

HANNOVER



VIelfalt und Zusammenhalt Integrationskonzept der Region Hannover



Region Hannover

INHALT

!	* Vorwort des Regionspräsidenten	Seite 04
1	* Was lässt Integration gelingen? 10-Punkte für eine erfolgreiche Integration	Seite 06
2	* Gemeinsam für ein Konzept Partizipation und Teilhabe in und für die Region Hannover	Seite 07
3	* Die Region Hannover Zahlen-Daten-Fakten	Seite 10
4	* Das kleine 1x1 der wichtigsten Begriffe	Seite 15
5	* Wer-Wie-Was Wer hat mitgemacht?	Seite 18
6	* Der Weg zum Konzept Ein partizipativer Prozess	Seite 19





7	* Partizipation und Teilhabe	Seite 26
8	* Willkommenskultur	Seite 29
9	* Geflüchtete	Seite 32
10	* Bildung und Sprache	Seite 36
11	* Wirtschaft und Arbeit	Seite 39
12	* Gesundheit und Pflege	Seite 42
13	* Vernetzung	Seite 45
14	* Interkulturelle Öffnung	Seite 48
15	* Ausblick	Seite 51
16	* Anhang	Seite 52



VORWORT DES REGIONSPRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in den 21 Städten und Gemeinden der Region Hannover leben mehr als 300.000 Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte. Ein gemeinschaftliches Miteinander in dieser vielfältigen und bunten Gesellschaft zu schaffen, in der sich alle gleichberechtigt und auf Augenhöhe begegnen – das ist eine der Herausforderungen unserer Zeit. Integration ist zu einer zentralen kommunalen Aufgabe geworden. Auch die Region Hannover ist sich der Verantwortung bewusst, ihren Teil dazu beizutragen, dass alle Einwohnerinnen und Einwohner der Region hier ein Zuhause finden.

Das vorliegende Integrationskonzept bildet den Rahmen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit in der Region Hannover. Dabei liegt ein Fokus auf den Bewohnerinnen und Bewohnern mit Zuwanderungsgeschichte, die schon lange in Deutschland leben. Die Aufnahme geflüchteter Kinder, Frauen und Männer in den vergangenen Monaten hat uns alle sehr bewegt. Diese neu zuwandernden Menschen hat das Integrationskonzept ebenso im Blick.

Im Berichtsjahr 2015 hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge insgesamt 476.649 Asylanträge (Erst- und Folgeanträge) entgegengenommen. Aktuell sind die Zahlen rückläufig. Eine verlässliche Prognose für die Zukunft ist jedoch angesichts der aktuellen Zugänge und der politischen Entwicklungen kaum möglich.

Nach Angaben des UN-Flüchtlingshilfswerks UNHCR von Mitte 2015 sind weltweit knapp 60 Millionen Menschen auf der Flucht – so viele wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. Gut 38 Millionen von ihnen sind demnach im eigenen Land auf der Flucht, knapp 20 Millionen gelten als Geflüchtete, knapp 2 Millionen als Asylsuchende.

Wie können wir diese Menschen dabei unterstützen, hier anzukommen und Perspektiven zu entwickeln? Die Frage nach der Integration ist in diesem Zusammenhang wieder zu einem wesentlichen öffentlichen und politischen Thema geworden. Doch sollten wir dabei nicht aus dem Blick verlie-

ren, dass Zuwanderung und ethnische Vielfalt für unsere Städte und Gemeinden keine prinzipiell neuen Herausforderungen darstellen. Viele Menschen aus den unterschiedlichsten Nationen haben hier ein Zuhause gefunden und bereichern schon seit langer Zeit das gesellschaftliche Zusammenleben. Integration, Offenheit und Toleranz für ein gutes Miteinander – das sind Themen und Werte, für die wir uns schon lange einsetzen.

Das Thema Zuwanderung hat nicht erst mit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen im Jahr 2015 in Deutschland Einzug gehalten. Zwischen 1954 und 2006 zogen bereits über 36 Millionen Menschen nach Deutschland, von denen 80 Prozent ausländischer Herkunft waren. Im Dezember 1955 schlossen Deutschland und Italien das Anwerbeabkommen, mit dem italienische Arbeitskräfte an deutsche Unternehmen vermittelt werden sollten. Ähnliche Abkommen folgten in den Jahren 1960 bis 1968 mit Spanien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien.

Während auf Bundesebene über Jahrzehnte hinweg tendenziell mit der Einstellung „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ eine symbolische Integrationsverweigerung stattgefunden hat, haben die Kommunen bereits frühzeitig auf die Herausforderungen und Notwendigkeiten der Ansiedlung und Integration von Migrantinnen und Migranten reagiert und entsprechende Strukturen aufgebaut.

Die regionsangehörigen Städte und Gemeinden sowie die Region Hannover selbst arbeiten bereits seit Jahren erfolgreich daran, die Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund weiter zu verbessern und die interkulturelle Kompetenz der Regionsverwaltung zu stärken. Zu diesem Zweck hat die Region Hannover bereits 2012 die Koordinierungsstelle Integration eingerichtet.

Integration ist ein Prozess, dessen Rahmenbedingungen sich ständig entwickeln und der selbst Veränderungen in der Gesellschaft hervorruft. Entsprechend flexibel ist das vorliegende Integrationskonzept, das durch regelmäßige Evaluation und im Austausch mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren den aktuellen Bedürfnissen angepasst werden kann und soll.

Wir alle haben gemeinsam die Verantwortung und die Möglichkeit, Integration mitzugestalten. Jeder, jede Einzelne kann und muss einen Beitrag dazu leisten, damit wir gemeinsam die Herausforderungen der kommenden Monate und Jahre gut meistern können.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und informative Lektüre!

Ihr



Hauke Jagau



1

WAS LÄSST INTEGRATION GELINGEN?



10-Punkte für eine erfolgreiche Integration¹.

1. Herstellen von Rechtssicherheit durch Beschleunigung der Asylverfahren
2. Zielgerichtete, frühzeitige und kostenlose Sprachförderung
3. Schneller Zugang zum Bildungs- und Ausbildungssystem für alle
4. Unterstützung bei der Arbeitssuche und bei Nach- und Umschulungen
5. Anerkennung von Abschlüssen und nicht-zertifizierten Fähigkeiten
6. Perspektiven vermitteln
7. Integration muss als beidseitiger Prozess verstanden werden
8. Anerkennung des Wertes von Vielfalt
9. Transparenter Integrationspfad
10. Mobilität erleichtern, nicht einschränken

¹ Die 10. Punkte sind als idealtypisch zu verstehen. Zuständigkeiten liegen sowohl auf der Bundesebene, der Landesebene als auch bei den einzelnen Kommunen und müssen in ihrer Umsetzung aus diesem Grund auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen vorangebracht werden.

2 GEMEINSAM FÜR EIN KONZEPT: PARTIZIPATION UND TEILHABE IN UND FÜR DIE REGION HANNOVER

„Integration, Einwanderung und gleiche Teilhabechancen kommen nicht von selbst, sondern erfordern gemeinsame Anstrengungen der Politik, der Wirtschaft, der organisierten Zivilgesellschaft, wie einer/ eines jeden Einzelnen.“²

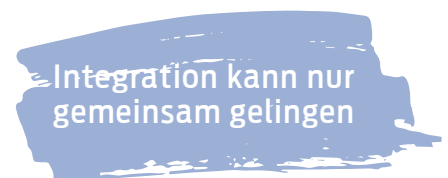
Diesem Leitgedanken hat sich die Region Hannover bereits vor Anbeginn der Erarbeitung des vorliegenden Integrationskonzepts verpflichtet und auf Worte auch Taten folgen lassen.

Am 9. März 2010 wurden die strategischen Ziele der Region Hannover in der Regionsversammlung beschlossen. Mit der Beschlussfassung über die Zielsetzungen wurde die generelle Ausrichtung des politischen und verwaltungswirtschaftlichen Handelns für die Zukunft festgelegt.

Ein strategisches Ziel beinhaltet die Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe und unterschiedlicher Lebensentwürfe für alle. Die Region Hannover versteht sich in die-

sem Zusammenhang als Sozialraum, der aktiv und im Zusammenspiel vieler Handelnder gestaltet wird. Toleranz, Respekt, kulturelle Vielfalt, Raum für individuelle Entfaltung und die Integration verschiedener Gruppen und Lebensstile kennzeichnen diesen Sozialraum.

Das allgemeine Ziel des Integrationskonzepts der Region Hannover besteht nunmehr darin, in Einklang mit den strategischen Zielen zentrale Vorstellungen für ein friedliches Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in einem Gesamtkonzept zusammenzufassen und bei diesem Prozess in möglichst großem Umfang die Einwohnerinnen und Einwohner der Region Hannover zu beteiligen.



Die strategischen Ziele der Region Hannover

Vorbildregion für nachhaltiges Handeln und Klimaschutz sein	Gesellschaftliche Teilhabe und unterschiedliche Lebensentwürfe für alle ermöglichen	Bildungschancen und Bildungsniveau geschlechtergerecht erhöhen	Finanzielle Handlungsfähigkeit sichern	Öffentliche Daseinsvorsorge sichern	Dienstleistungsqualität stärken
---	---	--	--	-------------------------------------	---------------------------------

² 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (S.16)



Das Integrationskonzept hat damit zwei wesentliche Bedeutungen:

- Für die Region Hannover stellt es die Grundlage eines strategischen Integrationsmanagements dar und gibt Leitlinien, Ziele und Maßnahmen zur späteren Überprüfung des Erreichten vor.
- Für die Gesellschaft ist das Konzept eine Grundlage für interkulturellen Dialog und Bürgerbeteiligung.

Bezogen auf letzteres liefert das Konzept bereits in der Erstellungsphase die Grundlagen dafür, die Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und die interkulturelle Öffnung zu stärken. Miteinander statt übereinander! Dies gilt für alle gleichsam.

Missverständnisse, egal ob im gesellschaftlichen oder im beruflichen Leben, entstehen vor allem aus unausgesprochenen Erwartungen, aus Unwissenheit oder bestehenden Vorurteilen. Jeder trägt bewusst oder unbewusst verfestigte Meinungen und Vorbehalte in sich, die oftmals nicht kom-

»Die Region Hannover versteht unter Integration die Ermöglichung von Chancengleichheit und die Förderung von Partizipation und Teilhabe für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Region Hannover.«

muniziert werden. – Man spricht übereinander, statt miteinander. Das Integrationskonzept bietet die Möglichkeit miteinander ins Gespräch zu kommen und gemeinsam etwas auf den Weg zu bringen, was in den Städten und Gemeinden bereits auf einen guten Weg gebracht wurde.

Integration findet schließlich vor Ort in den Städten und Gemeinden statt und muss als gemeinsame Verantwortung eines Jeden von uns verstanden werden.

Integration bedeutet weder die Aufgabe kultureller Identität, noch eine schrankenlose Toleranz. Sie soll auch nicht als Konzept verstanden werden, mit dem die Mehrheitsgesellschaft einseitig bestimmte Standards für Zugewanderte aufstellt.

Integration ist vielmehr ein Begriff, hinter dem je nach politischem, wissenschaftlichem oder gesellschaftlichem Standpunkt sehr verschiedene Konzepte stehen können. Entsprechend kann der Begriff nicht unreflektiert verwendet werden.

Miteinander statt
übereinander

„Unsere“ Definition
von Integration



In der Region Hannover gibt es bereits seit Jahren vielfältige Angebote und Maßnahmen, um Migrantinnen und Migranten bei ihrer Integration zu unterstützen. Dieses bereits vorhandene kommunale Netzwerk zur Integrationsförderung stellte eine wichtige Ressource für die Erarbeitung des strategischen Integrationskonzepts für die Region Hannover dar.

Integration ist jedoch auch ein Prozess, dessen Rahmenbedingungen sich ständig entwickeln und der selbst Veränderungen in der Gesellschaft hervorruft. Aus diesem Grund wurde das vorliegende Integrationskonzept bewusst als ein flexibles Instrument angelegt, das im Austausch mit allen Beteiligten den aktuellen Bedürfnissen angepasst wurde.

Dies war insbesondere erforderlich, um mit diesem Konzept auch den aktuellen gesellschaftlichen und politischen Ereignissen in Zusammenhang mit den Geflüchteten gerecht werden zu können.

Unter der Leitung einer fachbereichsübergreifenden Projektgruppe wurde zu diesem Zweck Anfang 2014 unter Einbeziehung der gesamten Verwaltung, Beratungsstellen, Vereinen sowie interessierten Einwohnerinnen und Einwohnern der Region Hannover das Konzept auf den Weg gebracht. Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen, Befragungen und Workshops konnten sich die Beteiligten untereinander vernetzen und ihre unterschiedlichen Perspektiven in den Prozess einbringen.

»Denn: Integration muss als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen werden.«

Vernetzung und unterschiedliche Perspektiven

Anpassung an aktuelle Bedürfnisse möglich

3 DIE REGION HANNOVER: ZAHLEN – DATEN – FAKTEN



Die Region Hannover ist eine bundesweit herausragende Verwaltungsorganisation, die alle wesentlichen stadtreionalen Aufgaben für eine Großstadt und ihr Umland bündelt und die entsprechenden Dienstleistungen aus einer Hand anbietet. Sie dient inzwischen auch als Vorbild für eine ähnliche Verwaltungsorganisation im Großraum Aachen. Kernaufgaben der Region Hannover, die 2001 aus dem Zusammenschluss von Landkreis Hannover und Kommunalverband Großraum Hannover hervorgegangen ist und damals auch wesentliche Aufgaben der Landeshauptstadt Hannover und des Landes Niedersachsen übernahm, sind die Daseinsvorsorge für die Menschen und die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes. Unter anderem ist die Region Hannover Trägerin des öffentlichen Personennahverkehrs und der Abfallentsorgung, der örtlichen Sozialhilfe, der Berufsbildenden Schulen und der kommunalen Krankenhäuser.

Um die in diesem Integrationskonzept erarbeiteten Ziele und Maßnahmen besser in das Gesamtbild der Region als Gebietskörperschaft einordnen zu können, soll zunächst ein kurzer Überblick über die Entstehungsgeschichte sowie die Zuständigkeiten der Region Hannover gegeben werden.

Wie bereits angesprochen, ist die Region Hannover unter anderem Trägerin der Berufsbildenden Schulen. Mit einem Gesamtangebot von rund 300 Bildungsgängen ist die Region in diesem Bereich der größte Bildungsträger in Niedersachsen. Die Region Hannover verantwortet in ihrem Bereich zudem den gesamten Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) auf Straßen und Schienen und unterhält darüber hinaus ein funktionsfähiges Kreisstraßennetz. Sie ist zuständig für die regionale Raumplanung und die regionale Naherholung. Außerdem fördert sie ein dichtes Netz von

Aufbau der Region Hannover ist einzigartig

Anlaufstellen, die Kindern und Eltern in Erziehungs- und Beziehungsfragen zur Seite stehen. Erste Ansprechpartnerinnen sind die sechs Jugendhilfestationen der Region, die für 16 Städte und Gemeinden zuständig sind.

Bei der Fülle an Themengebieten und Aufgabenbereichen, die in der Zuständigkeit der Region Hannover liegen, stellen sich dem Leser/der Leserin bei der Lektüre des vorliegenden Integrationskonzepts eventuell Fragen wie diese:

»Warum findet sich das Thema interkulturelle Öffnung von Kindertagesstätten nicht in den aufgeführten Maßnahmen wieder?«

»Warum sind Themen wie doppelte Staatsbürgerschaft oder Änderungen im Asylrecht nicht in den vorgesehenen Maßnahmen?«

Die Antwort darauf gestaltet sich jedoch relativ einfach:

»weil die Zuständigkeit in diesem Fall außerhalb der Zuständigkeit der Region Hannover liegt³.«

Es muss ergänzend angemerkt werden, dass die meisten großen strukturellen Änderungen außerhalb der Reichweite kommunaler Gestaltungskraft liegen, da sie nur auf Bundes- oder Landesebene umgesetzt

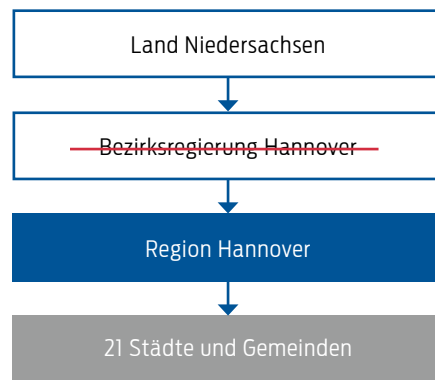
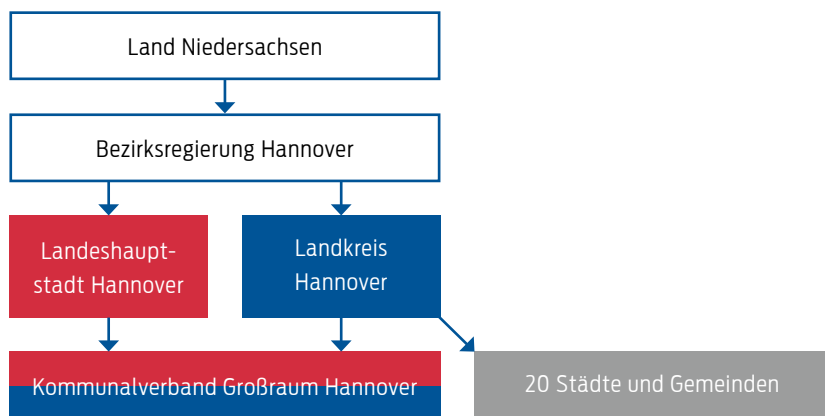
werden können (Kommunales Wahlrecht für Nicht-EU-Ausländer, Zuwanderungsgesetz, Hartz IV-Gesetzgebung, Schulsystem usw.). Eine kurze Übersicht soll in den nachfolgenden Ausführungen Klarheit über die Aufgabenbereiche der Region Hannover geben, um Missverständnissen vorzubeugen. Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über die aktuelle demografische Situation in der Region Hannover mit Bezug zum Thema Migrationshintergrund und Zuwanderungsgeschichte.

