte, an denen Voraussetzungen für Teilhabe geschaffen werden. Um den Bedarfen von Neuzugewanderten Schülerinnen und Schülern gerecht zu werden, haben einige Schulen Sprachlernklassen eingerichtet, die die sprachliche Grundlage für die Teilnahme am Regelunterricht legen. Die Berufsbildenden Schulen Verden (BBS) bereiten Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem Sprachförderbedarf in Sprach- und Integrationsklassen auf die Berufseinstiegsschule, berufliche Ausbildung oder Berufstätigkeit vor.

- *Migrationsberatung und Flüchtlingssozialarbeit*

Migrations- und Flüchtlingssozialarbeit bzw. Migrationsberatung wird im Landkreis Verden zudem in freier Trägerschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Caritas organisiert. Sie decken neben der Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderten (MBE) ebenso die Jugendmigrationsdienste (JMD) für Personen unter 27 Jahren im gesamten Landkreis mit ab. Zu ihren Aufgaben zählen die Hilfestellung von schutz- und hilfebedürftigen Menschen beim Ankommen und Klärung von Fragen des alltäglichen Lebens sowie die Beratung von Ehrenamtlichen und Fachkräften bei der Arbeit mit Geflüchteten.

- *Ehrenamtliche*

Ehrenamtlich Tätige sind an den verschiedensten Stellen für das Gemeinwohl aktiv. Sie beraten, begleiten und helfen zumeist hilfebedürftigen Personengruppen. Ihr Engagement umfasst eine große Bandbreite vom Fahrdienst bis zu Sprachcafés, über Hilfen mit Formularen und Briefen (Formularlotsen), Sprachmittlung, Sprachcafés, Unterstützung beim Finden einer Wohnung, bei der Nachhilfe oder der Begleitung bei Behördengängen. Ehrenamtliches Engagement ist eine wichtige Stütze für die Migrations- und Integrationsarbeit vor Ort in den Städten und Gemeinden. Durch ihr herausragendes Engagement entlasten die Ehrenamtlichen hauptamtliche Stellen.

#### 4.3 Die Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe, Integration und Sprache (KMuTIS)

Seit April 2023 befindet sich die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Integration und Sprache, kurz KMuTIS, im (Wieder-)Aufbau und ist nun im Fachdienst Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung der Kreisverwaltung angesiedelt. Die Koordinierungsstelle ist dort eng an das Bildungsbüro inklusive Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring, die Fachkräfteoffensive und Arbeitsvermittlung angebunden. Ferner ist im gleichen Fachdienst das Antragsmanagement mit dem Überblick über die (EU-)Förderlandschaft angesiedelt, sodass bei Bedarf Fördergelder für Maßnahmen akquiriert werden können.

In dieser organisatorischen Anbindung ist bei der Koordinierungsstelle verortet, was schon bei der Vorgängerstelle Migration und Teilhabe bis 2021 bearbeitet wurde. Ergänzt wurden Aufgaben aus früheren Projekten, um bestehende Strukturen zu halten und auszubauen. Die Bezeichnung der Koordinierungsstelle wurde so erweitert auf die Bezeichnung „Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe, Integration und Sprache“. Die KMuTIS bündelt, koordiniert und organisiert kommunale Integrationsaufgaben und hat somit eine Schnittstellenfunktion zwischen den unterschiedlichen Akteuren aus diesen Arbeitsbereichen. Neben der lokalen Einbettung ist die Koordinierungsstelle beispielsweise als Teil des landesweiten Netzwerks „Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen“ (KMN) auch überregional vernetzt. Die KMuTIS möchte partizipative Verfahren und die aktive Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern stärken, um mithilfe dieser die diversen Ziele der Integration, Teilhabe und Verständigung zu verwirklichen.

Die Aufgaben der KMuTIS lassen sich in drei Arbeitsfelder zusammenfassen (Abb. 7):

### 1. Netzwerk- und Informationsarbeit

Austausch und Vernetzung sind für ein erfolgreiches und zuverlässiges lokales Integrations- und Teilhabemanagement unabdingbar. Hierzu zählen der Aufbau und die Pflege von verbindlichen kooperativen Gremienstrukturen im Sinne einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft aller beteiligten hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteure innerhalb und außerhalb der Kreisverwaltung sowie die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) und (organisierten) Bürgerinnen und Bürgern. Hierzu gehören unter anderem die koordinierenden Stellen zu Integration in den Städten und Gemeinden, Beratungs- und Anlaufstellen in freier Trägerschaft, Bildungseinrichtungen sowie die beteiligten Fachdienste und Verwaltungseinrichtungen. Die KMuTIS soll die in der Verantwortungsgemeinschaft vorhandene Expertise bündeln, voranbringen, beraten und systematisch vernetzen. Hierzu zählt ebenfalls die zuverlässige Verteilung und Sicherstellung des Informationsflusses an alle relevanten Stellen und Informationssuchende. Synergieeffekte wie auch ein Bewusstsein für gemeinsames Handeln im Landkreis Verden sollen dadurch gestärkt werden.

### 2. Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit

In der Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit geht es darum, Inhalte zu Migration und Integration als Querschnittsthema in der Öffentlichkeit wie auch Kreisverwaltung stärker zu verankern. Dies kann beispielsweise durch die Initiierung und Koordination von Projekten, Veranstaltungen und Maßnahmen geschehen. Hierzu gehören zudem der KMuTIS-Newsletter sowie Informationsveranstaltungen, Ausstellungen, Fortbildungen, Workshops und Kooperationsprojekte, die von der KMuTIS begleitet und/oder initiiert und durchgeführt werden. Praktische Beispiele dazu sind z. B. Fortbildungen für Sprachmittelnde angeboten oder eine Informationsveranstaltung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Bei all diesen Aktivitäten geht es auch um die Vermittlung von einschlägigem Wissen im Bereich Migration und Integration an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den unterschiedlichen Bereichen. Neben der Vernetzung soll zunehmend auch Partizipation in der kommunalen Integrationspolitik Gewicht bekommen.

### 3. Konzeptionelle Arbeit

Die KMuTIS setzt Projekte und Ideen je nach Thema eigenverantwortlich um und sorgt für den zeit- und problemgerechten Transfer. Als konzeptionelle Arbeit wird hier die Fortschreibung dieses Integrationskonzepts verstanden, ebenso wie Förderanträge und inhaltliche und organisatorische Vorarbeiten für interne wie externe Projekte und Kooperationen.



Abbildung 7: Das Zusammenspiel zentraler Aufgaben der Koordinierungsstelle Migration, Teilhabe, Integration und Sprache des Landkreises Verden; eigene Darstellung.

## 5 Arbeits- und Handlungsfelder

Aus der im Vorfeld durchgeführten Bestandsaufnahme ergaben sich sechs zentrale Arbeits- und Handlungsfelder zur Weiterentwicklung des Migrations- und Integrationsmanagements im Landkreis Verden. Einfache Sprache als Bereicherung zur Verständigung, Partizipation und bürgerschaftliches Engagement, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Wohnen, Leben und Gesundheit sowie die Gleichstellung der Geschlechter spielten in der öffentlichen Wahrnehmung bisher nur eine untergeordnete Rolle. Das Integrationskonzept möchte das ändern und den Fokus auf diese zentralen Felder lenken.