Aufbau und Zuständigkeiten der Region Hannover

Als die Region Hannover im Jahr 2001 gegründet wurde, übernahm sie Aufgaben von vier verschiedenen Behörden: dem Landkreis, dem Kommunalverband Großraum Hannover, der Bezirksregierung und von der Landeshauptstadt Hannover. Zugleich gab der alte Landkreis einige Aufgaben an die Städte und Gemeinden im Umland ab. Die Landeshauptstadt Hannover wurde in die Region Hannover eingegliedert, behielt jedoch ihren Rechtsstatus als kreisfreie Stadt, sofern im Gesetz über die Region Hannover oder aufgrund dieses Gesetzes nichts anderes bestimmt war. Das Gesetz floss 2011 zu einem Großteil in das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz ein. Die Landeshauptstadt Hannover ist demnach regionsangehörige Gemeinde. Bis heute ist die Region Hannover ein in dieser Form besonderes Modell.

Alles eine Frage der Zuständigkeit

³ Vgl. dazu Anmerkung „10-Punkte für eine erfolgreiche Integration“ auf Seite 6



Im Folgenden werden kurz und übersichtlich die bedeutsamsten Themenfelder aufgelistet, welche in den Zuständigkeitsbereich der Region Hannover fallen.

Regional bedeutsame Politikfelder bündeln

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
- Umwelt und Planung
- Jugend und Soziales
- Gesundheit und Verbraucherschutz
- Sicherheit und Verkehr (ÖPNV & Regionsstraßen)
- Berufsschulen

Konzern Region Hannover

Die Region Hannover ist zudem im Rahmen ihrer regionalen Aufgabenstellungen an verschiedenen Tochtergesellschaften beteiligt und kooperiert dabei auch mit Partnerinnen und Partnern aus der Privatwirtschaft. Attraktionen, Freizeit, Gesundheit, Wirtschaftsförderung, Entsorgung, Klimaschutz, Finanzen und ÖPNV – ohne starke Partner geht es dabei nicht. Über 20 Gesellschaften und Organisationen in eigenständiger Rechtsform, die sich als „Konzern Region Hannover“ verstehen, helfen jenseits der Kernverwaltung bei der Erfüllung der genannten Aufgaben.

aha | Avacon | Connect | Deutsche Messe | enercity | Erlebnis Zoo Hannover | GfV | GVH | Hafen Hannover – Misburger Hafen | HRG-Hannover Region Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG Hannoverimpuls | Hannoversche Informationstechnologien | Infra | Klimaschutzagentur Region Hannover | KRH – Klinikum Region Hannover | KSG Hannover | NITAG | Radio106.5 leineherz Regio Bus | Sparkasse Hannover | üstra | Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft Hannover mbH



Demografische Informationen

Abbildung 1: Personen mit Migrationshintergrund⁴ nach Städten und Gemeinden, Stand: 30.06.2016

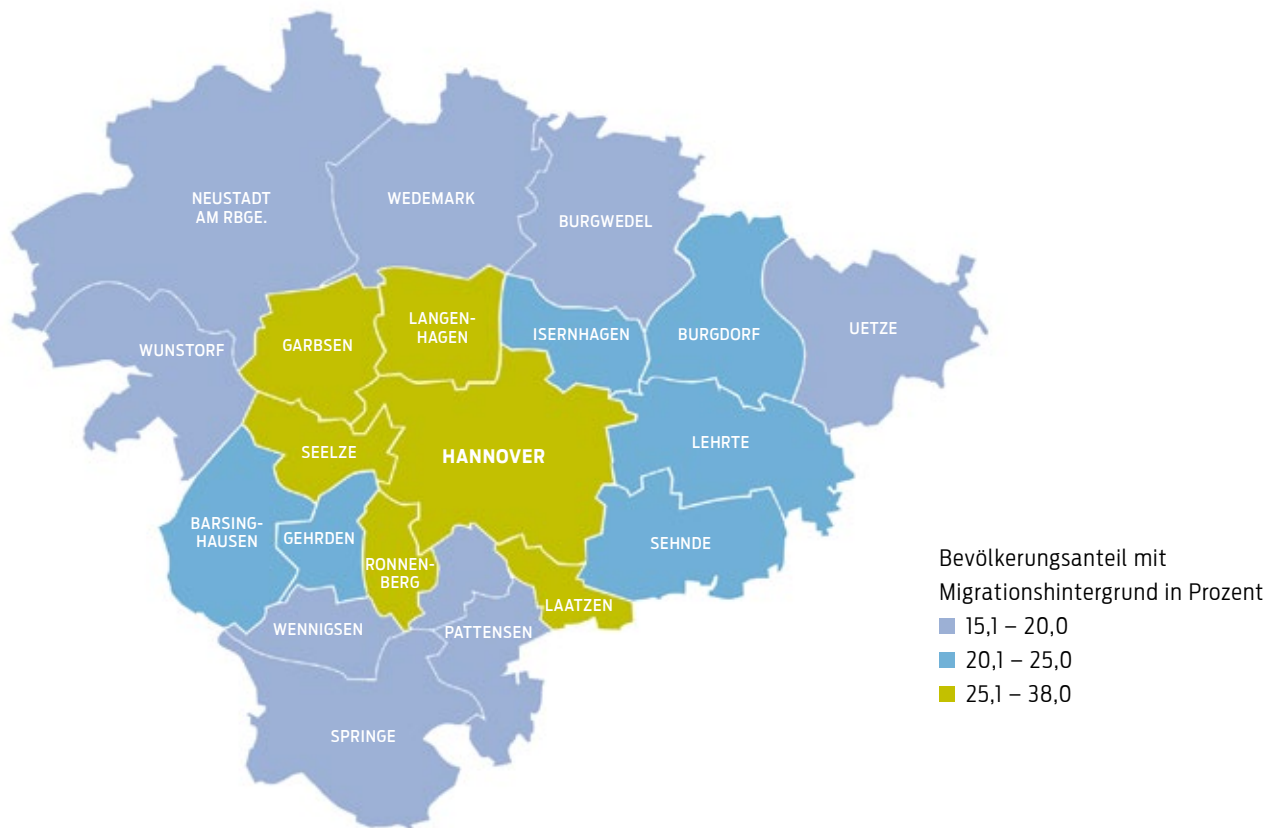
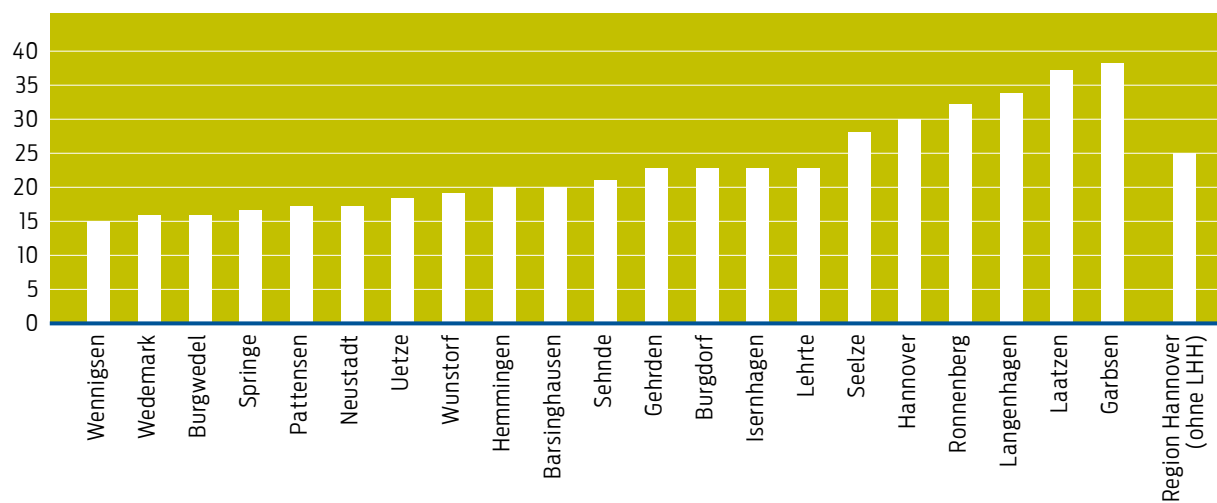


Abbildung 2: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund nach Städten und Gemeinden, Stand: 30.06.2016



Quelle: Region Hannover, Team Statistik (Generiert am 27.09.2016 um 10:48:17 Uhr DUVA Auswertungsassistent) sowie für die LHH Auskunft Statistikstelle Landeshauptstadt Hannover

⁴ Region Hannover: am Mikrozensus angelehnte Ableitung des Migrationshintergrunds nach dem Verfahren von HHStat (Einbezug Geburtsort, Staatsangehörigkeit, ggf. Migrationserfahrung der Eltern). Hinsichtlich des Migrationshintergrunds verwendet die Region Hannover eine andere Methodik als die Landeshauptstadt Hannover. Als Kriterium für die Ableitung eines Migrationshintergrunds legt die Landeshauptstadt Hannover die Merkmale „ausländische Staatsangehörigkeit“ sowie „2. Staatsbürgerschaft“ zugrunde.

Abbildung 3: Anzahl Haushalte⁵ nach Staatsangehörigkeiten im Haushalt (ohne LHH) Stand: 31.12.2015

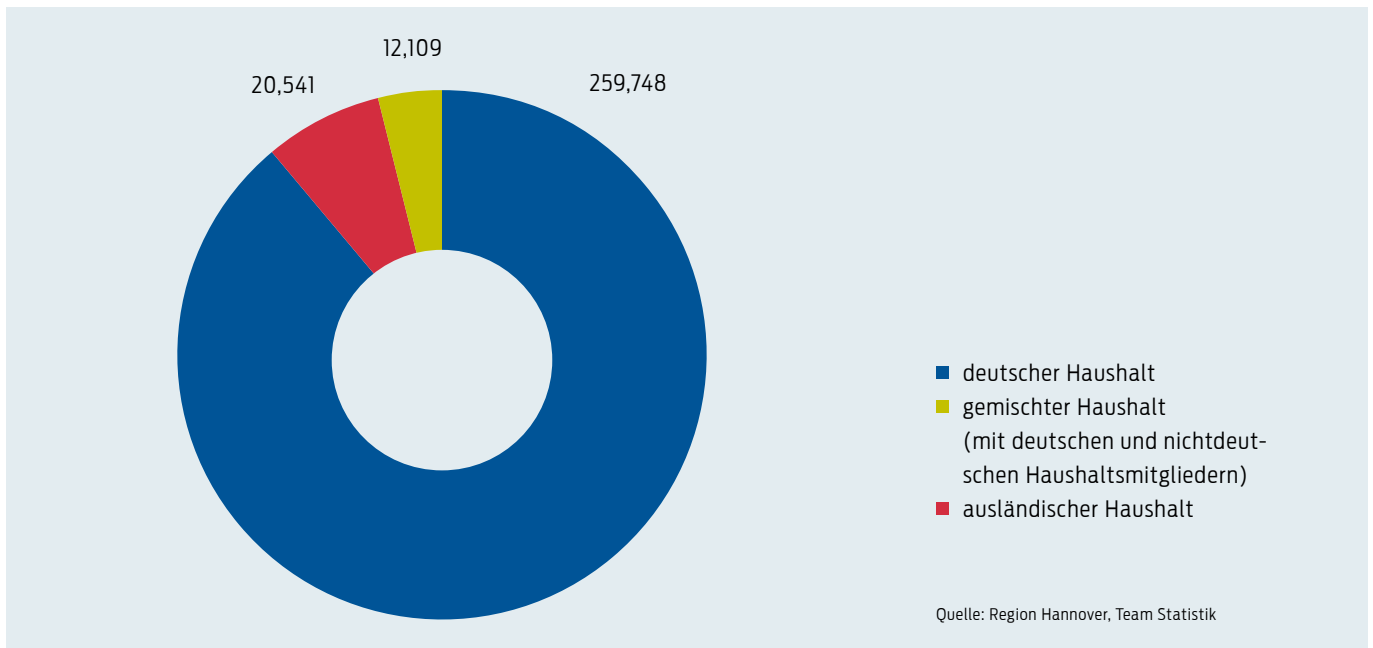
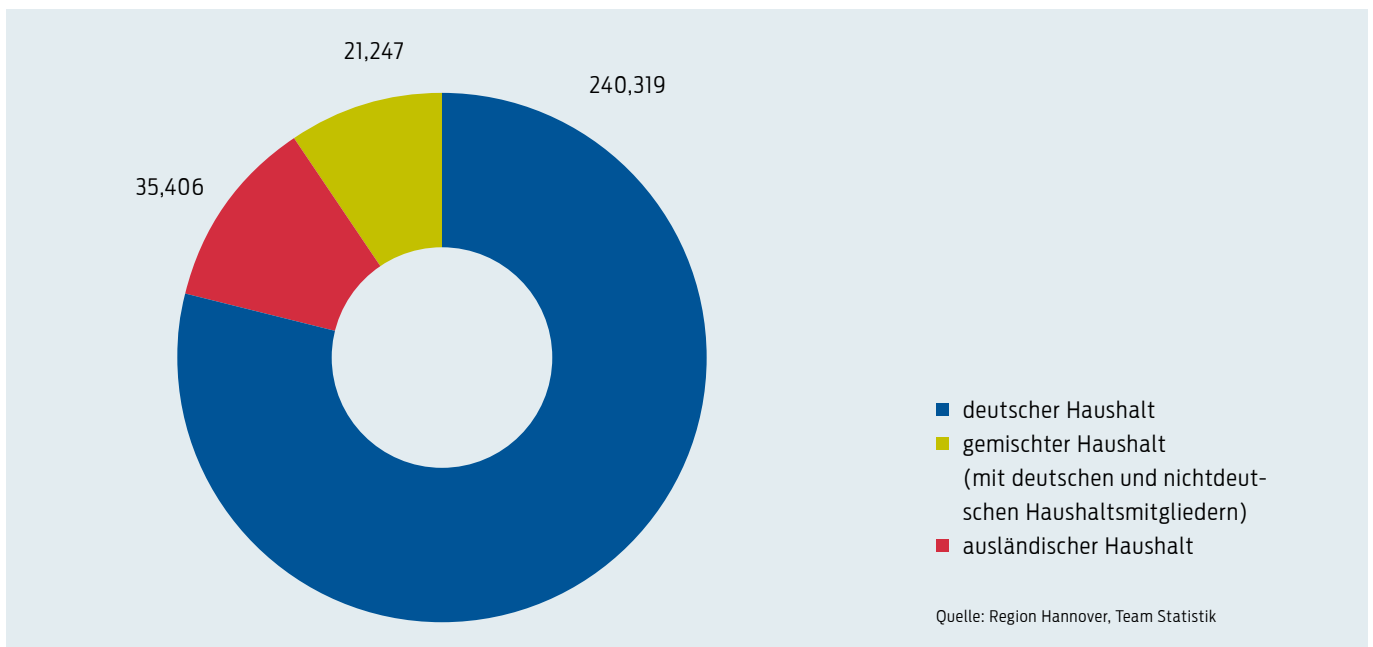


Abbildung 4: Anzahl Haushalte⁶ nach Staatsangehörigkeiten im Haushalt (nur LHH) Stand: 01.01.2016



⁵ Haushalte werden aus Meldedaten (Beziehungen Ehepartner bzw. deren Kinder zueinander, Namensübereinstimmungen, frühere gemeinsame Wohnadressen, Datum der Anmeldung und demographische Merkmalskonstellationen) generiert.