Die sechs Arbeits- und Handlungsfelder sind nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern stehen in enger Wechselwirkung zueinander. So wirkt sich beispielsweise die individuelle Wohnsituation und Gesundheitslage auch auf die Fähigkeit aus, Deutschkenntnisse zu erwerben. Die Umstände des Deutscherwerbs haben wiederum Einfluss auf die Zugangsvoraussetzungen am Arbeitsmarkt.



Abbildung 8: Sechs zentrale Arbeits- und Handlungsfelder des Migrations- und Teilhabemanagements im Landkreis Verden; eigene Darstellung.

Die Arbeits- und Handlungsfelder sind als Ansatzpunkte gedacht, um die Tätigkeiten der KMuTIS planvoll und vorausschauend zu definieren, um Integrationsbemühungen und Teilhabechancen voranzubringen und haupt- und ehrenamtlichen Akteuren praxisorientiert Impulse und Ideen für ihre Integrationsarbeit zu geben.

Dem kommunalen Handlungskonzept liegt eine weitsichtige Ausrichtung von 10 Jahren zugrunde. Kurz- und mittelfristige Vorhaben werden in der jährlichen Jahresplanung evaluiert und veröffentlicht (siehe Jahresplanung).



## 5.1 Sprache und Verständigung

### 5.1.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Sprache ist ein zentraler Zugang zur Welt. Miteinander sprechen zu können ist eine Grundvoraussetzung für soziale und kulturelle Teilhabe: Kontakte in der Nachbarschaft knüpfen, eine passende Arbeitsstelle finden, Hilfe anbieten, zum Elternsprechtag gehen oder eine Krankheit behandeln lassen – all dies setzt voraus, sich verständigen zu können. Gelungene Integration braucht mehr als gute Sprachkenntnisse, ist aber ohne solide Verständigung schwer erreichbar.

Gute Deutschkenntnisse zu erlangen ist kein einfacher Weg und für viele Zugewanderte auch mit dem Erlernen der lateinischen Schrift verbunden. Lernerfolg braucht passgenaue Angebote und Formate, die an unterschiedliche Lebenssituationen, individuelle Lernvoraussetzungen und Bedarfe anknüpfen und gut aufeinander aufbauen. Sprachkurse bieten außerdem eine Tagesstruktur sowie soziale Kontakte und können zu nächsten Schritten

ermutigen. Auch außerhalb von Kursräumen benötigen Menschen Gelegenheiten, Deutsch zu sprechen und ihre Kenntnisse zu verbessern.

Der Arbeitsbereich „Sprache und Verständigung“ bedeutet jedoch nicht nur, Zugewanderte beim Deutschlernen zu fördern. Kommunikation ist ein beidseitiger Prozess. Somit soll auch in den Verwaltungsstrukturen an einer verständlicheren Kommunikation nach außen gearbeitet werden. Viele Bereiche der Behörde haben Verständigungsprobleme mit ihren Kundinnen und Kunden. Mit verantwortlich dafür ist die ausgeprägte Fachsprache in den Verwaltungen mit vielen juristisch-administrativen Begriffen. Briefe, Anträge und Vorgänge sind für Laien dadurch oft herausfordernd: Im Jahr 2009 gaben 86 % der Befragten aus der Gesamtbevölkerung an, Schwierigkeiten mit dem „Amtsdeutsch“ zu haben<sup>10</sup> und mit Deutsch als Fremdsprache sind die sprachlichen Hürden noch größer. Daher ist es sinnvoll, Mitarbeitende in Institutionen und Behörden in der Kompetenz zielgruppengerechter Kommunikation zu fördern. Auch Maßnahmen zur Mehrsprachigkeit verhelfen zu gelingender Verständigung mit Menschen, die noch geringe Deutschkenntnisse haben.

### 5.1.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Im Bereich Deutsch als Zweitsprache bieten aktuell drei Bildungsträger an verschiedenen Standorten im Landkreis Verden Sprach- und Integrationskurse an. Vereinzelt kann zudem auf Deutschkurse in Bremen zurückgegriffen werden. Ehrenamtlich durchgeführte Sprachkurse und Sprachcafés an diversen Orten im Landkreis (z. B. in Oyten, Dörverden-Westen und Verden) sind eine wichtige Ergänzung zum Angebot der Bildungsträger. Sie können weitere Zielgruppen erreichen, Wartezeiten überbrücken und unterschiedliche Sprachniveaus oft individueller betreuen. Teilweise werden Fahrdienste, spezielle Frauensprachkurse oder Kinderbetreuungsangebote organisiert. Zudem haben einige allgemein- und berufsbildende Schulen eigene Sprachförderangebote.

Aktuell gibt es nicht genügend Kurse, um den Bedarf zu decken, sodass manchmal lange Wartezeiten entstehen.<sup>11</sup> Das Ziel einer Sprachkurslandschaft, die „unterschiedliche Lebenssituationen, Lernvoraussetzungen und Bedarfe“ (siehe oben) berücksichtigt, birgt viele Herausforderungen. Auf der Seite der Kursträger sind die Mittel für die Kursdurchführung begrenzt und die Anforderungen an Dozierende hoch, sowohl was Formalien und Lehrberechtigungen angeht, als auch in der Kursdurchführung durch Teilnehmende mit sehr diversen Lernvoraussetzungen und Bildungshintergründen. Der Fachkräftemangel tut sein Übriges, wodurch neue Sprachlehrkräfte schwer zu finden sind. Passende Räumlichkeiten fehlen oftmals. Dabei steuern die Regelungen der Drittmittelgeber die Zielgruppen, Formate und anderes mehr. Die Zuwanderungs- und Zuweisungszahlen sind schwer planbar und verändern sich ständig. Diese Umstände erschweren die Kursplanung.

---

<sup>10</sup> Laut einer repräsentativen Studie der Gesellschaft für Deutsche Sprache (GfdS). Die LEO-Studie der Universität Hamburg untersuchte 2018 die Lesekompetenz in der deutschen Bevölkerung. Ein Ergebnis: 32,6 Prozent der hier lebenden Menschen zwischen 18 und 64 Jahren verstehen nur leichte Schriftsprache – und hier wurde nur der deutschsprachige Bevölkerungsanteil gemessen, Zugewanderte mit geringen Deutschkenntnissen waren nicht Teil der Studie. Der tatsächliche Anteil ist also vermutlich noch höher.

<sup>11</sup> Beispielhafte Zahl: Anfang Nov. 2023 stehen ca. 200 Personen im Landkreis auf der Warteliste für einen Integrationskurs.

Seitens der Zugewanderten fällt das Deutschlernen oft nicht leicht, selbst bei teils vorhandener Mehrsprachigkeit. Der Überblick über das Kursangebot sowie Wartezeiten sind weitere Hürden. Zudem sind Kurse je nach Wohnort schwer mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Auch die Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung erschwert Kursbesuche insbesondere für Frauen. Gibt es nach abgeschlossenem Kurs keinen Anschluss, fehlt die kontinuierliche Übung.