⁶ Vgl. Anmerkung zu Abbildung 3

4 DAS KLEINE 1X1 DER WICHTIGSTEN BEGRIFFE



»Der Beginn der Weisheit ist die Definition der Begriffe.«

Sokrates (470 - 399 v. Chr.), griechischer Philosoph

Mitreden kann nur, wer von der Sache etwas versteht, ganz gleich um welches Thema es sich handelt. Im alltäglichen Sprachgebrauch werden in Bezug auf das Thema Integration oft Begriffe und Ausdrücke verwendet, deren genaue Bedeutung oder Definition den jeweiligen Sprechern und Zuhörern nicht immer bekannt ist bzw. welche leicht miteinander verwechselt werden (können). Auf den folgenden Seiten werden aus diesem Grund die wichtigsten Begriffe für das vorliegende Integrationskonzept kurz und übersichtlich aus der Sicht der Region Hannover dargestellt.

Ausländerinnen und Ausländer

sind alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Grundgesetzes⁷ 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.



keine deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatenlose oder ungeklärte Staatsangehörigkeit

Asylbewerberinnen und Asylbewerber

sind ausländische Personen, die in Deutschland um Schutz und Aufnahme bitten, weil sie angeben, in ihrem Heimatland verfolgt zu werden. In einem Asylverfahren wird geprüft, inwieweit ein Asylanspruch nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder dem Aufenthaltsgesetz (§ 60 Abs. 2-7) besteht.



ausländische Personen mit der Bitte um Schutz und Aufnahme in Deutschland

⁷ Art. 116 Abs. 1 GG

Geflüchtete (Flüchtlinge)

In der Alltagssprache werden Geflüchtete häufig mit Asylbewerberinnen und Asylbewerbern oder Menschen ohne geregelten Aufenthalt gleichgesetzt. Im deutschen Recht ist Geflüchteten – im Gegensatz zu Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, denen diese Entscheidung noch bevorsteht – entweder nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder dem Asylgesetz die Flüchtlingseigenschaft bereits zuerkannt worden.



Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit Zuerkannter Flüchtlingseigenschaft

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung erfolgreich 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 eine Offenheit gegenüber anderem – ebenfalls kulturell bedingten – Verhalten herzustellen.



Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen erfolgreich zu kommunizieren

Integration

Die Region Hannover versteht unter Integration die Ermöglichung von Chancengleichheit und die Förderung von Partizipation und Teilhabe für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Region Hannover. Integration muss dabei als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen werden. Im vorliegenden Konzept bezieht sich der Begriff der Integration ausschließlich auf Einwohnerinnen und Einwohner mit Zuwanderungsgeschichte.



Chancengleichheit + Förderung von Teilhabe an der Gesellschaft

Menschen mit Migrationshintergrund

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland geborene Deutsche mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“⁸

Damit werden sowohl ausländische als auch deutsche Personen der sogenannten ersten und zweiten Einwanderergeneration erfasst.



Zuwanderung nach 1949 oder in Deutschland geborene Ausländer oder in Deutschland geborene Deutsche mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil



Dies bedeutet, dass in Deutschland geborene Deutsche auch einen Migrationshintergrund haben können.

Migration

Unter dem Begriff Migration wird eine Wanderung oder Bewegung bestimmter Gruppen von Menschen bzw. die Abwanderung in ein anderes Land, in eine andere Gegend, an einen anderen Ort verstanden.



Wanderung bestimmter Gruppen bzw. Abwanderungen an einen anderen Ort

Partizipation

[lat.: Teilhabe] Allg.: Partizipation bezeichnet die aktive Beteiligung von Einwohnerinnen und Einwohnern bei der Erledigung der gemeinsamen (politischen) Angelegenheiten bzw. der Mitglieder einer Organisation, einer Gruppe, eines Vereins etc. an den gemeinsamen Angelegenheiten.¹⁰



Aktive Beteiligung von Einwohnerinnen und Einwohnern bei gemeinsamen Angelegenheiten

Migrantinnen und Migranten

In der Definition des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge werden darunter Personen verstanden, die ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegen, d.h. im Rahmen einer internationalen Migration in ein anderes Land ziehen. Entsprechend sind mit dem Begriff „Migrant“ bzw. „Migrantin“ eigentlich ausschließlich Personen mit eigener Zuwanderungsgeschichte gemeint.



Personen, die in ein anderes Land ziehen

Willkommenskultur und Anerkennungskultur

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge differenziert zwischen einer Willkommenskultur als „Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen ‚Willkommen‘ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen. Willkommenskultur richtet sich an alle legalen Neu-Zuwandernden“ und einer Anerkennungskultur als „die Anerkennung aller in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch die Aufnahmegesellschaft, wobei die Wertschätzung der Potenziale im Mittelpunkt steht“.¹¹

Migrantenselbstorganisationen

werden laut Definition der Bundeszentrale für politische Bildung „allgemein als Verbände verstanden, (1) deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Situation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben und (2) deren Mitglieder zu einem Großteil Personen mit Migrationshintergrund sind und (3) in deren internen Strukturen und Prozessen Personen mit Migrationshintergrund eine beachtliche Rolle spielen“.⁹



Verbände und Organisationen, die sich für Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte einsetzen



Menschen mit Migrationshintergrund werden von einer Gesellschaft Willkommen geheißen und ihre Leistungen und Fähigkeiten anerkannt

⁸ www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell.html

⁹ www.bpb.de/gesellschaft/migration/158870/was-sind-migrantenselbstorganisationen

¹⁰ Schubert, Klaus/Martina Klein:

Das Politiklexikon, 5., aktual. Aufl. Bonn: Dietz 2011.

¹¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele, Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“, März 2013

5 WER–WIE–WAS WER HAT MITGEMACHT?

Ziel des Integrationskonzepts für die Region Hannover war und ist es, ein leitendes Programm für die Integrationsarbeit der nächsten Jahre zu entwickeln. Dieses Ziel konnte nur durch eine breite Bürgerbeteiligung, verbunden mit der Einbindung von Expertinnen und Experten sowohl von außerhalb als auch innerhalb der Verwaltung, erreicht werden.

»Breite Bürgerbeteiligung + Einbindung von Expertinnen und Experten innerhalb und außerhalb der Verwaltung«

Der Prozess der Erstellung des Integrationskonzepts wurde federführend von der Koordinierungsstelle Integration angestoßen und von einer verwaltungsinternen Projektgruppe fachlich begleitet, mit der die jeweiligen Teilergebnisse rückgekoppelt und fachlich inhaltlich diskutiert wurden.

Der Gesamtprozess der Arbeit am Integrationskonzept wurde begleitet und moderiert durch das in Düsseldorf ansässige Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (imap GmbH).

»Bildung einer verwaltungsinternen Projektgruppe«

Der Integrationsprozess sollte von Anfang an auf eine breite und tragfähige Basis gestellt und fest im gesellschaftlichen Gefüge der Region Hannover verankert werden. Durch das partizipative Verfahren, welches als grundlegende Gesamtstrategie gewählt wurde, ist es durch die breite Beteiligung der Bevölkerung der Region Hannover möglich geworden, in dem nun vorliegenden Integrationskonzept eine Vielzahl unterschiedlicher Meinungen und Interessen abzubilden.

Leitprogramm für die Integrationsarbeit der nächsten Jahre

Partizipation als grundlegende Strategie

Intern aus der Verwaltung der Region Hannover

- Führungskräfte aus verschiedenen Fachbereichen
- Projektgruppe
- Koordinierungsstelle Integration
- MitarbeiterInnen aus den verschiedenen Dezernaten und Fachbereichen

Extern VertreterInnen der Integrationsarbeit außerhalb der Verwaltung

- Migrantenselbstorganisationen
- Bildungseinrichtungen
- Beratungsstellen
- Integrationsbeiräte
- Religionsgemeinschaften
- IntegrationslotsInnen
- AnsprechpartnerInnen Integration in allen 21 Städten & Gemeinden

6 DER WEG ZUM KONZEPT: EIN PARTIZIPATIVER PROZESS



Am Samstag, den 26.04.2014, wurden für die offizielle Auftaktveranstaltung interessierte Einwohnerinnen und Einwohner sowie Fachpublikum eingeladen, um über die Ausgestaltung des Integrationskonzepts mitzudiskutieren. Rund 200 Interessierte nahmen diese Gelegenheit wahr. Die Veranstaltung fand im Rahmen der Reihe „Region im Dialog“ statt.

Das Integrationskonzept der Region Hannover wurde im Anschluss in drei großen Schritten erarbeitet:

Es wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um in Erfahrung zu bringen, welche Anliegen Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Hannover aus Sicht der Beratungsstellen, Vereine, Fachbereiche und anderer relevanter Akteure der Mehrheitsgesellschaft haben und wie diese zu der aktuellen Angebotslandschaft der Regionsverwaltung und der Akteure der Integrationsarbeit in der Region Hannover passen. Dazu gehörte u.a. eine Online-Befragung der wichtigen Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit in der Region Hannover.¹² Zudem wurden mithilfe von Interviews sowohl innerhalb als auch außerhalb der Regionsverwaltung weitere Bedarfe aus der Region Hannover ermittelt.

Aus den Ergebnissen der Bedarfsanalyse wurden fünf thematische Handlungsfelder abgeleitet:

- Partizipation und Teilhabe
- Wirtschaft und Arbeit
- Bildung und Sprache
- Gesundheit und Pflege
- Vernetzung

Schritt 1: Bedarfs- und Bestandsanalyse (u.a. in Form einer Online-Befragung)

Schritt 2: Partizipativer Prozess in fünf thematischen Foren

¹² Es wurden insgesamt 713 Einrichtungen und Einzelpersonen angeschrieben. Die Umfrage wurde von 154 Personen (21%) teilweise und von 110 (15%) Personen vollständig ausgefüllt.

Im Rahmen eines partizipativen Prozesses wurden alle relevanten Mitwirkenden, Fachleute und interessierte Einwohnerinnen und Einwohner der Region Hannover zu den verschiedenen Handlungsfeldern in fünf thematischen Foren zusammengebracht. So konnten sich die Akteurinnen und Akteure untereinander vernetzen und ihre unterschiedlichen Perspektiven in den Prozess einbringen.

Aus dem partizipativen Prozess wurden konkrete Ziel- und Maßnahmenvorschläge gewonnen sowie die ursprüngliche Anzahl der Handlungsfelder auf acht erweitert.

In der fachlichen Einschätzung der Fachbereiche der Verwaltung wurden alle Ziel- und Maßnahmenvorschläge des partizipativen Prozesses von den jeweils zuständigen Fachbereichen gesichtet, auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und ergänzt. Das Konzept hat diese Ergebnisse schriftlich zusammengeführt.

Schritt 3: Fachliche Einschätzung

Der partizipative Prozess

19 Monate dauerte der partizipative Prozess insgesamt (Frühjahr 2014)

713 Vereine, Verbände und Einrichtungen wurden in einer Onlineumfrage angeschrieben

15 interne und **30** externe Interviews wurden mit Expertinnen und Experten durchgeführt

1 Auftaktveranstaltung und 5 Diskussionsforen mit über **600** Beteiligten wurden durchgeführt

6 Workshops, **4** Fachgespräche, **4** Rücksprachen zur fachlichen Einschätzung und bis heute **15** Projektgruppensitzungen wurden intern durchgeführt

Onlineumfrage

Angeschrieben wurden 713 Personen und Einrichtungen. Die Umfrage wurde von 110 Personen/Einrichtungen (15 %) vollständig beantwortet.

Art der Einrichtung	
Migrantenselbstorganisationen Vereine/Verbände	93
Ansprechpersonen zum Thema Integration in allen 21 Städten und Gemeinden	38
Bildungseinrichtungen	29
Beratungsstellen	35
Mitglieder der Integrationsbeiräte	24
Religionsgemeinschaften	16
Integrationslotsinnen und -lotsen	44

Interviews

	Anzahl der Interviews intern (15)	Anzahl der Interviews extern (29)
Arbeits-/Tätigkeitsbereich	Gesundheit	Arbeitswelt
	Gleichstellung	Bildung
	Jugend	Fachjury Integrationsfonds „Miteinander – Gemeinsam für Integration“
	Kultur	Freizeit, Sport, Vereine
	Öffentlichkeitsarbeit	Gesundheit
	Personal	Netzwerk - Integration in allen 21 Städten und Gemeinden in der Region Hannover
	Sicherheit	Soziales
	Sozialplanung	Wirtschaft
	Wirtschaft	



Die Foren

Forum 1: Partizipation und Teilhabe

Sonntag 01.06.2014 | Hannover

Forum 2: Wirtschaft und Arbeit

Samstag 14.06.2014 | Laatzen

Forum 3: Gesundheit und Pflege

Samstag 21.06.2014 | Garbsen

Forum 4: Bildung und Sprache

Samstag 12.07.2014 | Ronnenberg

Forum 5: Vernetzung

Sonntag 28.09.2014 | Hannover



Fachliche Einschätzung der Verwaltung (Februar-März 2015)

6 Workshops	<ul style="list-style-type: none">■ Zentrale Steuerung,■ Service Personal und Organisation,■ Fachbereich Öffentliche Sicherheit,■ Fachbereich Soziales,■ Fachbereich Jugend,■ Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
4 Fachgespräche	<ul style="list-style-type: none">■ Team Kommunikation■ Fachbereich Schulen,■ Team Kultur,■ Fachbereich Gesundheit
4 Rücksprachen	<ul style="list-style-type: none">■ Kommunalaufsicht/Statistik■ Service Gebäude,■ Service Recht,■ EU-Angelegenheiten

Strategieklausur der Führungskräfte



Integrationskonzept für die Region Hannover

**VIelfalt und Zusammenhalt
BETEILIGUNGSFOREN**



Region Hannover

Handlungsfelder

»Das hier vorliegende Integrationskonzept ist eine politische Willensbekundung und beschreibt die Rahmenbedingungen sowie die strategische Ausrichtung der Integrationsarbeit der Region Hannover in den kommenden Jahren.«

Aus den Rückmeldungen aus den Expertinnen- und Experteninterviews, den partizipativen Themenforen und den fachlichen Einschätzungen der Verwaltung haben sich insgesamt acht Themenschwerpunkte ergeben, zu denen sich die Region Hannover Ziele und nächste Schritte gesetzt hat:

»Das Thema Integration betrifft sämtliche Bereiche einer Kommune.«

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



Wie geht es weiter?

Die für dieses Konzept erarbeiteten nächsten Schritte in den verschiedenen Handlungsfeldern bilden den Rahmen der Integrationsarbeit der Region Hannover in den kommenden Jahren. In den Fachbereichen wird dieser strategische Rahmen in den kommenden Monaten und Jahren mit Leben gefüllt und auf die Praxis der Regi-
onsverwaltung übertragen.

Die im Folgenden formulierten Ziele und Maßnahmen sind jedoch vor dem Hintergrund einer bereits praktizierten erfolgreichen Integrationspolitik in der Region Hannover zu würdigen. Es darf nicht in Vergessenheit geraten, dass es in der Region Hannover bereits seit Jahren vielfältige Angebote und Maßnahmen gibt, um Migrantinnen und Migranten bei ihrer Integration zu unterstützen.

Aus diesem Grund werden zu Beginn jedes Handlungsfeldes zunächst beispielhaft Maßnahmen aufgeführt, die bereits feste Bestandteile der Integrationsarbeit in der Region Hannover darstellen. Daran anschließend werden zu jedem Handlungsfeld Teilziele benannt, die einen Rahmen für die weitere Ausgestaltung geben. Diese wiederum umfassen generelle Handlungsoptionen und weitere Einzelmaßnahmen. Die Zusammenstellung ist jedoch keineswegs abschließend und benennt keine Zuständigkeiten, sondern veranschaulicht das jewei-

ge Handlungsfeld. Eine Auflistung sämtlicher Maßnahmen, welche in dem partizipativen Prozess erarbeitet wurden, findet sich im Anhang aufgeführt.

»Das vorliegende Integrationskonzept stimmt somit die vorhandenen Maßnahmen und Projekte der Region Hannover besser aufeinander ab, definiert in den folgenden 8 Handlungsfeldern aber auch neue Ideen.«

Vor dem Hintergrund, dass das Integrationskonzept die strategische Ausrichtung der Integrationsarbeit der Region Hannover in den kommenden Jahren darstellt und somit über einen längeren Zeitraum Gültigkeit haben soll, wird bewusst auf eine detaillierte und eindeutige Aufzählung von Maßnahmen verzichtet. Vielmehr gilt es zukünftig bedarfsgerecht Projektideen zu entwickeln und daraus abgeleitete Maßnahmen zu konkretisieren und umzusetzen.

Die Umsetzung der aus den jeweiligen Teilzielen abgeleiteten Maßnahmen erfolgt schrittweise in den nächsten Jahren in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln und vor dem Hintergrund der Personalausstattung. Die Kosten für die Maßnahmen werden jeweils zu gegebener Zeit ermittelt und ggf. in die Regi-
ongremien eingebracht.



Wo wollen wir hin?
Worauf bauen wir auf?