Richtige Anträge zu finden und richtig zu stellen, Bescheide und Vorgänge zu verstehen bindet viele Kapazitäten in der Integrationsarbeit. Nicht nur Zugewanderte sind hier oft überfordert, sondern auch Migrationsberatungsstellen, Integrationsbeauftragte und Ehrenamtliche. Im Bereich Verständlichkeit von Amtssprache ist als Best Practice im Landkreis daher das Projekt „Sprachkompass - Zielgruppengerechte Verwaltungssprache“ beim Landkreis Verden zu nennen. Im Jahr 2012 wurde in Zusammenarbeit mit Studierenden der Ernst-August-Universität Göttingen ein Projekt zur Vereinfachung von Behördensprache begonnen. Daraus entstand ein Workshop-Format für Mitarbeitende, welches bis zum Beginn der Corona-Pandemie regelmäßig durchgeführt wurde. 2023 hat die Koordinierungsstelle für Migration und Teilhabe, Integration und Sprache (KMUTIS) in Kooperation mit dem Personalrat, dem Schreibdienst, der Gleichstellungsbeauftragten sowie mit der Stabsstelle Recht des Landkreises Verden das Projekt wieder aufgegriffen. Im neuen Projektteam wurde das Workshop-Konzept überarbeitet. Ab 2024 werden die Schulungen wieder durchgeführt, weitere gemeinsame Projekte sind angedacht.



## 5.2 Bildung, Ausbildung und Arbeit

### 5.2.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Der Zugang zu Bildung ist ein zentraler Baustein unserer demokratischen Gesellschaftsordnung. Bildungschancen sollen für alle gleich sein. Sie strukturieren für Zugewanderte den weiteren sprachlichen Erwerb, den Zugang zu weiterführenden Schulformen, den Eintritt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Teilhabe am öffentlichen Leben. Gerechte Bildungschancen sind nicht zuletzt auch für Migrantinnen und Migranten Voraussetzung, um eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen. Lern- und Bildungseinrichtungen wie Kindertageseinrichtungen, Grundschulen, weiterführende Schulformen wie Berufsschulen oder Erwachsenenbildung an Volkshochschulen können einen wegweisenden Beitrag dazu leisten.

Dennoch zeigen auch über 20 Jahre nach dem sogenannten PISA-Schock viele Studien<sup>12</sup>, dass die Bildungschancen in allen Bildungsbereichen – von der frühkindlichen Bildung, über die Schulbildung, Berufsausbildung, Hochschulbildung bis hin zur Erwachsenenbildung – ungleich verteilt sind (vgl. Abschn. 4.1.3). Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen seltener eine Kindertageseinrichtung und sind an Hauptschulen über- und an Gymnasien

<sup>12</sup> Laut PISA-Studie 2022 (veröffentlicht am 05.12.2023) sind Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in Deutschland in der Regel sozioökonomisch benachteiligt. Es lassen sich u. a. in den Bereichen Mathematik und Lesekompetenz signifikante Differenzen feststellen, [https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/GERMANY\\_Country-Note-PISA-2022\\_DEU.pdf](https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/GERMANY_Country-Note-PISA-2022_DEU.pdf) [Abruf am 06.12.2023].

unterpräsentiert.<sup>13</sup> Sie wirken weniger an Bildungsprogrammen mit und haben oftmals nicht die Ressourcen, Nachhilfekurse oder anderweitige Hilfen in Anspruch zu nehmen. Diese Benachteiligung hat auch Auswirkungen auf die spätere gesellschaftliche Teilhabe wie beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt. Diese Ungleichheit hat sich während und infolge der Corona-Pandemie noch vergrößert und setzt sich in der beruflichen Bildung und im Studium fort. „Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien sind also über ihre gesamte Bildungskarriere hinweg doppelt benachteiligt: durch ihren Migrationshintergrund, aber vor allem durch ihre soziale Herkunft.“<sup>14</sup> Mädchen sind dabei trotz besserer schulischer Leistungen stärker betroffen.

Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland genießt weltweit einen hervorragenden Ruf, ist in seinen Besonderheiten aber schwer zu verstehen und mit Bildungsverläufen im Ausland zu koppeln. In der Ausbildungsberatung ist es schwer zu vermitteln, dass es sich lohnt, nach der Schule oder trotz Berufserfahrung im Ausland eine mehrjährige und gering entlohnte betriebliche oder schulische Ausbildung zu beginnen. Die schnelle Anstellung im Niedriglohnsektor verspricht kurzfristig mehr Einkommen und Anerkennung und ist aus Sicht der Betroffenen die oftmals näherliegende Option. Besonders drastisch zeigt sich diese Problematik in Bezug auf den Fachkräftemangel als eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Diese wird sich im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel weiter zuspitzen. Der Arbeitsmarkt muss sich umstrukturieren und Einwanderung als einen entscheidenden Faktor sehen, den deutschen Arbeitsmarkt langfristig zu stabilisieren und Fachkräfte zu sichern. Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen braucht lange und sorgt häufig nicht für Gleichwertigkeit, was zu Frustration und Unverständnis bei den Betroffenen führt.

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz und neu geschlossene Anwerbeabkommen sollen Fachkräfte aus dem Ausland anziehen. Prozesse zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse werden überarbeitet, um die Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen. Der Effekt ist jedoch erstmal gering. Studien zeigen, dass Deutschland für ausländische Fachkräfte im internationalen Vergleich eher schlecht abschneidet und Attraktivität vermissen lässt<sup>15</sup>. Wie die Statistik in Abschnitt 4.1.4 zeigt, sind ausländische Beschäftigte durchschnittlich niedriger qualifiziert als deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger.

---

<sup>13</sup> Ungleiche Bildungschancen. Fakten zur Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem, 14. Februar 2023, aktualisierte Fassung. Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH, <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/09/SVR-Fakten-zu-ungleichen-Bildungschancen-2023.pdf> [Abruf am 06.12.2023].

<sup>14</sup> SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2016: Doppelt benachteiligt? Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem, [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/07/SVR-FB\\_Doppelt\\_benachteiligt.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/07/SVR-FB_Doppelt_benachteiligt.pdf) [Abruf am 06.12.2023].

<sup>15</sup> Im März 2023 erschien eine Studie der Bertelsmann-Stiftung mit dem Ergebnis, dass Deutschland gegenüber früheren Jahren an Attraktivität verloren hat und auf Platz 15 der 38 OECD-Länder gerutscht ist, was Rahmenbedingungen für hochqualifizierte Fachkräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer angeht. Bei der Studie „Expats Insider“ aus August 2023 landete Deutschland gar auf Platz 49 von 53 untersuchten Ländern zum Thema Zufriedenheit internationaler Fachkräfte, <https://www.internations.org/expat-insider/2023/best-and-worst-places-for-expats-40353> sowie <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/maerz/deutschland-faellt-zurueck-im-internationalen-wettbewerb-um-top-talente> [Abruf am 05.12.2023].

Vor diesem Hintergrund lohnt es sicher, im Arbeits- und Handlungsfeld Bildung, Ausbildung und Arbeit insbesondere die Bildungsverläufe von Zugewanderten, die bereits in Deutschland leben und bleiben möchten, zu fördern.