Eine Auflistung sämtlicher Maßnahmen aus dem partizipativen Prozess findet sich im Anhang



7 PARTIZIPATION UND TEILHABE

Integration durch Partizipation bedeutet Teilhabe und Mitgestaltung der Gesellschaft in allen Bereichen des Lebens wie z. B. im sozialen, politischen, im kulturellen Bereich und im Sport. Auf diesen Ebenen ist zurzeit eine positive, aber auch längst fällige Entwicklung zu beobachten: Integration wurde in Deutschland lange Zeit nicht als gemeinsame Aufgabe von Staat und Gesellschaft verstanden. Sie wurde vorwiegend defizitorientiert und als einseitige Bringschuld neuzugezogener Menschen interpretiert:

Es wurde vorausgesetzt, dass Ausländerinnen und Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund sich an die deutsche Gesellschaft anpassen müssen. Häufig wurde dabei der Fokus auf Sprache und Arbeit gelegt.

Spätestens seit der Jahrtausendwende ist hier eine Veränderung erkennbar. Der Fokus richtet sich nunmehr zunehmend auf die Potenziale, Ressourcen und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund und auf die Möglichkeiten der Einbeziehung dieser Stärken in eine demokratische Weiterentwicklung der Gesellschaft.

Die Förderung von Partizipation und Teilhabe bedeutet für die Region Hannover:

- die Beseitigung von strukturellen Hindernissen für eine politische und gesellschaftliche Beteiligung,
- das proaktive Eintreten für einen interkulturellen Austausch innerhalb der Kommunen,
- die Verdeutlichung von Vielfalt zu einem positiven Herausstellungsmerkmal der Kommune,
- die Definition von messbaren Zielen in der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Mitgestaltung der Gesellschaft in allen Bereichen

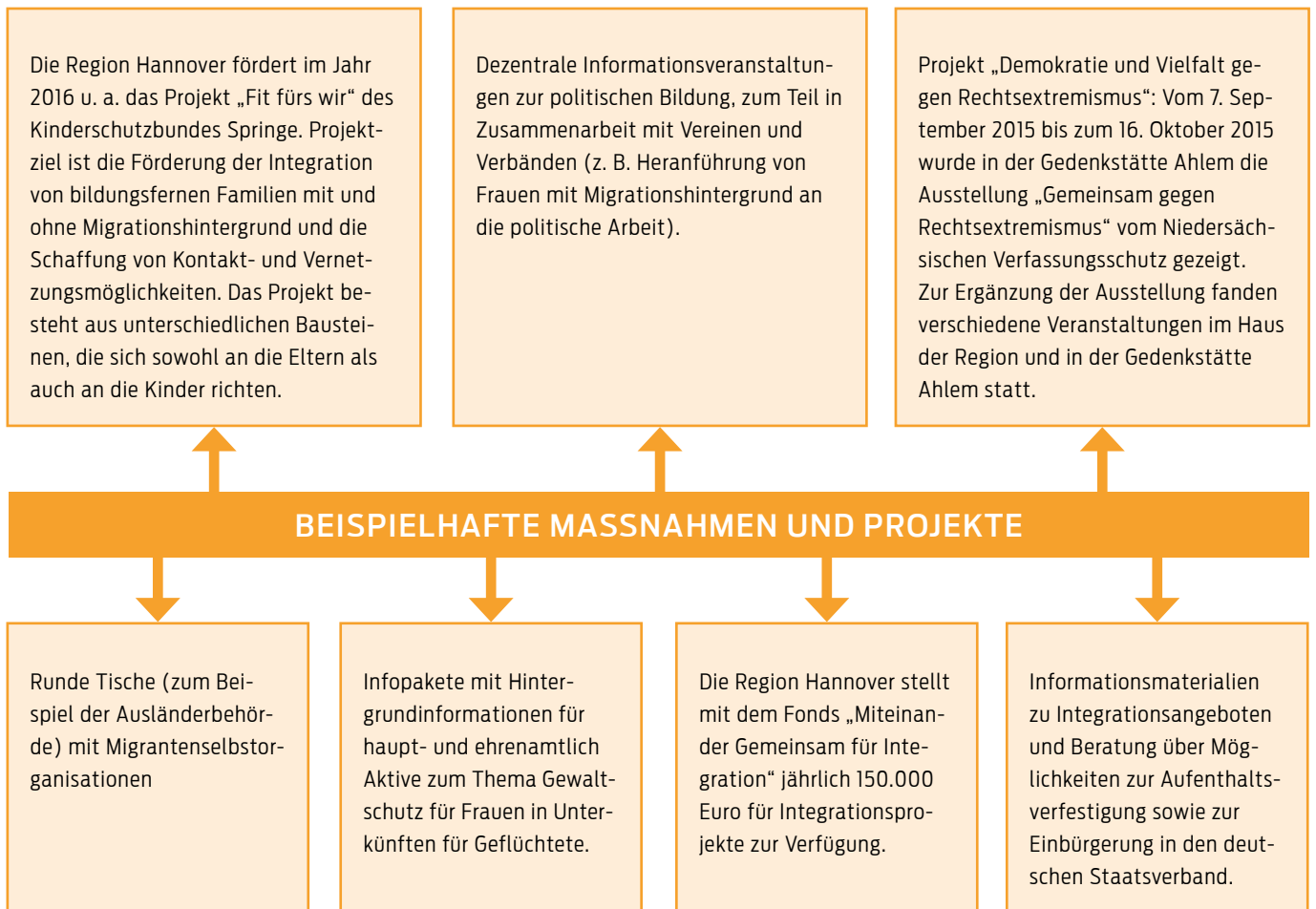
Fokus auf Potenzialen, Ressourcen und Kompetenzen

Was bedeutet Partizipation und Teilhabe für uns?

»Wir wollen, dass in der Region Hannover alle Einwohnerinnen und Einwohner am gesellschaftliche Leben partizipieren und teilhaben können und ihre Möglichkeiten kennen, sich im gesellschaftlichen Leben einzubringen.«



Worauf bauen wir auf?



Wo wollen wir hin?





8 WILLKOMMENSKULTUR

Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel aber auch geopolitische Veränderungen und Krisen sowie die damit zusammenhängenden Fluchtbewegungen haben in Deutschland vielerorts zu einem Umdenken geführt. Der vergleichsweise stark gestiegene Zustrom von Asylsuchenden stellt kommunale und regionale Institutionen vor neue Herausforderungen, die nur gemeinsam zu bewältigen sind.

Insbesondere ländliche Kommunen, wie es sie auch in der Region Hannover gibt, stehen zudem vor demografischen Herausforderungen: Sie müssen Strategien entwickeln, wie sie generell mehr Menschen mit und ohne Migrationshintergrund als Neubürgerinnen und Neubürger gewinnen und beispielsweise noch attraktiver für Fachkräfte aus dem Ausland werden können.

Der Aufbau von Strukturen zur Etablierung einer Willkommenskultur spielt deshalb für viele Einrichtungen eine wichtige Rolle. Auch die Region Hannover hat sich in diesem Zusammenhang überlegt, wie sie den neuzuziehenden Menschen gegenüber auftreten möchte.

Die Etablierung einer Willkommenskultur bedeutet für die Region Hannover:

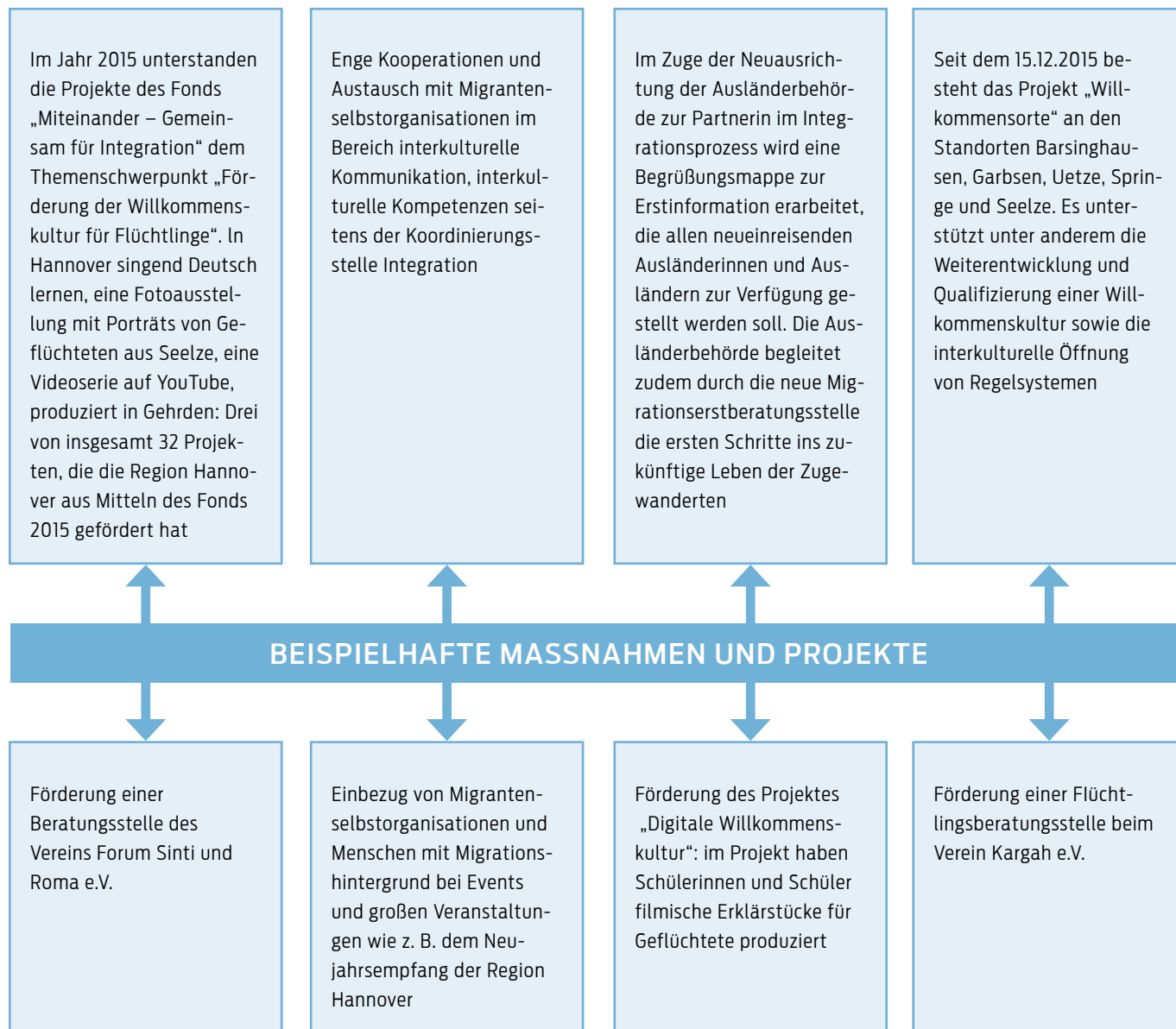
- sich bewusst für das Willkommen und den Mehrwert von gesellschaftlicher Vielfalt auszusprechen und für eine positive Grundatmosphäre für vielfältige Kulturen und Lebensentwürfe Sorge zu tragen,
- die Erstorientierungsphase von Menschen mit Migrationshintergrund so transparent und niederschwellig wie möglich zu gestalten,

- den Prozess der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen transparent zu gestalten und in den relevanten Stellen die dafür notwendigen Beratungskompetenzen bereitzustellen,
- Diskriminierung und Rassismus wirkungsvoll zu bekämpfen.

Was bedeutet Willkommenskultur für uns?

»Wir wollen, dass sich Neuzuwanderer und Neuzuwanderinnen in der Region Hannover von Anfang an willkommen sowie in der Phase der Erstorientierung sehr gut begleitet und beraten fühlen.«

Worauf bauen wir auf?



Wo wollen wir hin?

Erleichterung der Erstorientierungsphase für Neuzugewanderte

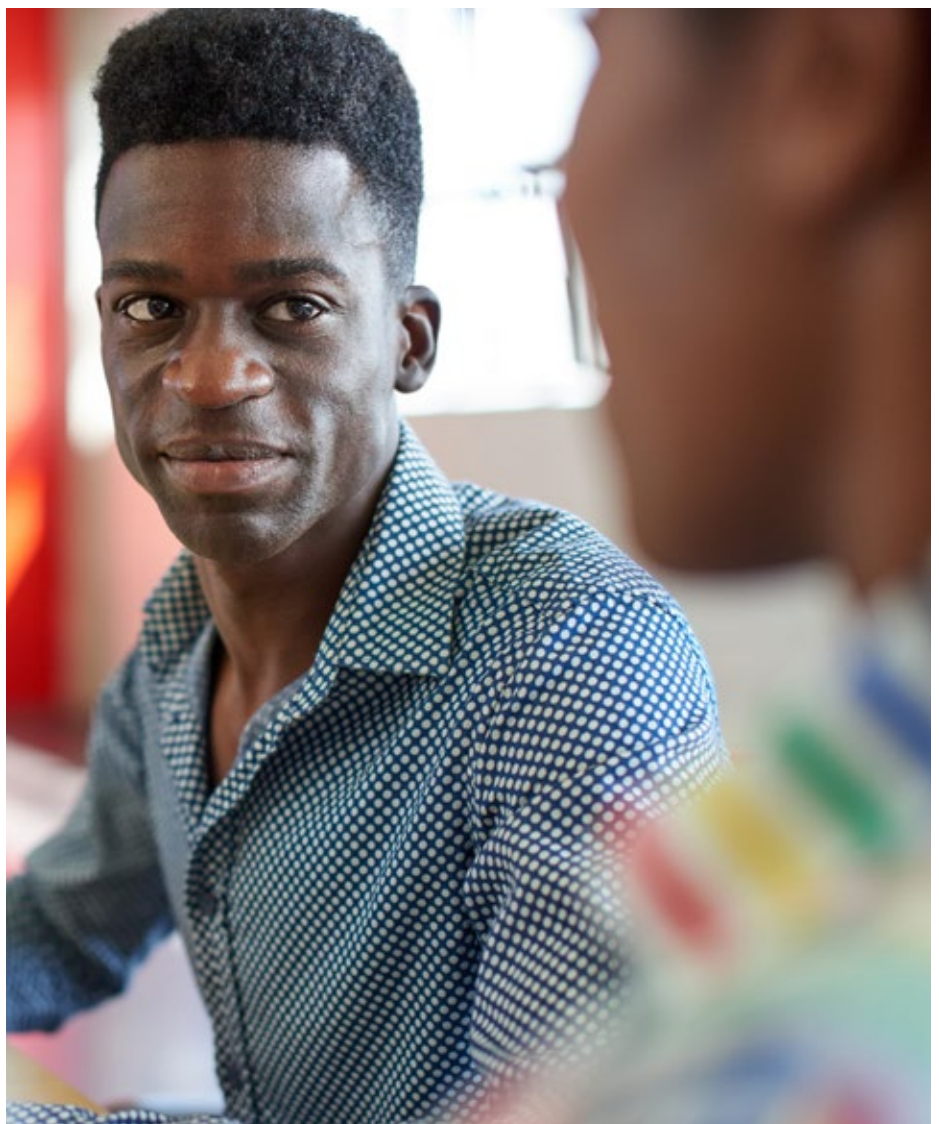
Ausarbeitung eines zielgruppenspezifischen Plans/Prozesses für die Gestaltung der ersten Phase bei Ankunft

Aufbau eines Netzwerks an Willkommenspartnern als Ansprechpartner/in für Neuzugewanderte

Erstellung einer Infografik/Interaktive Karte der Region Hannover und ihrer Institutionen für Neuzugewanderte

Stärkung der Willkommenskultur in der Region Hannover

Einrichtung einer Einwanderungsberatung für die Region Hannover inklusive Beratung über Anerkennung von Bildungsabschlüssen





9 GEFLÜCHTETE

Die aktuellen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in der Welt führen zu großen Fluchtbewegungen, deren Auswirkungen auch in Deutschland inzwischen deutlich zu spüren sind. Allein im Berichtsjahr 2015 wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge insgesamt 476.649 Asylanträge (Erst- und Folgeanträge) entgegengenommen.

Die meisten Erstanträge im Jahr 2015 wurden aus den folgenden drei Ländern erfasst:

- Syrien mit 158.657 Erstanträgen (35,9 % aller Erstanträge)
- Albanien mit 53.805 Erstanträgen (12,2 % aller Erstanträge) und
- Kosovo mit 33.427 Erstanträgen (7,6 % aller Erstanträge).

Im Vorjahr (2014) wurden noch 173.072 Erstanträge entgegengenommen; dies bedeutet einen Anstieg der Antragszahlen um 155,3 % im Vergleich zum Vorjahr.¹³

In dieser Situation versucht Deutschland seiner historischen und humanitären Verpflichtung als Aufnahmeland bestmöglich gerecht zu werden. Als Teil vom großen Ganzen leistet auch die Region Hannover ihren Beitrag, um der Gesamtsituation bestmöglich entgegenzutreten und die an sie und letztlich an uns alle gerichteten Anforderungen zu erfüllen.

Manch einer mag sich nun fragen, warum der Gruppe der Geflüchteten ein eigenes Handlungsfeld gewidmet wird.