## 5.2.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Zahlreiche Akteure aus den Kommunen, Schulen, weiteren Institutionen sowie der Wirtschaft arbeiten daran, die Bildungserfolge von Zugewanderten zu verbessern und ausländische Fachkräfte zu gewinnen, um dem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel zu begegnen. Die Herausforderungen liegen darin, allen jungen Menschen gute Bildungschancen zu ermöglichen und erwachsene Zugewanderte gut im deutschen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Im Bereich Schule gibt es unterschiedliche Bestrebungen zur Sprachförderung geflüchteter Kinder und Jugendlicher. Das Cato Bontjes van Beek-Gymnasium in Achim verfügt über eine Sprachlernklasse, die sprachliche Grundlagen für die Teilnahme am Regelunterricht legt. An der Campus Oberschule Verden gibt es den Sprachencampus, wo Schülerinnen und Schüler stundenweise für zusätzliche Sprachförderung aus dem Regelunterricht geholt werden. Die Berufsbildende Schulen (BBS) Verden bereiten neu eingereisten Jugendlichen zwischen 16 und 18 Jahren sowie Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem Sprachförderbedarf nach dem Sek-I-Bereich in einjährigen Sprach- und Integrationsklassen auf die Berufseinstiegschule, berufliche Ausbildung oder Berufstätigkeit vor. Diese unterstützenden Sonderklassen reichen jedoch häufig nicht, um eine Ausbildung oder einen Berufsstart erfolgreich zu beginnen. Der „Runde Tisch Deutsch als Zweitsprache (DaZ) Seiteneinsteiger Verden“ mit Vertretungen diverser Schulen im Landkreis sowie Beraterinnen für Sprachbildung und Interkulturelle Bildung vom Sprachbildungszentrum Celle versucht, diese Situation zu verbessern. Im Landkreis Verden laufen Überlegungen, zusätzliche Intensivkurse für neuzugewanderte Schülerinnen und Schüler einzurichten. Der Bildungsverbund Schule-Beruf ist auf Übergänge zwischen Schule und Beruf spezialisiert und führt zahlreiche Projekte zur Berufs- und Anschlussorientierung durch. In der Wirtschaftsförderung des Landkreises, aber auch anderen Fachdiensten sind Arbeitskreise und Projekte damit beschäftigt, Fachkräfte in den unterschiedlichsten Berufssparten zu finden, auszubilden und zu fördern. Hier sind eine Verstärkung sowie eine stärkere Beschäftigung mit jungen Zugewanderten sinnvoll.

Speziell für Neuzugewanderte nimmt sich das neue Welcome Center (siehe Info-Box) für die Landkreise Verden und Osterholz den vielfältigen Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt an.

### Info-Box: „Welcome Center“ im Landkreis Verden

Seit November 2023 gibt es beim Landkreis Verden das ESF-geförderte Projekt „Welcome Center“. Die zentrale Aufgabe besteht darin, Zugewanderte im SGB-II- und SGB-III-Bezug sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerber in den Landkreisen Verden und Osterholz bei Fragen rund um das Ankommen zu unterstützen. Dies umfasst Hilfestellungen in Form von Beratungen und Verweisberatungen bei vielfältigen Problemstellungen, etwa bei der Kinderbetreuung, der Wohnungssuche oder der Vermittlung zu entsprechenden Servicestellen.

Außerdem werden Qualifizierungsmöglichkeiten aufgezeigt, gibt es Hilfe bei der konkreten Jobsuche, z. B. durch das Erstellen und Überprüfen von Bewerbungsunterlagen und Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Zu letzterem werden die Gespräche mit der IQ Anerkennungsberatung in Cuxhaven vorbereitet und begleitet. Das Welcome Center in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung hat das Wissen über lokale Akteure (insbesondere von klein- und mittelständischen Unternehmen) im Landkreis Verden. Zugewanderte bekommen hier niedrigschwellig und ortsnahe Verweisberatung angeboten, um sich besser auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtzufinden.



## 5.3 Partizipation und bürgerschaftliches Engagement

### 5.3.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Partizipation als vertrauensvoller Kommunikationsprozess ist eine Möglichkeit, sich über Wünsche, Anregungen, Erfahrungen und Erwartungen auszutauschen. Betroffene Bürgerinnen und Bürger wirken selbst mit an einem bedarfsorientierten Angebot und passenden Impulsen.

Veranstaltungen, Kurse oder offene Angebote, die das Ziel der Integration von Geflüchteten verfolgen, können Bedarfe am besten treffen, wenn Migrantinnen und Migranten als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Lebensumstände an Planungen von Angeboten mitwirken: Welche Angebote fehlen? Welche Interessen und Motivation gibt es? Welche Hürden bestehen? Wenn Chancen und Hürden in partizipativen Verfahren unter Mitwirkung von Betroffenen mitberücksichtigt werden, werden diese wahrscheinlich häufiger angenommen. Gleichzeitig wird durch die Mitwirkung am Verfahren auch Integration und Teilhabe ermöglicht.

### 5.3.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Viele Kommunen im Landkreis Verden haben breite und gut organisierte ehrenamtliche Netzwerke und Vereine wie zum Beispiel die Integrationslotsen Ottersberg oder die Initiative „Dörverden hilft“. Ehrenamtliche helfen beim Ausfüllen von Anträgen und Dokumenten, erklären, welche Anlaufstelle zu welchem Anliegen passt, leisten Hausaufgabenhilfe und Fahrdienste, helfen bei der Wohnungssuche, dolmetschen bei Terminen, begleiten zur Behörde, organisieren benötigte Grundausstattung und vieles andere mehr. Diese Tätigkeiten und die dadurch entstehende Vertrauensbeziehung bieten eine wichtige Ergänzung zu den hauptamtlichen Strukturen im lokalen Integrations-, Beratungs- und Teilhabemanagement. Sie sind wichtige Bezugspunkte für Migrantinnen und Migranten.

Jedoch steht dieses dringend benötigte Netzwerk aus ehrenamtlichen Personen und Vereinen auf einem fragilen Fundament. In fast allen Kommunen wird berichtet, dass Ehrenamtliche weniger werden und mit den an sie herangetragenen bürokratischen und zeitaufwändigen Vorgängen oft selbst überfordert sind. Dadurch bleiben weniger Kapazitäten für positive und verbindende Aktivitäten wie Nachbarschaftsfeste oder gemeinsame Ausflüge. Um zu erreichen, dass Ehrenamtliche motiviert und aktiv bleiben, muss Ehrenamt auch Spaß bereiten. Schulungen von Integrations- und Formularlotsen erweitern das Fachwissen

darüber. Hier ist auch die Verantwortung der Regeldienste zu nennen, ihren Klientinnen und Klienten selbst Unterstützung zu bieten, um das Ehrenamt nicht zu überfrachten.

Diese Unterstützung soll möglichst allen ehrenamtlich Tätigen zukommen. Lokale migrantische Communities leisten in erheblichem Ausmaß unentgeltlich bürgerschaftliches Engagement, wenn sie für Neuzugewanderte bei Terminen sprachmitteln, Briefe übersetzen und bei Alltagsproblemen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Sie sind dabei selten in Vereinen und weniger formell organisiert und infolgedessen oft weitestgehend unsichtbar. Migrantenselbstorganisationen (MSO) können ebenso wie bestehende Vereine als wertvolle Anknüpfungspunkte gewinnbringende Impulse in die kommunalen Planungs- und Entscheidungsfindungsprozess einbringen.