Sollte Geflüchteten nicht auch eine Willkommenskultur bereitet werden?

Ist eine gute Gesundheitsversorgung sowie das Thema Sprache und Bildung nicht auch für Geflüchtete relevant?

Geflüchtete in der Region – Aktuelle Zahlen

Drehkreuz Bahnhof Laatzen (Stand 04.03.2016):

- 127 Züge mit 44.696 Personen wurden verteilt
- vom 02. März bis 08. März sind 521 Personen in niedersächsischen Erstaufnahmeeinrichtungen angekommen
- 2015 wurden insgesamt 5.628 Asylsuchende in die Region Hannover zugewiesen
- 2016 (bis zum 04.03.) nochmals insgesamt 2.450 Personen
- mit Stand vom 02.02.2016 leben rund 6.250 asylsuchende Personen in der Region Hannover

Quelle: Region Hannover: Team Zentrale Aufgaben

¹³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Asylgeschäftsstatistik für den Monat Dezember 2015.



Eine gute Gesundheitsversorgung sowie das Thema Bildung und Sprache ist doch schließlich für jeden Zugewanderten von großer Relevanz. Und sollte nicht allen Menschen, ganz gleich ob geflüchtet oder nicht, eine Willkommenskultur bereitet werden?

»Die Antwort darauf ist sehr einfach: NATÜRLICH.«

ABER, kein Thema bewegt die Menschen in der Region Hannover und auch die Mitarbeiter in der Verwaltung aktuell so, wie das Thema Geflüchtete. Das Thema bewegt und beschäftigt die Menschen in der Region und dies spiegelt sich unter anderem auch in den vorgelegten Handlungsfeldern wie-

der, welche in einem partizipativen Prozess gemeinsam erarbeitet wurden. Das Integrationskonzept der Region Hannover richtet sich an alle Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte.

Anhand der vorgestellten beispielhaften Maßnahmen soll verdeutlicht werden, dass die Thematik im Konzept zwar gesondert aufgeführt wird, diese jedoch in Form von Maßnahmen und Zielsetzungen bereits fest in den anderen 7 Handlungsfeldern verankert ist.

Die Zahlen zeigen gleichzeitig aber auch mehr als deutlich, wie dringlich eine Fortentwicklung des Angebotes für Geflüchtete auch in der Region Hannover ist.

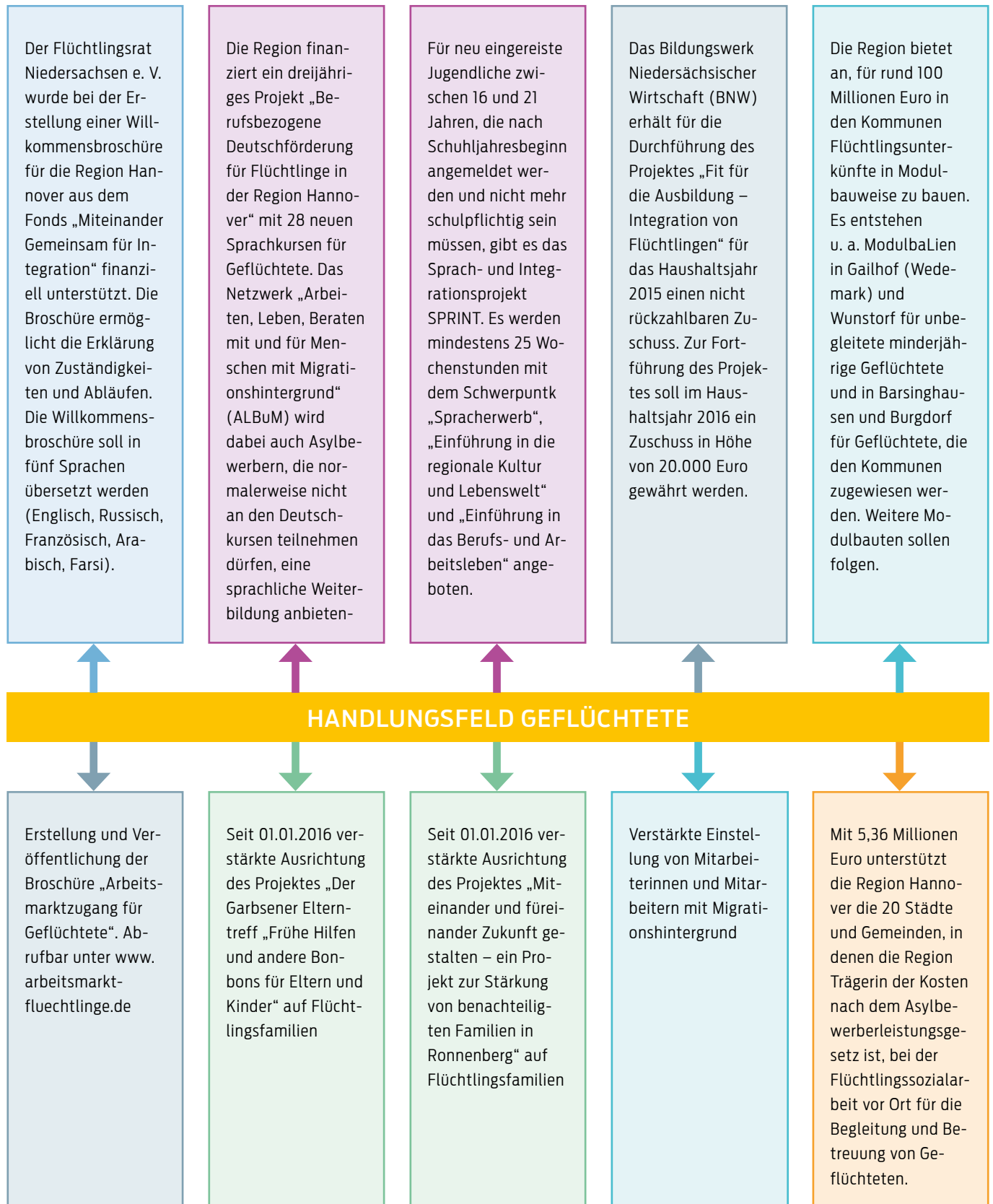
Entsprechend ist die Versorgung von Geflüchteten dann zukunftsfähig, wenn sie:

- für eine gut koordinierte und vorausschauende Unterbringung der Geflüchteten und Asylbewerbenden sorgt,
- den Prozess der Aufnahme im Dialog mit der Bevölkerung und den Betroffenen organisiert,
- für eine optimale Orientierung von Geflüchteten sorgt,
- für eine soziale und wirtschaftliche Integration von Geflüchteten sorgt.

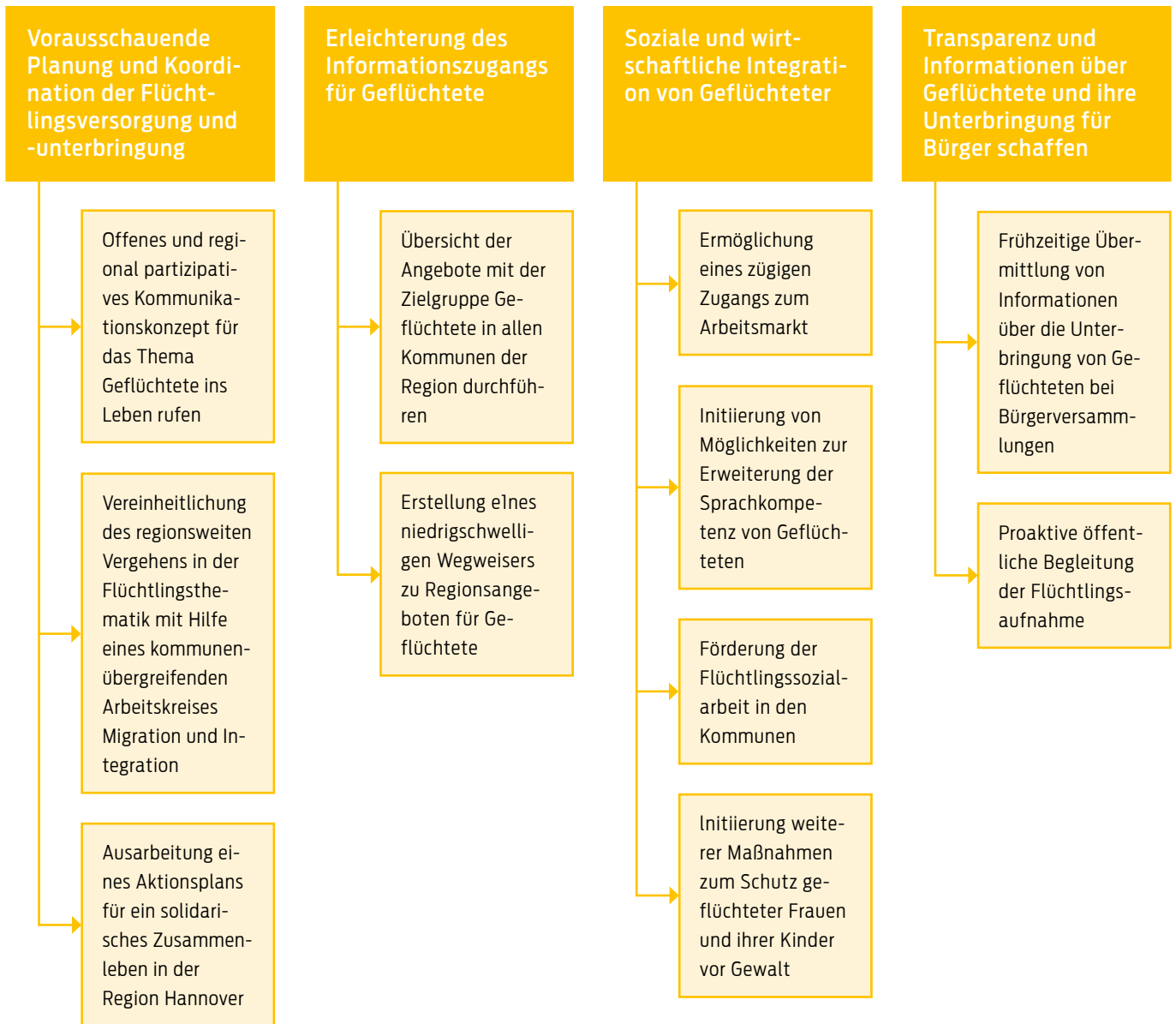
Wann ist die Versorgung von Geflüchteten zukunftsfähig?

»Wir wollen, dass den in die Region kommenden Geflüchteten in allen Lebenslagen die bestmögliche Unterstützung geboten wird.«

Worauf bauen wir auf?



Wo wollen wir hin?





10 BILDUNG UND SPRACHE

Bildung und Sprache zählen zu den wichtigsten Bausteinen einer erfolgreichen Integrationsarbeit, weil sie die Erschließung anderer Lebensbereiche wie Arbeit, soziale Kontakte usw. erheblich vereinfachen. Ein Blick auf deutsche Bildungsstatistiken verriet jedoch, dass zumindest im Bereich der formellen Bildung Menschen mit Migrationshintergrund noch vergleichsweise schwächer abschneiden als Menschen ohne Migrationshintergrund. Im Jahr 2012 hatten 9,2 % der Männer und 11,3 % der Frauen mit Migrationshintergrund keinen Schulabschluss im Vergleich zu 1,6 % der Männer und 1,5 % der Frauen ohne Migrationshintergrund¹⁴. Auch im Hochschulwesen lassen sich Unterschiede identifizieren: Nur 23 % der Studierenden an deutschen Universitäten haben einen Migrationshintergrund¹⁵.

Grundvoraussetzung für eine adäquate Schul- bzw. Ausbildung ist die ausreichende Beherrschung der Sprache. Mit dem Zuwanderungsgesetz aus dem Jahre 2005 ist daher der Erwerb der deutschen Sprache zu

einer obligatorischen Aufgabe für Neuzuwandernde und Menschen ohne permanenten Aufenthaltstitel geworden. Die Nachfrage nach diesen Kursen steigt stetig.

Förderung von Bildungs- und Spracherwerb bedeutet für die Region Hannover heute:

- einen niederschweligen Zugang zu Bildungseinrichtungen und Sprachkursen zu ermöglichen,
- dazu beizutragen, Eltern mit Migrationshintergrund in die Bildung ihrer Kinder miteinzubinden,
- dazu beizutragen, dass sich die Bildungseinrichtungen und ihre Angestellten optimal auf die Bedarfe einer zunehmend diversifizierten Zielgruppe einstellen,
- muttersprachliche Kompetenzen und Stärken/Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund als förderungswürdige Fähigkeiten zu verstehen.

»Wir wollen, dass allen Einwohnerinnen und Einwohnern der Region Hannover ein offener Zugang zu dem für sie oder ihn passenden Bildungs- und Sprachförderangebot ermöglicht wird«

Was ist zur Förderung von Bildungs- und Spracherwerb notwendig?

¹⁴ BAMF Integrationsreport, 2012

¹⁵ 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW), 2012

Worauf bauen wir auf?

Seit 2009 wird das Programm „Rucksack KiTa“ für die Sprachförderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen, im Alter von 4-6 Jahren mit Zuwanderungsgeschichte, unter Einbeziehung der Herkunftssprache und der Familien der Kinder umgesetzt. Die Kinder werden von den Eltern in der Herkunftssprache und parallel von den Erzieherinnen in der deutschen Sprache gefördert. Rucksack ist ein Elternbildungsprogramm. Es bietet Eltern Informationen zur optimalen Unterstützung der Entwicklung ihrer Kinder. Die Kita-Teams erhalten Fortbildungen zur interkulturellen Arbeit und vorurteilsbewusster Haltung.

Für schulpflichtige Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren (bei Aufnahme) gibt es sogenannte Sprachförderklassen im BVJ-A (Berufsvorbereitungsjahr für Ausländer). Die Stundentafel mit 35 Wochenstunden wird zugunsten eines vermehrten Deutschunterrichtes und beschränktem berufsbezogenen Unterricht an die Schülergruppe angepasst.

Der Bildungsverein „Soziales Lernen und Kommunikation e. V.“ erhält für die Arbeit der „Weiterbildungsberatungsstelle Hannover“ eine Förderung. Das Beratungsangebot soll Bildungsentscheidungen unterstützen. Um Bildungsentscheidungen zu erleichtern, müssen zusätzlich niedrigschwellige Angebote eingerichtet werden, die neben einem Überblick über vorhandene Bildungsangebote und deren Finanzierungsmöglichkeiten auch Selbstlernangebote und Instrumente zur Ermittlung der persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten bereithalten.

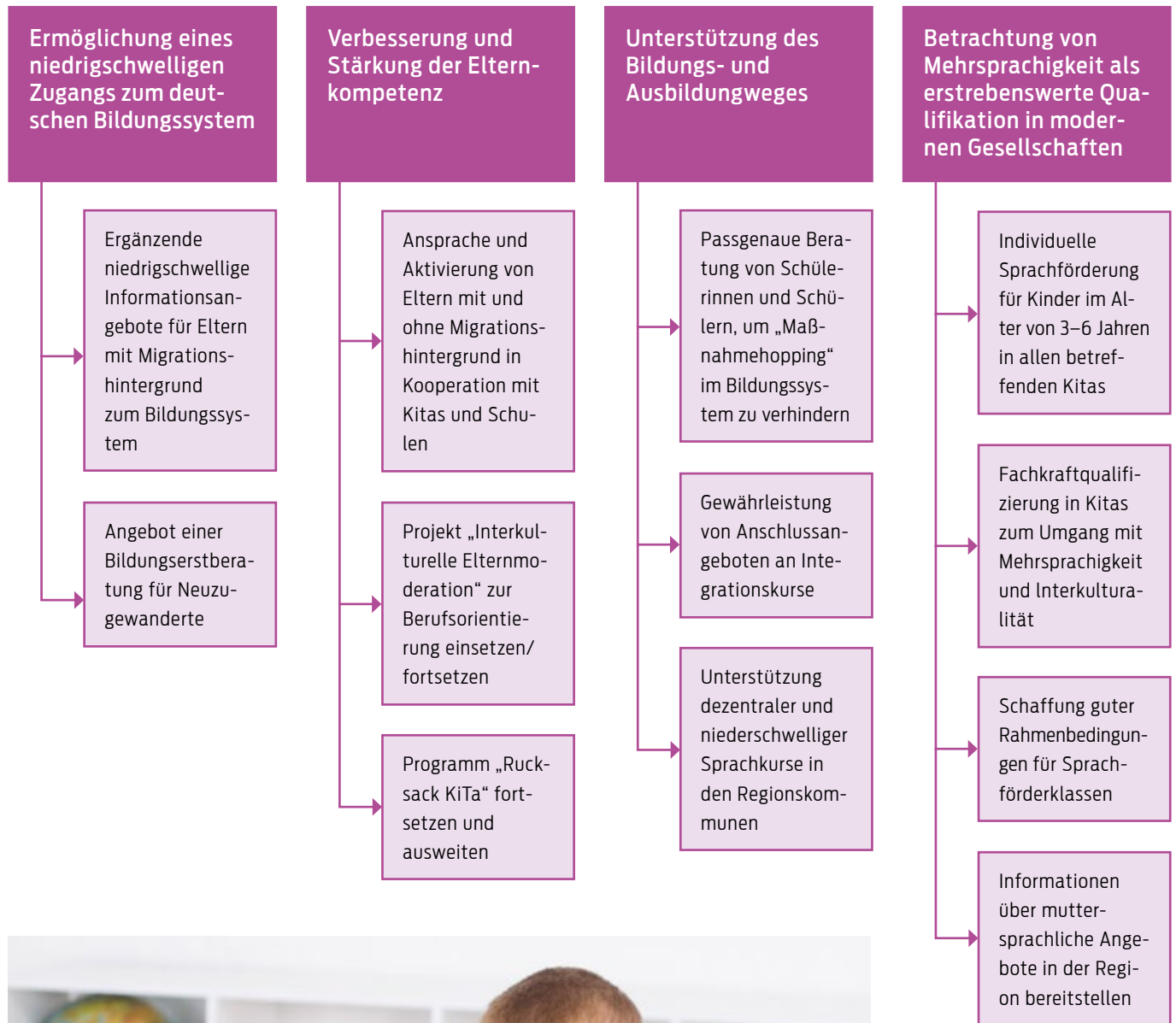
BEISPIELHAFT MASSNAHMEN UND PROJEKTE

Seit 2006 wird die individuelle Sprachförderung in Kitas für Kinder anderer Herkunftssprachen, im Alter von 3–5 Jahren, in ihrer Zweitsprache Deutsch, durch Sprachförderkräfte der Region Hannover durchgeführt. Sie bietet den ersten Schritt auf dem Weg zu einer gelingenden Integration in die schulische Laufbahn und damit zur Erhöhung der Bildungschancen. Es werden Sprechanreize geschaffen und die Kinder zum Gebrauch der Sprache ermutigt. Der Wortschatz wird erweitert, Regeln der deutschen Sprache erschlossen und Kommunikationsstrukturen geübt.