## 5.4 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

### 5.4.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

„Das Ziel interkultureller Öffnung ist es, Strukturen so zu verändern, dass auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen ermöglicht wird“ (MS Niedersachsen 2016). Unsere Gesellschaft ist durch eine zunehmende Diversität geprägt. Interkulturelle Öffnung meint vor diesem Hintergrund einen Prozess der Selbstreflexion und Weiterentwicklung aus der Haltung, Vielfalt als Chance zu begreifen. Das Ziel ist, die eigenen Strukturen und Dienstleistungen gleichberechtigt für zugewanderte Menschen zugänglich zu machen. Der Begriff „interkulturelle Öffnung“ wird zunehmend von Diversity-Konzepten abgelöst, die nicht nur auf Herkunft, sondern auch andere Vielfaltsaspekte (z. B. Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung, sexuelle Orientierung) berücksichtigen. Dafür braucht es fortlaufende Veränderungsprozesse auf institutioneller wie auch persönlicher Ebene aller Beschäftigten. Interkulturelle Öffnung ist vor dem Hintergrund langfristig als Querschnittsthema fachressortübergreifend angelegt. Die in Abschnitt 5.1.2 beschriebene Verständlichkeit von Behördenkommunikation ist auch hierfür ein wichtiger Aspekt. Einfache Sprache ist im Rahmen einer interkulturellen Öffnung oft die wichtigste „Zweitsprache“. Auch Bemühungen zur mehrsprachigen Dienstleistungen sind an manchen Stellen denkbar (z. B. durch die Einführung der Integreat-App).

#### Info-Box: Sprachmittlung als wichtiges Instrument interkultureller Öffnung

##### *Was bedeutet Sprachmittlung?*

Können Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten sich nicht ausreichend auf Deutsch verständigen, wird eine Person dazu geholt, die beide Sprachen sehr gut spricht. Sie dolmetscht für die Gesprächsparteien, wiederholt also das Gesagte in der jeweils anderen Sprache und ermöglicht somit erst eine qualitativ umfängliche Verständigung. Sprachmittelnde haben meist keinen beruflichen Hintergrund im Dolmetschen oder Übersetzen, sondern verdanken ihre Mehrsprachigkeit einer eigenen Zuwanderungsgeschichte.

### *Warum ist Sprachmittlung wichtig?*

Mit mehr Zuwanderung und Vielfalt wachsen Probleme mit der sprachlichen Verständigung. Diese erschweren die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden in den verschiedensten Bereichen zu Kundinnen und Kunden, Klienten, Ratsuchenden, Patientinnen und Patienten, Eltern usw., deren Deutschkenntnisse für die zu behandelnden Sachverhalte nicht ausreichen. Aus fehlender Verständigung folgen Probleme, Frustration und Verluste bei allen Beteiligten. Nicht eingehaltene oder erfolglose Termine und Missverständnisse verursachen ineffiziente Abläufe und somit erheblichen Mehraufwand und Mehrkosten. Nur wenn beide Seiten umfänglich und verlässlich miteinander kommunizieren, können Mitarbeitende in genannten Bereichen neuzugewanderte Menschen effektiv beraten und begleiten. Sprachmittlung ist hier ein gutes Instrument.<sup>16</sup>

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung veröffentlichte 2016 einen Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltung, um Landes- und Kommunalverwaltungen bei der Umsetzung interkultureller Öffnung zu unterstützen.

#### 5.4.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Im Landkreis Verden gab es bereits Schulungsangebote zum Thema interkulturelle Kommunikation, die zukünftig fortgeführt und erweitert werden sollen. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind unter den Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Die Webseite ist weitgehend in behördenüblichem Deutsch geschrieben. Sprachliche Schwierigkeiten werden immer wieder als große Hürde in der Zusammenarbeit mit den verschiedensten Stellen in der Verdener Kommunalverwaltung thematisiert. Teilweise liegen Anträge bereits in mehreren Sprachen vor und werden Termine mit anderssprachiger Kundschaft mit Hilfe von Sprachmittlung durchgeführt.

Die geplante Einführung der Integreat-App im Landkreis Verden im Jahr 2024 ist ein großer Schritt Richtung interkultureller Öffnung wie auch Digitalisierung der Verwaltung. Wesentliche Informationen zum Leben in Deutschland und insbesondere im Landkreis Verden können mehrsprachig eingestellt werden. Diese Anwendung soll Neuzugewanderten wie auch Ehrenamtlichen und Fachkräften die Orientierung im Landkreis und der Kreisverwaltung, den Umgang mit Dokumenten sowie die gegenseitige Kommunikation erleichtern.

Sprachmittlung wird im Landkreis ehrenamtlich und hauptamtlich geleistet und auf Kreisverwaltungsebene sowie in den Kommunen separat organisiert. Der Landkreis nutzt Sprachmittelnde vor allem bei Terminen in der Kreisverwaltung und an Schulen in Trägerschaft des Landkreises. Einsätze und Aufwandsentschädigung werden vom Fachdienst Soziales koordiniert. Die anderen Kommunen vermitteln ehrenamtliche Sprachmittelnde größtenteils im

---

<sup>16</sup> SPuK Osnabrück 2022: Wege zur Professionalisierung von Sprachmittlungsangeboten im ländlichen Raum Praxisbasierter Leitfaden. Caritasverband für die Diözese Osnabrück, Herausgabe im Rahmen des Projekts SPuK Bund IV.

medizinischen Bereich und verfügen über ein jährliches Budget für bürgerschaftliches Engagement für Aufwandsentschädigungen. Neben der ehrenamtlichen Sprachmittlung wird weiterhin auf private Sprachmittlung gesetzt, wobei Betroffene zumeist Personen aus dem eigenen Verwandten- oder Bekanntenkreis mitbringen.

Damit die bestehenden Strukturen die Qualität der Sprachmittlung zuverlässig erbringen können, sind einige Schritte erforderlich: Die oben beschriebenen Effekte von Sprachmittlung können nur verlässlich erzielt werden, wenn es ein klares Rollenbild der Sprachmittelnden gibt. Mitarbeitende wie Sprachmittelnde müssen dafür ein reflektiertes Verständnis ihrer jeweiligen Rolle und Aufgaben haben. Für Sprachmittelnde wurde ein reguläres Schulungsangebot begonnen. Ratsam sind zudem Schulungen für Fachkräfte zur sprachmittlungsgestützten Gesprächsführung sowie feste Vereinbarungen mit Einsatzstellen. Außerdem steigert ein systematisiertes Aufnahmeverfahren mit klaren Kriterien zur Qualifikation der Sprachmittelnden die Qualität. Privat mitgebrachte Sprachmittelnde sind zumeist persönlich involviert und nicht professionell geschult. Dies ist bei deren Einsatz zu berücksichtigen.

Zur Deckung des großen Bedarfs an Sprachmittlung werden mehr Sprachmittelnde sowie Einsätze in weiteren Bereichen wie in Kindertageseinrichtungen und im Gesundheitsbereich gebraucht. Ist der Kontakt zu Eltern erschwert, können Probleme und individuelle Förderbedarfe nicht frühzeitig und zielgerichtet angegangen werden. Arzt- und Psychotherapiepraxen können Neuzugewanderte aufgrund sprachlicher Barrieren teils nicht passgenau behandeln oder nehmen sie erst gar nicht auf (siehe Abschn. 5.5.1).