Seit 2012 werden pädagogische Fachkräfte in Kitas durch den praxisbegleitenden Lehrgang „Wortschatz – Region Hannover“ zur alltagsintegrierten Sprachförderung aller Kinder qualifiziert. Ziel ist der Aufbau von Sprachkompetenzen von Kindern im Alter von 0–6 Jahren, im Rahmen eines ganzheitlichen Förderansatzes.

Unterstützung des Projekts „Ausbildungsinitiative Linden“. Ziel des Projekts ist insbesondere die Beratung in einer niedrigschwelligen Anlaufstelle im Zentrum von Linden-Nord. Hier werden von den Projektmitarbeitern die notwendigen Maßnahmen zur Sicherung des Übergangs Schule – Beruf der Zielgruppen initiiert, koordiniert und im Netzwerk des Quartiers nachhaltig verankert. Durch systematische, frühzeitige und praxisnahe Maßnahmen der Förderung, durch Unterstützung der Persönlichkeits- und Ausbildungsreife und der Berufswahlorientierung sollen die Jugendlichen aus dem Stadtteil bereits während der Pflichtschulzeit auf das Berufsleben vorbereitet werden.

Wo wollen wir hin?





11 WIRTSCHAFT UND ARBEIT

Die Themenfelder Wirtschaft und Arbeit gehören seit jeher zu den klassischen Bereichen der Integrationsarbeit. Die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund ist laut unterschiedlichen Untersuchungen noch nicht gegeben. Zudem sind Menschen mit Migrationshintergrund bundesweit vergleichsweise öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Von den 2,17 Millionen Arbeitslosen im Dezember 2013 hatten 770.000 (36 %) einen Migrationshintergrund¹⁶, während der Gesamtanteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung auf ca. 20 % geschätzt wird.

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist jedoch eine Grundvoraussetzung für eine gesellschaftliche Partizipation. Bei dem Thema berufliche Integration vermischen sich verschiedene Wirkungsbereiche wie Schulbil-

dung, Arbeitsförderung, Gesetzgebung, verschiedenen Zuständigkeiten von Bund, Land und zuletzt Kommunen miteinander.

Die zentralen Felder von beruflicher Integration sind:

- der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung,
- die Nach- und Weiterqualifizierung von ungelernten ArbeitnehmerInnen und die Rückführung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt,
- die Anerkennung ausländischer Berufe.,
- Förderung und Unterstützung von Existenzgründungen.

Es ist wichtig, die bestehenden Potenziale von bereits hier lebenden und neu in die Region einwandernden Menschen mit Migrationshintergrund anzuerkennen und optimal zu nutzen.

Förderung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes kann daher erreicht werden, wenn Kommunen:

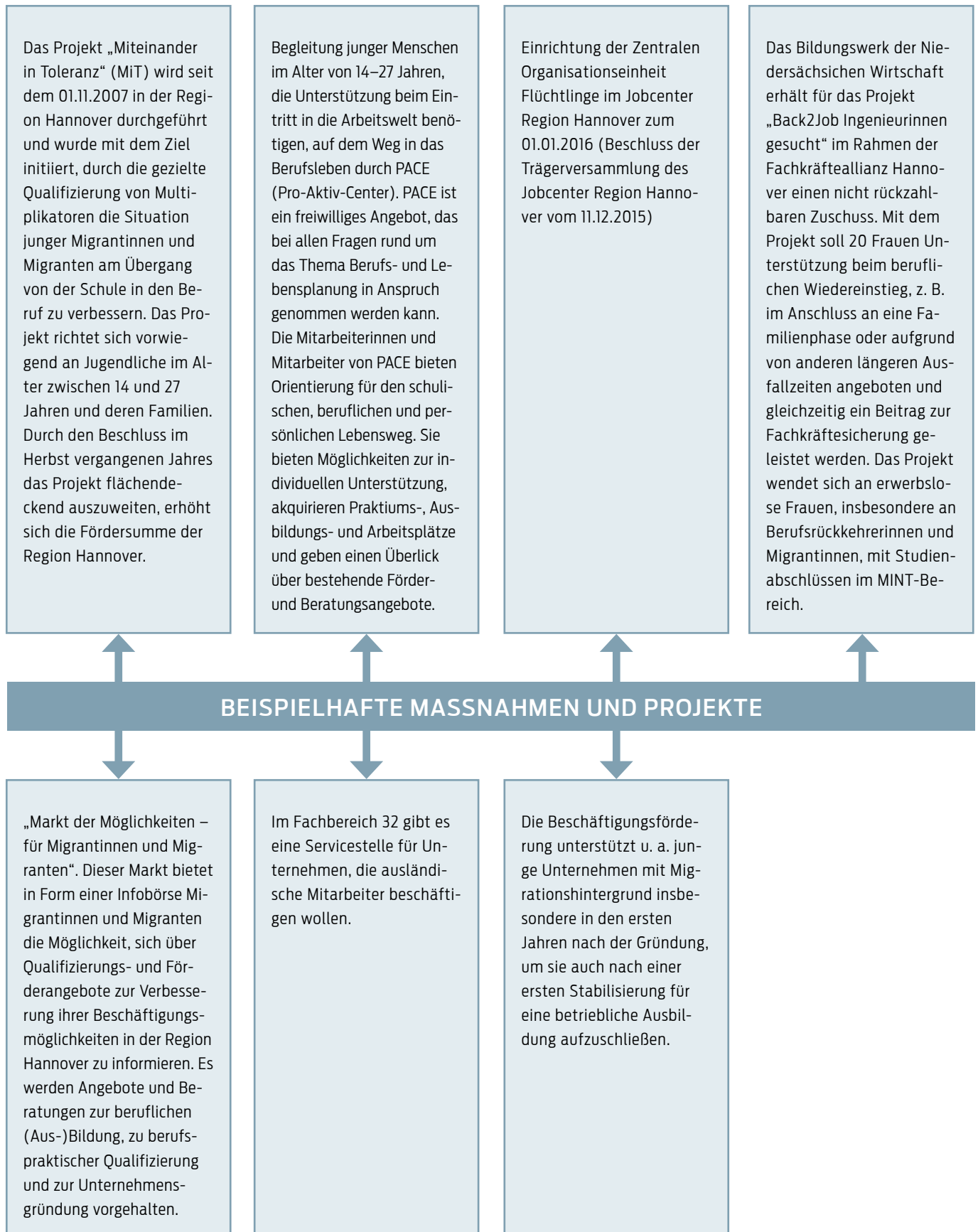
- strukturelle Hindernisse für eine Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt beseitigen,
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Chancen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisieren,
- Informationen über Arbeitserwerb bzw. Ausbildungsplätze innerhalb der Kommune bündeln und niederschwellig zugänglich machen,
- den Übergang von Schule zu Beruf bzw. Ausbildung durch spezielle Programme und Förderungen unterstützen.

Wie kann der Wirtschafts- und Arbeitsmarkt gefördert werden?

»Wir wollen, dass alle Einwohnerinnen und Einwohner der Region Hannover gleichberechtigt am Arbeitsmarkt partizipieren können.«

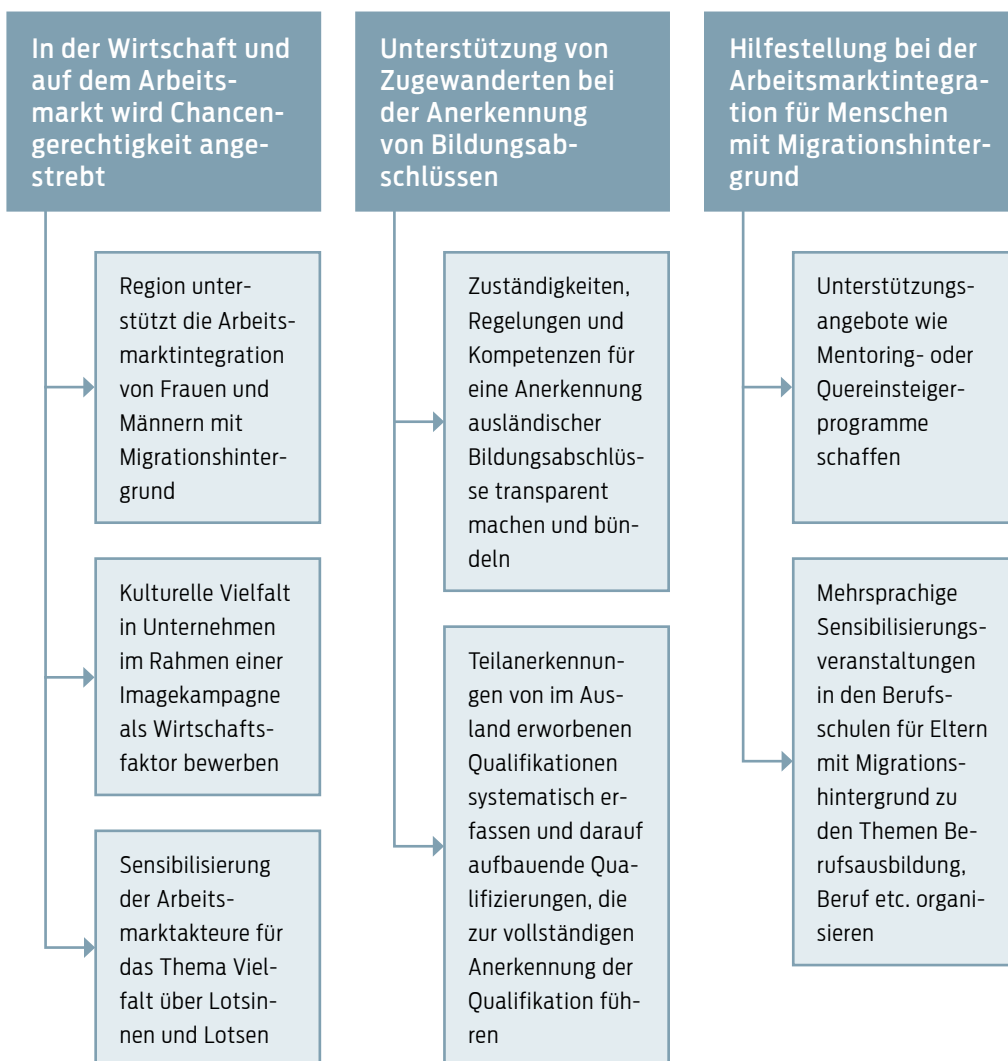
¹⁶ Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit, 2014

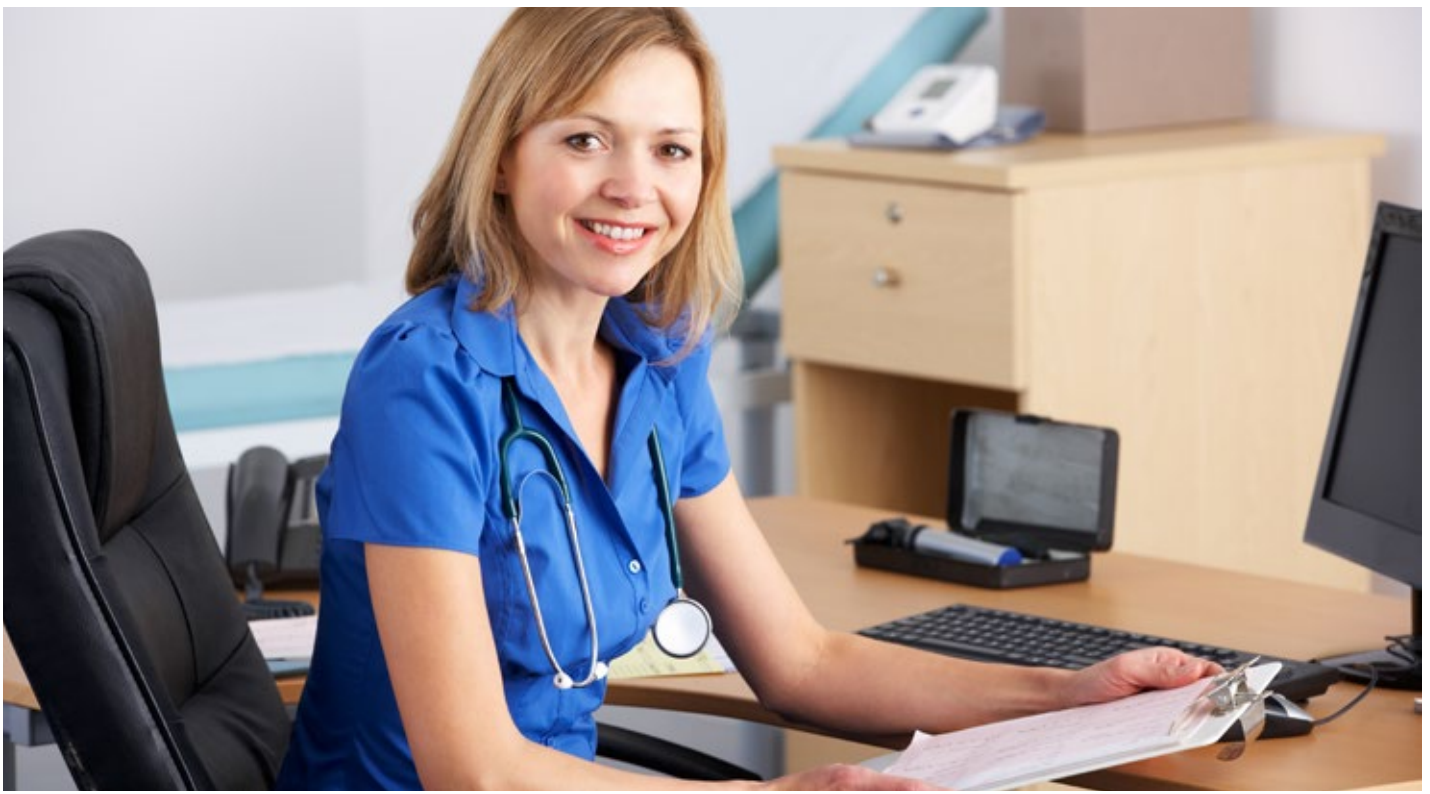
Worauf bauen wir auf?





Wo wollen wir hin?





12 GESUNDHEIT UND PFLEGE

Mit Blick auf die Integration zugewanderter Menschen sind Gesundheit und Pflege besonders sensible Themenbereiche, da sie unmittelbar die Privatsphäre berühren. In einer vielfältigen Gesellschaft wie in der Region Hannover trifft dies umso mehr zu: Sprachliche und kulturelle Unterschiede können die Zusammenarbeit zwischen Betreuungs- und Beratungspersonal und Menschen mit Migrationshintergrund erschweren und damit die erfolgreiche Behandlung behindern.

In Anbetracht des demographischen Wandels hat das Thema Gesundheit und kulturelle Vielfalt daher inzwischen auch bundesweit erheblich an Bedeutung gewonnen: Erstens erreichen immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund aus der ersten Zuwanderergeneration ein Alter, in dem sie häufiger auf Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen angewiesen sind. Zweitens kann der Fachkräftebedarf insbesondere im Pflegebereich bereits heute immer weniger aus dem deutschen Ausbildungswesen heraus gedeckt werden.

Die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich Gesundheitseinrichtungen grundlegend neu orientieren müssen. Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz sowie der erfolgreiche kultursensible Umgang mit Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund entwickeln sich zunehmend zu Schlüsselkompetenzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitssektor.

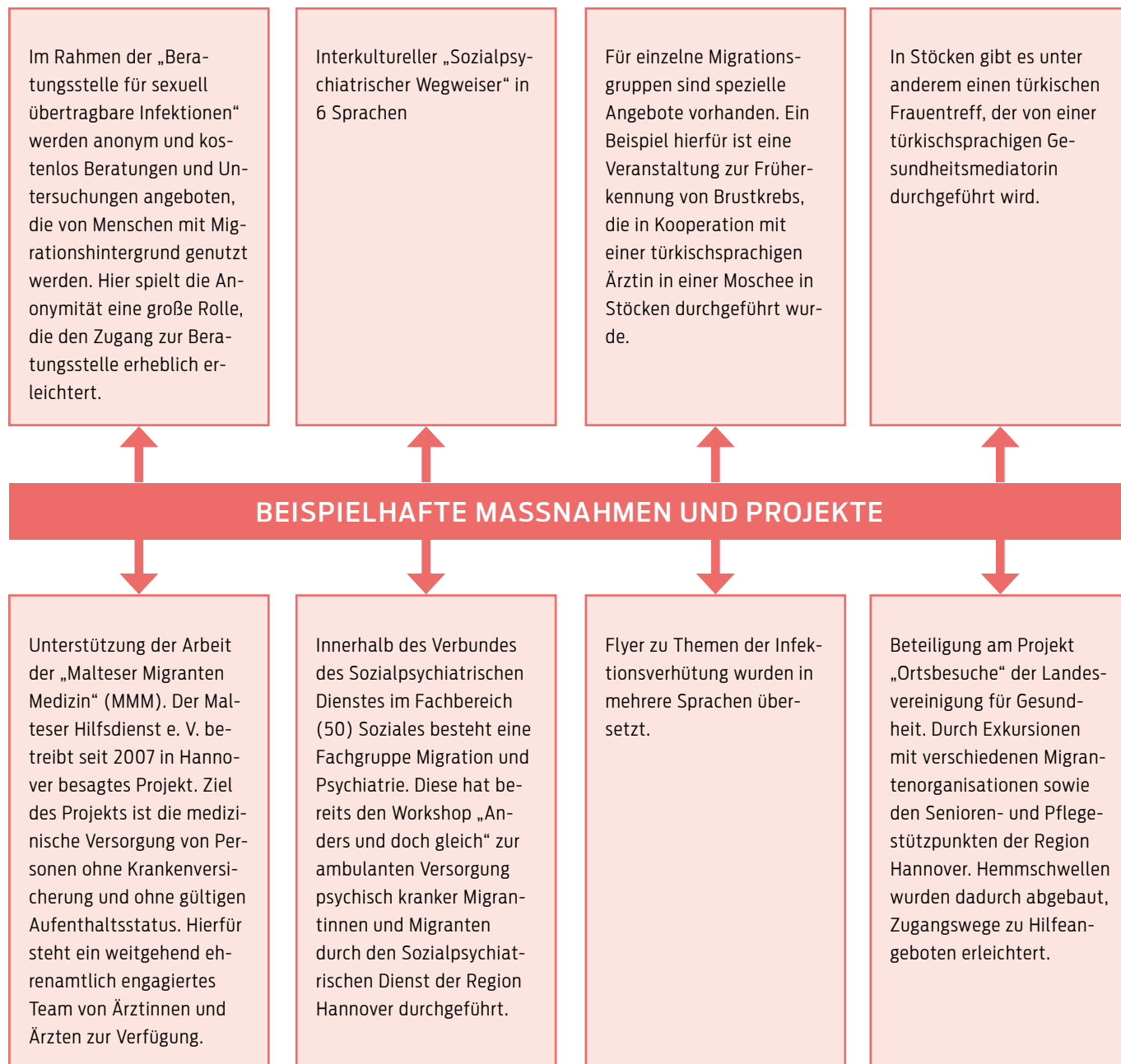
Durch den vermehrten Einsatz von ausländischen Fachkräften müssen sich Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen auch auf kulturell vielfältigere Teams einstellen, in denen z. T. nur geringe Deutschkenntnisse vorherrschen. Bundesweit werden Gesundheitseinrichtungen vor der Herausforderung stehen, diese Fachkräfte zu halten, sie in bestehende Teams zu integrieren sowie die Notwendigkeit und die Vorteile dieser Vielfalt auch gegenüber ihren Patientinnen und Patienten zu vermitteln.

Die Region Hannover sorgt heute für einen interkulturell ausgerichteten Gesundheits- und Pflegebereich, indem sie:

- eventuell vorhandene Zugangsbarrieren im Gesundheits- und Pflegebereich abbaut,
- diesen für die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund im Gesundheitskontext sensibilisiert,
- in ihren eigenen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen für eine interkulturelle Ausrichtung der Angebote, Strukturen und Kompetenzen in der Belegschaft sorgt.

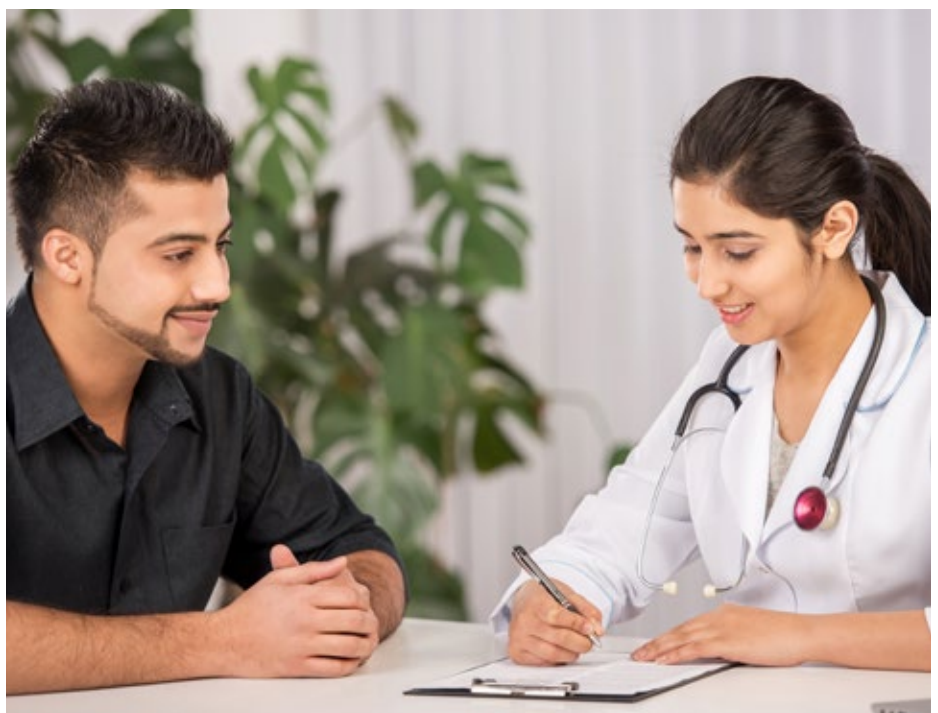
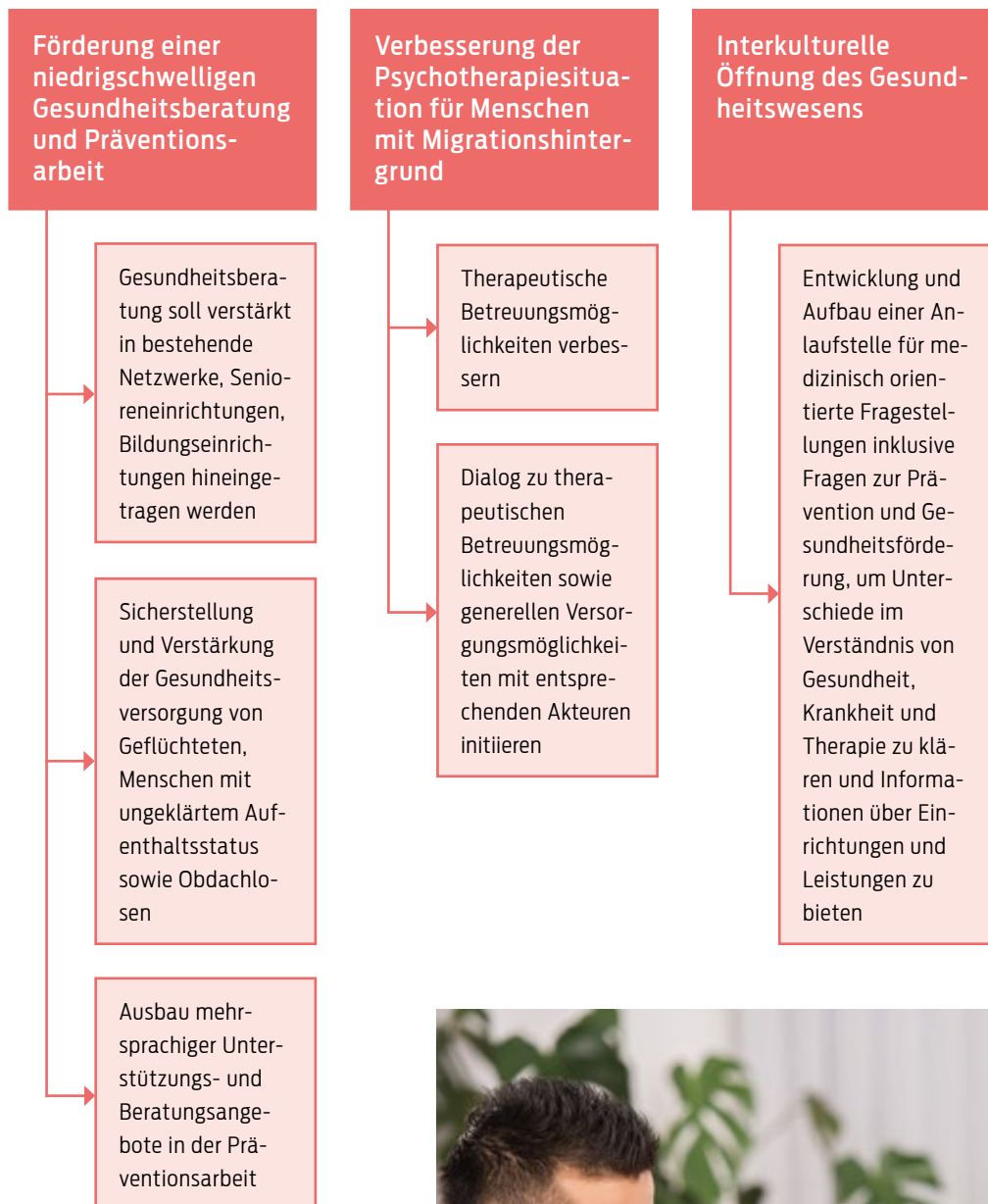
Wie kann der Gesundheits- und Pflegebereich interkulturell ausgerichtet werden?

Worauf bauen wir auf?



»Wir wollen, dass allen Menschen in der Region Hannover ein niedrighschwelliger, angstfreier Zugang zur medizinischen Grundversorgung in unterschiedlichen Lebenslagen sowie zur Gesundheits- und Pflegeversorgung gewährt wird.«

Wo wollen wir hin?





13 VERNETZUNG

Eine gute Vernetzung aller relevanten Akteure bildet die Grundstruktur für eine gelungene und strategisch ausgerichtete Integrationsarbeit. Niedersachsen hat aus diesem Grund im Jahr 2000 das Netzwerk der Kooperativen Migrationsarbeit Niedersachsen (KMN) aufgestellt, welches regelmäßig im Haus der Region tagt¹⁷. Das KMN Netzwerk fasst alle wichtigen Beratungs-, Service- und Informationsangebote für Zugewanderte zusammen. Außerdem sind durch das Netzwerk landesweit mehr als 600 Fachkräfte, Behörden und Einrichtungen miteinander vernetzt.

Die Ziele von Vernetzung sind der Informationsaustausch sowie die Identifikation von Angebotslücken. Gerade bei Initiativen, die sich aufgrund kurzfristiger Bedarfe ergeben, ist dies nur schwer zu leisten. Vernetzung spielt auch innerhalb der Region Hannover mit ihren 21 Städten und Gemeinden eine zentrale Rolle. Die Schaffung eines Überblicks über die Vielzahl der Akteure in der Integrationsarbeit und ihrer vielfältigen Angebote in ganz unterschiedlichen Bereichen ist auch heute noch eine große Herausforderung. Aus diesem Grund hat die Region Hannover bereits in den Auf- und Ausbau verschiedener Netzwerke investiert.

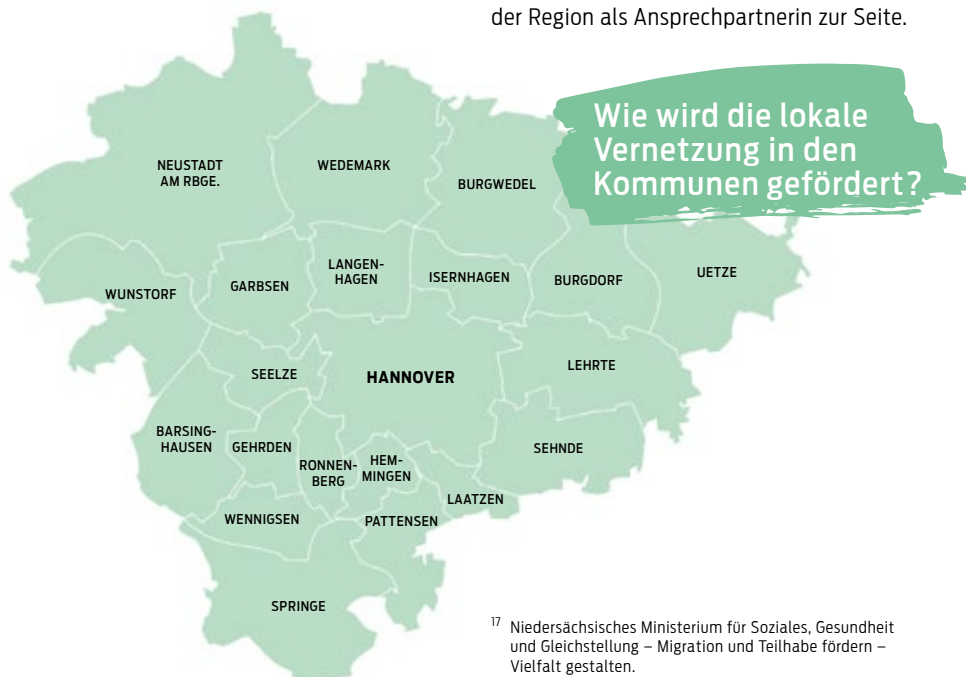
Die Region Hannover heute fördert die lokale Vernetzung der Integrationsarbeit, indem sie:

- die Qualität und Reichweite der lokalen Vernetzung verbessert,
- Plattformen und Foren für die Vernetzungsarbeit bereitstellt,
- Transparenz über die bereits bestehende Angebotslandschaft verschafft,
- die relevanten Akteure bei einer Professionalisierung ihrer Vernetzungsarbeit

und der Herausbildung der dafür notwendigen Kompetenzen und Strukturen unterstützt,