Viele Ehrenamtliche bekunden Bereitschaft und Interesse, mehr Schulungen zu besuchen. Höhere Anforderungen sind jedoch nur eingeschränkt mit dem Konzept „Ehrenamt“ vereinbar. Es wurden bereits erste Schritte der Qualitätsentwicklung im Landkreis gegangen. Eine Satzungsänderung zur Erhöhung der ehrenamtlichen Pauschale für Sprachmittlungs-Einsätze wurde beschlossen sowie erste Austauschtreffen und Grundlagenschulungen für Sprachmittelnde durchgeführt. Dieser Strukturprozess wird durch die KMuTIS in Kooperation mit dem Fachdienst Soziales weitergeführt. Im Bereich der Arbeitsvermittlung des Kommunalen Jobcenters wurde Videodolmetschen in der Beratung erfolgreich erprobt und kann ab sofort stärker eingesetzt werden.



## 5.5 Wohnen, Leben und Gesundheit

### 5.5.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Der steigende Wohnraumangel in Deutschland macht es für viele Menschen immer schwerer, eine bezahlbare Wohnung in geeigneter Größe und Ausstattung zu bekommen. Verschärft stellt sich diese Situation für Menschen in verletzlichen Lebenslagen wie bei Geflüchteten dar.

Eine gesicherte und geeignete Unterkunft ist elementar für die Lebensqualität und das körperliche wie mentale Wohlergehen. Beengte Verhältnisse, mangelnde Privatsphäre, fehlende Rückzugsräume und schlechte Bausubstanz in provisorischen Gemeinschaftsunterkünften verschärfen Belastungen und Konflikte. Geflüchtete Menschen sollen daher

prioritär dezentral, also auf dem regulären Wohnungsmarkt untergebracht werden statt in Sammelunterkünften. Sind diese aufgrund akuten Bedarfs unvermeidbar, sollen sie nur so kurzfristig wie möglich bewohnt werden.

Aufgrund des Mangels an medizinischem Fachpersonal ist eine angemessene medizinische Versorgung in der Praxis nicht immer gegeben. Ein gesundes Leben braucht die Behandlung, aber auch die Prävention von Krankheiten. Studien zeigen jedoch, dass es einen Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen gibt. Beeinflussende Faktoren sind z. B. (Un-)Verständnis für die Rechtslage, Deutschkenntnisse, sozialer Status, Angst vor Abschiebung und Selbstsicherheit. Insbesondere die psychosoziale Versorgung von Menschen, die wenig Deutsch sprechen, ist schwierig. Obwohl viele geflüchtete Menschen unter posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) leiden, werden diese oftmals nicht behandelt. Nur selten wird Psychotherapie sprachmittlungsgestützt oder durch Fachpersonen mit Kenntnissen in Herkunftssprachen durchgeführt. Ursachen für Gewalt z. B. in Sammelunterkünften sind oft struktureller Natur und in psychischen Belastungen begründet.

Der lang erwartete Platz im Deutschsprachkurs, der notwendige Arzttermin oder die helfende Wohnraumvermittlung bringen den betroffenen Menschen jedoch nur dann etwas, wenn sie dort gut hinkommen. Gleiches gilt für den Besuch im Kino oder Restaurant, den Elternabend, das Sporttraining und das Treffen mit Freunden: Alltagsgestaltung und Lebensqualität, sozialer Austausch und gesellschaftliche Teilhabe setzen Mobilität voraus. Geflüchtete und zugewanderte Menschen haben weniger finanzielle Ressourcen, oftmals kein Auto und sind daher im Besonderen auf einen gut ausgebauten ÖPNV angewiesen.

## 5.5.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Die Kreisverwaltung setzt in der Unterbringung von Geflüchteten auf dezentrale Unterbringung und ist sehr bemüht, Menschen so kurz wie möglich in den wenigen Sammelunterkünften wohnen zu lassen. Aufgrund des Wohnungsmangels dürfen Menschen oft auch nach Ende der Unterbringungspflicht für Asylbewerberinnen und -bewerber in Wohnungen des Landkreises wohnen bleiben. Da diese jedoch auch für Neuzugewanderte nötig sind, ist dies ein konfliktreiches Spannungsfeld in der Praxis.

Die Kreisverwaltung hat 2022 ein Wohnraumbeschaffungsprogramm aufgelegt, um durch einen finanziellen Anreiz die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum in bestehenden Immobilien zu fördern. Diese Zuschüsse sollen auch gezielt bei der Schaffung von Wohnraum für Geflüchtete helfen.<sup>17</sup> Während des Zuzugs ukrainischer Geflüchteter wurde die Möglichkeit zur frühzeitigen freien Wohnortwahl praktiziert. Auf diesem Wege konnte die hohe Zahl der Ankünfte bewältigt und die Aufnahmebereitschaft aus der Bevölkerung gut genutzt werden.<sup>18</sup> Doch auch im Landkreis Verden ist passender Wohnraum zunehmend schwer zu finden.

---

<sup>17</sup> <https://www.landkreis-verden.de/abfall-bauen-umwelt/bauen-und-wohnen/wohnraum-beschaffungsprogramm/> [Abruf am 06.12.2023].

<sup>18</sup> Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland. Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BIB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung (2023), [https://www.bib.bund.de/Publikation/2023/pdf/Gefluechtete-aus-der-Ukraine-in-Deutschland.pdf;jsessionid=87293809853CBA2B44B70D3575F8433C.intranet672?\\_blob=publicationFile&v=3 - page=53](https://www.bib.bund.de/Publikation/2023/pdf/Gefluechtete-aus-der-Ukraine-in-Deutschland.pdf;jsessionid=87293809853CBA2B44B70D3575F8433C.intranet672?_blob=publicationFile&v=3 - page=53), S. 53f. [Abruf am 06.12.2023].

Befragte Haupt- und Ehrenamtliche benennen dies als mitunter gravierendstes Problem in ihrer Integrationsarbeit.

Infolge des Mangels an Ärztinnen und Ärzten bekommen Menschen oft nur schwer Termine. Geflüchteten ist das deutsche Gesundheitssystem unbekannt und sie werden häufig selbst mit Termin und nach Wartezeit am Tresen abgewiesen, wenn sie keine private Sprachmittlung dabei haben. Sprachliche Hürden erschweren Anamnese und Aufklärung und somit die medizinische Behandlung immens. Zudem ist auch hier Mobilität oftmals ein Problem, je nach Wohnort der Person und Erreichbarkeit der jeweiligen Praxis.

Über den Gesundheitsbereich hinaus stellt auch die Mobilität im Landkreis Verden eine große Einschränkung dar, weil viele Orte nicht oder kaum mit ÖPNV versorgt sind. So werden viele Dinge des täglichen Lebens sehr zeitaufwendig oder kaum erreichbar, was eine Hürde zur erfolgreichen Integration und Teilhabe darstellt.

Neben ehrenamtlichen Fahrdiensten, die vielerorts die Wahrnehmung einzelner Termine oder auch Sprachkurse ermöglichen, ist ein Kooperationsprojekt zum Thema Mobilität als Best-Practice zu nennen: Die Stadt Verden bietet gemeinsam mit dem Präventionsteam der Polizeiinspektion Verden/Osterholz sowie dem Kreissportbund Fahrradkurse speziell für Migrantinnen an.

Um Mobilitätshürden im Landkreis zu senken, sind jedoch noch andere Formen und Verkehrsmittel zu prüfen. Dabei sind gesamtgesellschaftliche Maßnahmen gefragt, die sich nicht nur auf den Bereich Migration und Integration beziehen. Es braucht mehr flexible und bedarfsorientierte Bedienformen, die den lokalen Linienverkehr erweitern. Alternative Mobilitätsangebote wie Bike- oder Ridesharing sind kombinierbar und optimieren das Angebot im ländlichen Raum weiter, sodass ein Leben ohne Auto auf dem Land vereinfacht bzw. ermöglicht wird.<sup>19</sup> Dies stärkt nicht nur die Mobilität im ländlichen Raum, sondern führt auch zu mehr Teilhabemöglichkeiten am öffentlichen Leben.



## 5.6 Gleichstellung der Geschlechter

### 5.6.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als verfassungsrechtliches Gebot im Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben. Die Bundesregierung hat in ihren Nachhaltigkeitszielen das Ziel der Geschlechtergleichheit mit diversen Aspekten aufgeschlüsselt. Darunter fallen etwa die gleichberechtigte Teilnahme am politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben, die Abschaffung von Gewalt, Schutz vor Diskriminierung und Ausbeutung von Frauen und Mädchen, ungehinderter Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und entsprechenden Rechten sowie die Förderung von Selbstbestimmung. Die Lebensrealitäten zugewanderter Frauen sind von diesen Zielen jedoch häufig weit entfernt. Das ist oftmals mit vielfältigen Hürden beim Spracherwerb, im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu erklären.

<sup>19</sup> <https://www.vdv.de/mobilitaet-im-laendlichen-raum-staerken.aspx> [Abruf am 06.12.2023].

Soziale Ungleichheit und gesellschaftliche Benachteiligung anhand der Hautfarbe, Nationalität, Sprache, Religion, Geschlechtsidentität, sozioökonomischem Status, Behinderung oder Krankheiten wirken nicht einzeln. Vielmehr beeinflussen und verstärken sie sich gegenseitig. Zugewanderte Frauen erfahren andere Benachteiligungen, beispielsweise je nachdem, ob sie von Rassismus betroffen sind oder/und sichtbar Muslima sind. Vor diesem Hintergrund sind mehrfach benachteiligte Personen im Integrationsmanagement besonders zu berücksichtigen. Die spezifischen Benachteiligungen und Integrationshemmnisse von zugewanderten Frauen brauchen besonderes Augenmerk in allen Arbeitsfeldern, weil sie sich durch alle Lebensbereiche und Integrationschritte ziehen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen Themenfeldern – Sprache, Bildung, Partizipation, Wohnen, Gesundheit etc. – mitgedacht werden muss. Um die Sichtbarkeit der zusammenhängenden Probleme zu erhöhen, wird die Gleichstellung der Geschlechter hier als eigenes Arbeits- und Handlungsfeld verankert.

## 5.6.2 Lokale Ressourcen und Herausforderungen

Gleich mehrere Stellen im Landkreis Verden arbeiten mit besonderem Fokus auf die Teilhabe von Frauen: Die „Koordiniierungsstelle Frau und Wirtschaft“ unterstützt Frauen und Männer in Elternzeit, Berufsrückkehrerinnen, Beschäftigte und selbstständig tätige Frauen mit familiären Interessen und Verpflichtungen. Sie vermittelt Kontakte zu regionalen Weiterbildungsorganisationen, Institutionen des Arbeitsmarktes und Unternehmen des Unternehmensnetzwerkes „VEREINBAR“.

Darüber hinaus ist das Qualifizierungsprojekt „NA.VI“ von „Arbeit im Landkreis Verden“ (ALV) herauszuheben. Hier soll Frauen der Weg ins Berufsleben durch die Möglichkeit erleichtert werden, unverbindlich in verschiedenste Arbeitsbereiche reinzuschnuppern und zu erproben, was ihnen wirklich gefällt. Die Digitale Kompetenzwerkstatt unterstützt sie beim Erlernen neuer Arbeitsformen sowie bei ihren Bewerbungsunterlagen. Zudem können sie durch die praktische Arbeit ihre Sprachkenntnisse ausbauen.<sup>20</sup>

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Verden setzt sich dafür ein, die politische Partizipation von Frauen zu erhöhen, Themen der Gleichstellung in die öffentliche und politische Diskussion zu bringen, Netzwerke aufzubauen und Kontakte zu Verbänden, Institutionen und Initiativen herzustellen.<sup>21</sup> Viele Städte und Gemeinden im Landkreis haben ebenfalls hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte. Eine stärkere Kooperation mit den kommunalen Integrationsbeauftragten ist angebahnt und soll in Zukunft ausgebaut werden.

In den Kommunen gibt es zahlreiche Angebote für zugewanderte Frauen, die in unterschiedlichen haupt- wie ehrenamtlichen Kooperationen organisiert und durchgeführt werden.

Die Stadt Verden bietet niedrigschwellige Frauensprachkurse mit Kinderbetreuung an und trägt auch mit dem Projekt „Imas – Inklusion macht stark!“ zu migrationssensibler Elternarbeit

---

<sup>20</sup> <https://alv-verden.de/navi/> Abruf am 20.09.2023].

<sup>21</sup> <https://www.landkreis-verden.de/familie-soziales-gesundheit/frauen-und-gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte-landkreis-verden/> [Abruf am 20.09.2023].

zur Teilhabe zugewanderter Frauen in Verden bei.<sup>22</sup> Auch die Fahrradkurse für Migrantinnen in Zusammenarbeit der Stadt Verden, des Kreissportbunds sowie dem Präventionsteam der Polizeiinspektion Verden/Osterholz sind als gelingende Beispiele anzuführen. Offene Begegnungsorte für zugewanderte Frauen sind besonders wichtig. Hier sind der transkulturelle Treffpunkt KULTuren Treff im Bistro Kult am Verdener Holzmarkt, das Kultur- & Begegnungszentrum Haus auf der Wurth in Thedinghausen von der Initiative Welcome Thedinghausen oder das Bürgerzentrum (BÜZ) in Achim mit vielen Angeboten wie Sprachcafés für Frauen wichtige lokale Ressourcen und gelingende Beispiele des Erfahrungsaustausches in geschützten Gruppen und Räumen.

Die genannten Angebote und Maßnahmen reichen jedoch nicht aus. Viele Regelangebote im Landkreis erreichen zugewanderte Frauen weniger als Männer. Der Zugang zu Spracherwerb, zu Bildungsangeboten, zum Arbeitsmarkt ebenso wie die gesellschaftliche Teilhabe außerhalb der Familie und Community wird vielen zugewanderten Frauen durch verschiedene Faktoren erschwert. Auch kommen geflüchtete Kinder durchschnittlich später in Kindertageseinrichtungen und Schulen. Darüber hinaus gibt es kaum Sprachkurse und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, bei denen Kinderbetreuung bereitgestellt wird. Viele Frauen haben weniger formale Bildung und anererkennungsfähige Berufserfahrungen als ihre Männer und oftmals auch wenig Berührungspunkte und Sozialkontakte außerhalb der Familie und Community. Sie sind zudem oftmals weniger mobil und stärker von Diskriminierung betroffen (s. o.).

## 6 Ausblick und Anschlussfähigkeit

Das vorliegende Konzept ist ein erster Meilenstein, zu dessen Erreichung viel Expertise von unterschiedlichen Akteuren im Feld Migration und Integration zusammengetragen wurde. Der Landkreis Verden und die zugehörigen Städte und Gemeinden verfügen bereits über eine vielfältige Integrationslandschaft, die durch die jeweiligen Einrichtungen, Projekte, Maßnahmen der Kommunen und vielen engagierten ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestaltet wird. Mit der Institutionalisierung der KMuTIS auf dem Boden eben dieser Integrationslandschaft untermauert der Landkreis Verden sein Ziel, Integration als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe nachhaltig zu verankern. Integration ist ein großer Aufgabenbereich. Integrationsbemühungen sind voraussetzungsreich und verlangen allen Beteiligten viel ab: Ressourcen, Widmung, Ermutigung, Geduld und Respekt.

Dieses Integrationskonzept dient als Orientierungsrahmen für die nächsten zehn Jahre und ist der erste systematische Versuch, die noch offenen Aufgaben sowie die bereits gelungenen Maßnahmen der Kreisverwaltung, der Städte und Gemeinden, der Ehrenamtlichen und aller Akteure in diesem Themenfeld zu definieren. Ausgangspunkt ist das Jahr 2024.

---

<sup>22</sup> <https://www.verden.de/portal/seiten/infos-zum-thema-inklusion-907002047-20680.html> [Abruf am 24.11.2023].

## Umsetzung

Das Konzept richtet sich sowohl an die Kreisverwaltung als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe als auch an hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen der Integrationsarbeit in den Städten und Kommunen, ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger – mit und ohne Migrationshintergrund – und die Öffentlichkeit. All diese Menschen an den verschiedenen Stellen braucht es bei der Gestaltung von wirkungsvollen Maßnahmen, die uns den formulierten Bedarfen näherbringen. Es braucht die aktive Mitwirkung vieler Mitgestaltender, die sich in ihrem Arbeits- und Verantwortungsbereich einbringen. Das Integrationskonzept soll einen Orientierungsrahmen aufzeigen, wenn es um die jeweilige Maßnahmenplanung sowie strategische Ausrichtung in der eigenen Arbeit geht. Es soll die Grundlage für Synergien und Kooperation ebnen, um Anknüpfungspunkte und Projekte gemeinsam anzugehen und eine stimmige Aufgabenteilung zu entwickeln. Auch im ehrenamtlichen Bereich soll es bestärken und inspirieren – und eine Referenz bieten, wer beim jeweiligen Vorhaben oder der jeweiligen Projektidee unterstützen kann. Der Öffentlichkeit soll eine Richtung vermittelt werden, wie etwas gelingen kann, das in der aktuellen politischen Lage oft mit Vorbehalten und Ohnmachtsgefühlen verbunden ist. Die KMuTIS wird bei alledem als Schnittstelle und Impulsgeberin fungieren sowie eigene Projekte durchführen.

## Evaluation

Migration und Integration sind dynamischen Prozessen und fortlaufenden gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen unterworfen. Diese wiederum haben Einfluss auf die lokale Integrationspraxis. Bedarfe können sich im Laufe der Zeit ändern. Innerhalb des genannten Zeithorizonts von zehn Jahren muss die Umsetzung von allen beteiligten Stellen innerhalb der Kreisverwaltung stetig vorangehen, regelmäßig evaluiert und das bereits Erreichte gesichert werden. Um die Nachhaltigkeit dieses Konzepts zu sichern, braucht es verlässliche Verabredungen zur Anschlussfähigkeit. Die Vorhaben in den sechs Arbeits- und Handlungsfeldern werden jeweils im zweiten Quartal des Jahres durch die KMuTIS evaluiert.

Dabei sind folgende Fragen zu beantworten:

1. Was wurde in diesem Jahr in jedem Arbeits- und Handlungsfeld umgesetzt, um die Situation je Arbeits- und Handlungsfeld zu verbessern?
2. Wo stehen wir in jedem Arbeits- und Handlungsfeld und wo wollen wir gemeinsam hin?
3. Was war gut, was kann noch verbessert werden?
4. Welche neuen Bedarfe haben sich ggf. ergeben?
5. Wer führt Maßnahmen wie und mit welchen Mitteln weiter?

Die Umsetzung wird durch eine Jahresplanung sichergestellt:

- Es werden Handlungsimpulse und Ideen mit Verantwortlichen aus den jeweiligen Fachdiensten und den weiteren Kooperationspartnern besprochen.
- Im Arbeitskreis Integration werden Vorschläge für konkrete Vorhaben einmal jährlich vorgestellt und durch die Expertise der Arbeitskreismitglieder ergänzt.
- Auf Grundlage dieser Ergebnisse beschließt die Fachdienstleiterkonferenz Bildung und Teilhabe drei bis fünf Maßnahmen für das kommende Jahr. Dies erfolgt jeweils im dritten Quartal.

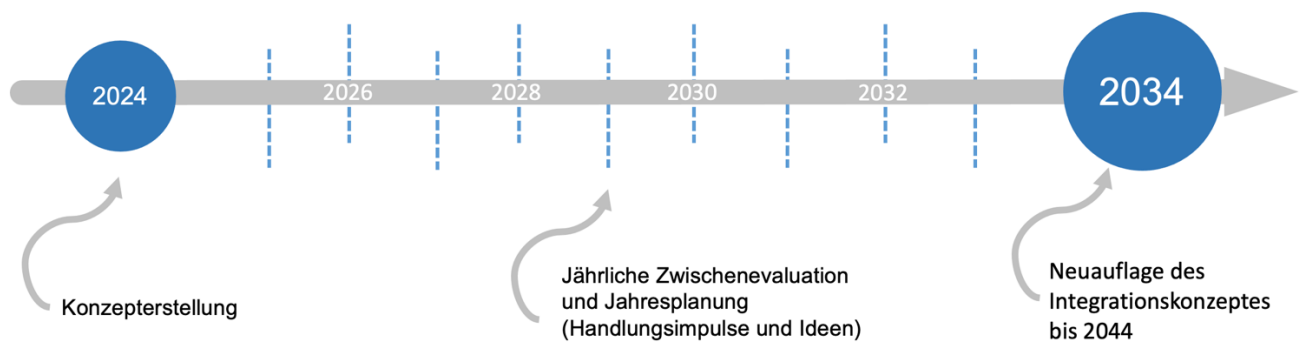


Abbildung 9: Prozessablauf der Evaluation kommunaler Integrationsarbeit im Landkreis Verden in den nächsten 10 Jahren; eigene Darstellung.

Die Jahresplanung wird veröffentlicht.

Im Jahr 2034 wird dieses Konzept 10 Jahre alt sein und durch ein neues lokal verbindliches kommunales Handlungskonzept für den Landkreis Verden ersetzt werden (Abb. 9).