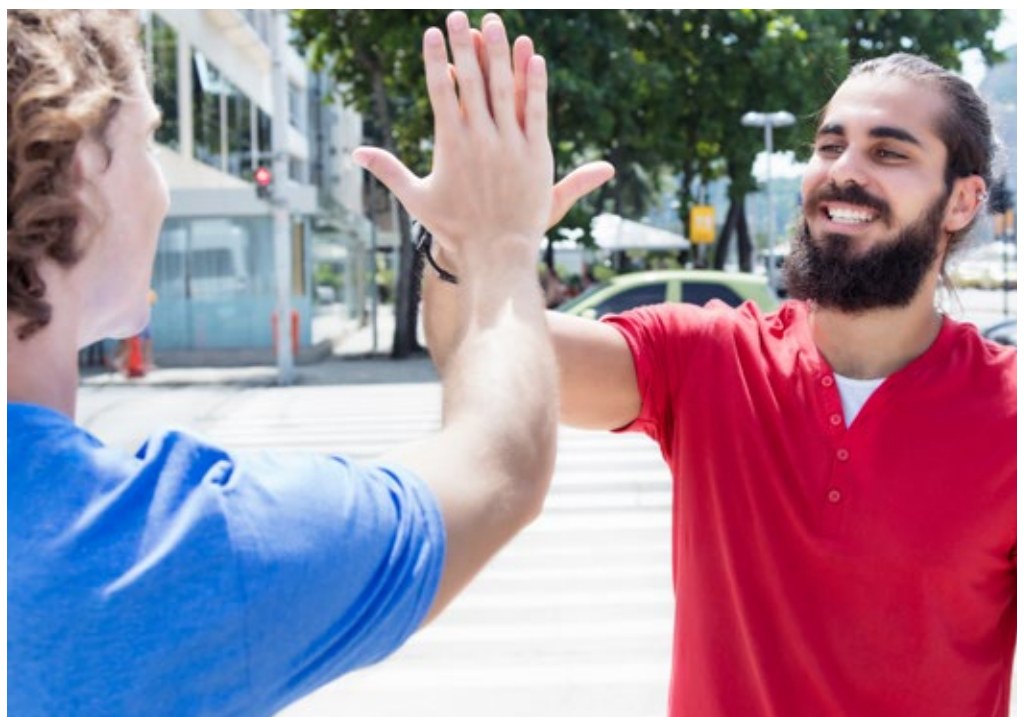
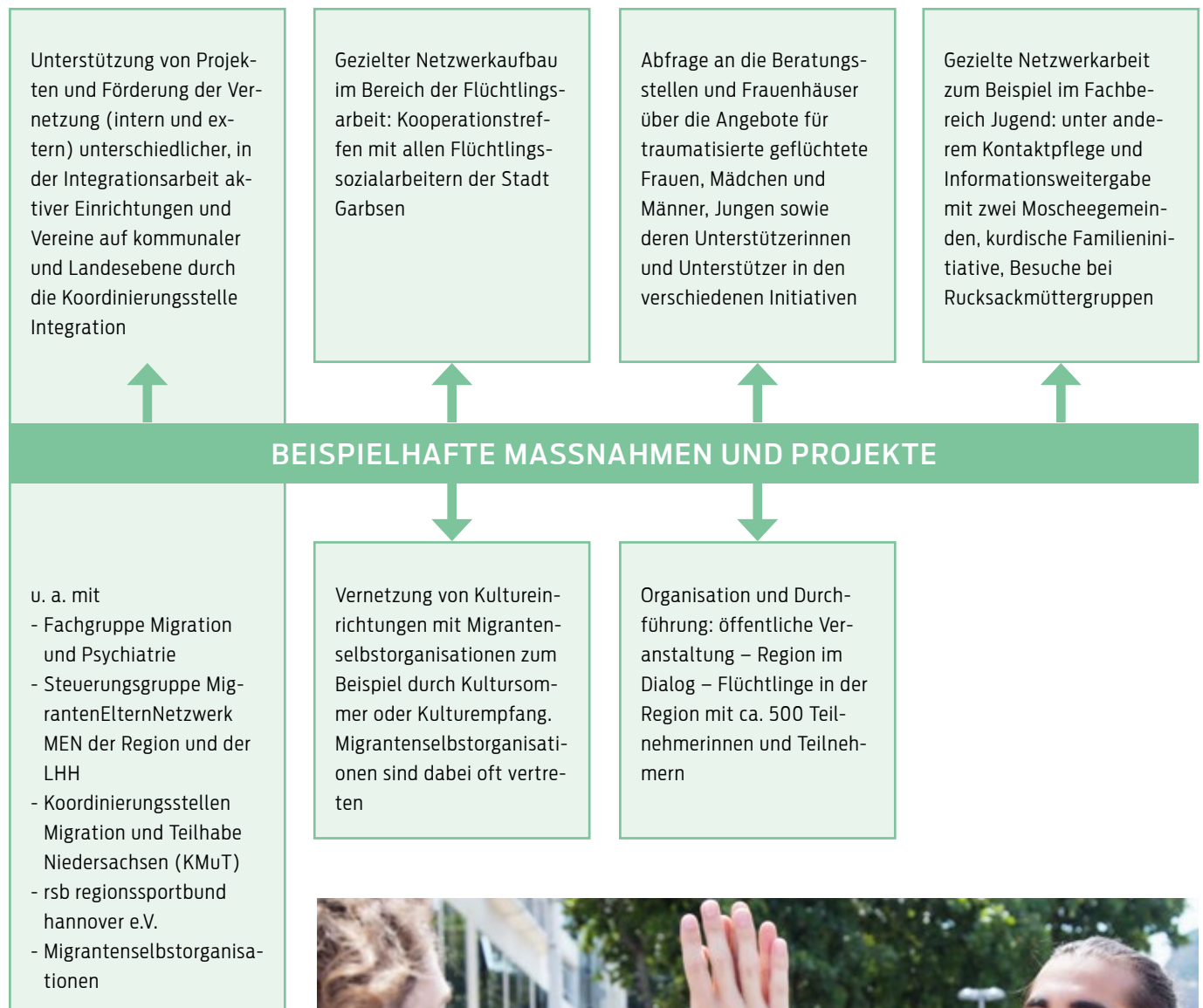
- das Ehrenamt als einen zentralen Pfeiler der Gesellschaft anerkennt und entsprechend unterstützt

Die Region Hannover setzt sich für eine Vernetzung und den Austausch von Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit ein und steht den Städten und Gemeinden in der Region als Ansprechpartnerin zur Seite.



¹⁷ Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung – Migration und Teilhabe fördern – Vielfalt gestalten.

Worauf bauen wir auf?



Wo wollen wir hin?

Verbesserung der Qualität und Reichweite der regionsweiten Vernetzung

„Region im Dialog“ als Vernetzungs- und Austauschplattform für das Thema Integration nutzen

Netzwerke und Kooperation von Migrantenselbstorganisationen, Regeldiensten und Wirtschaft gründen, um Modellprojekte zu initiieren

Den Kommunen die Einführung von hauptamtlichen Integrationsbeauftragten empfehlen

Partnerschaft mit den Hochschulen in der Region Hannover verstärken

Potenziale von Migrantenselbstorganisationen und anderen Multiplikatoren als gleichberechtigte Partner im Integrationsprozess stärker anerkennen und nutzen

Kontaktpersonen der Regionsverwaltung punktuell in Vereinsräumlichkeiten für Beratungssprechstunden einsetzen

Kultureinrichtungen mit Migrantenselbstorganisationen vernetzen

Unter Beteiligung der Migrantenselbstorganisationen eine kategorisierte Bestandsaufnahme aller vorhandenen Angebote pro Regionalkommune durchführen

Transparenz über die Integrationsangebote und best practices schaffen

Erstellung einer strukturierten, optisch ansprechenden und leicht bedienbaren, zentral verwalteten Angebotslandkarte der Region

Empfehlung aussprechen: Erstellung eines lokalen Integrationsplans pro Regionalkommune

Stärkung und Professionalisierung des Ehrenamtes

Informationsbörse einstellen von Organisationen, Vereinen und Verbänden, die ehrenamtliche Arbeit anbieten

Vernetzungskonferenz von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit durchführen

Finanzielle Unterstützung von Integrationsarbeit „vor Ort“

Fördermittelmonitoring betreiben

Koordinierungsstellen für Sprach- und Bildungsprojekte Ressourcen zur Verfügung stellen



14 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Die Bevölkerung in Deutschland ist aufgrund von Zuwanderung spürbar vielfältiger geworden. Unter dem Stichwort Integration ist lange Zeit diskutiert worden, wie ein friedliches und konfliktfreies Zusammenleben der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen gelingen kann. Dabei konzentrierte sich die Debatte vornehmlich auf die Zugewanderten und was diese für ihre Integration leisten oder erreichen müssen. Heute geht die Region Hannover von einem modernen Integrationsbegriff aus, der auch die sogenannte Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen und Einrichtungen umfasst: Integration wird demnach von allen Beteiligten geleistet.

Entsprechend müssen sich auch Verwaltungen als Dienstleisterinnen überlegen, wie sie sich an eine kulturell immer heterogener werdende Umwelt und Kundschaft anpassen und ihre Strukturen und Angebote zielgerichtet zuschneiden können.

Auch die Region Hannover hat den Bedarf für eine interkulturelle Öffnung der Regionsverwaltung und der regionseigenen Betriebe längst erkannt. Die Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen auf die Bedarfe und Belange aller Einwohnerinnen

und Einwohner der Region gehören zum Selbstverständnis der Regionsverwaltung. Dazu gehören auch die Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund. Entsprechend gibt es in der Region schon seit einigen Jahren beispielsweise interkulturelle Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Region Hannover heute fördert ihre eigene und die interkulturelle Öffnung anderer Einrichtungen und Institutionen, indem sie ...

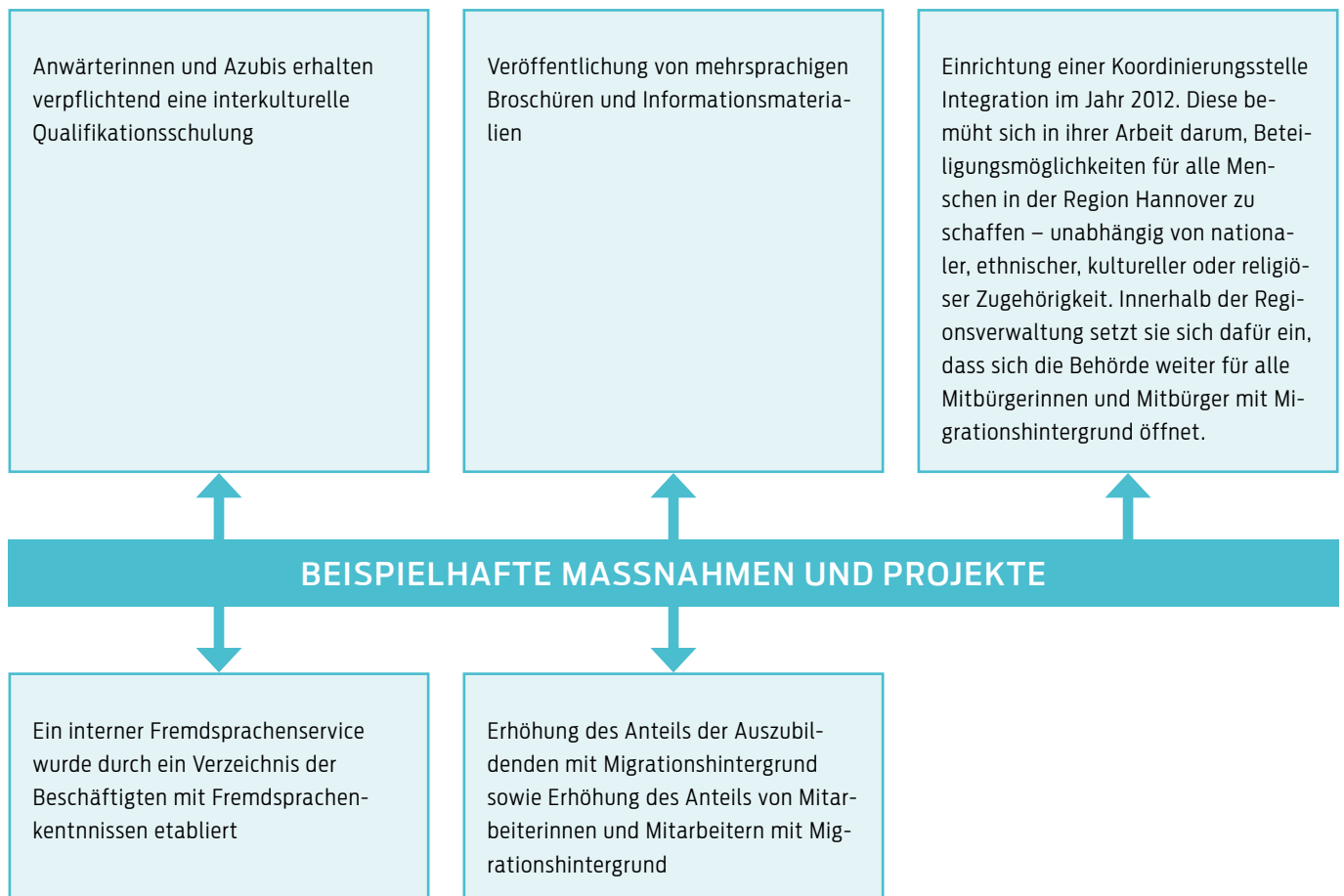
- ihre Personalauswahlverfahren interkulturell ausrichtet,
- bestrebt ist, ihren Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund dem Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund vor Ort entsprechend anzuheben,
- ihre Strategie, Strukturen, Prozesse, Räumlichkeiten und Angebote interkulturell ausrichtet,
- diese Ausrichtung nach innen und nach außen transparent kommuniziert,
- interkulturelle Kompetenz als Anforderung an ihre Mitarbeiterschaft versteht,
- als Organisation eine Vorbildrolle in der interkulturellen Öffnung einnimmt.

»Wir wollen, dass die Regionsverwaltung durch gezieltes und strukturiertes Vorantreiben ihrer interkulturellen Öffnung Vorbild ist und so ihren Beitrag zum Gelingen von Integration in der Region leistet.«

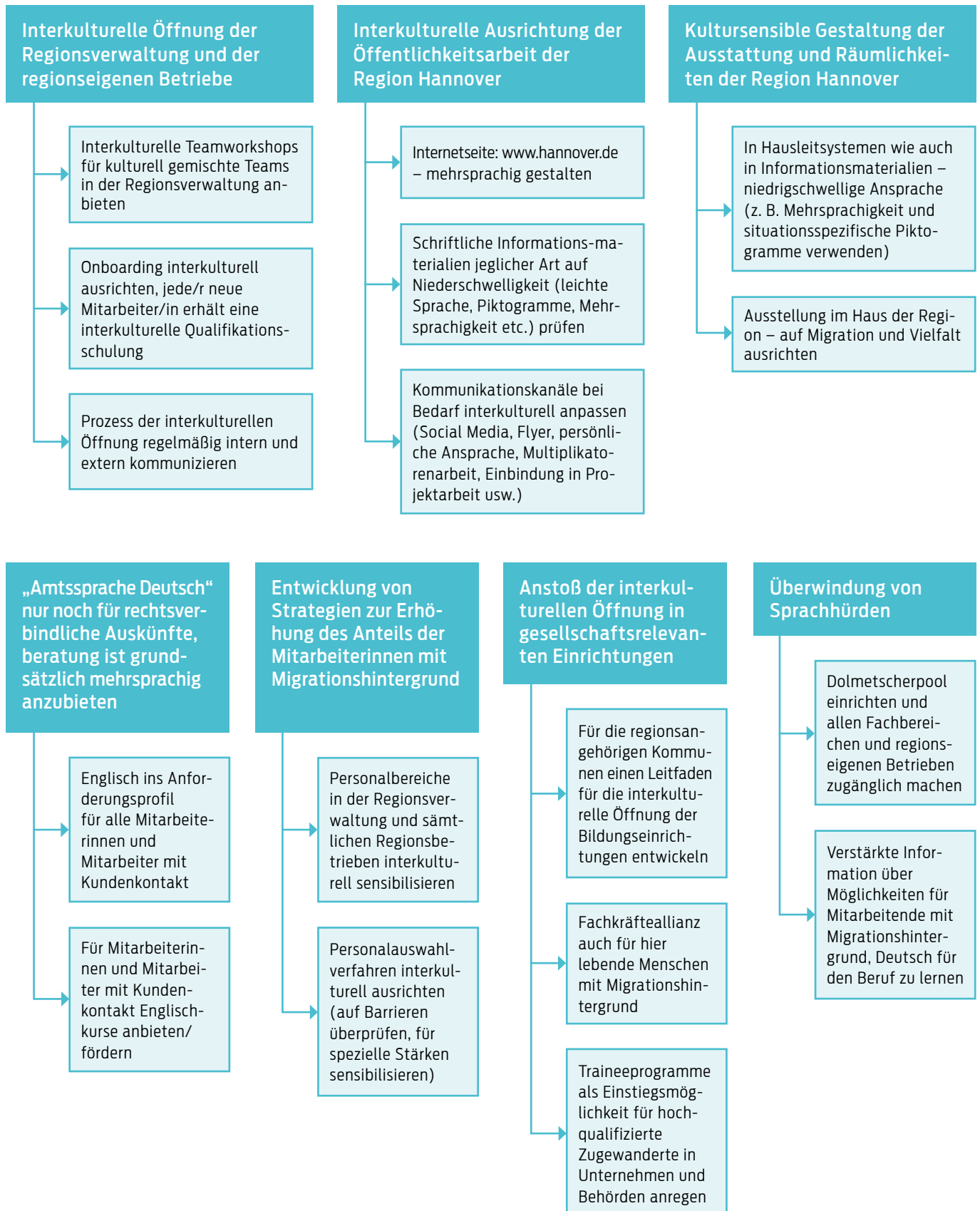
Wie wird interkulturelle Öffnung in der Region Hannover gefördert?



Worauf bauen wir auf?



Wo wollen wir hin?



Dieses Konzept steht am Ende eines partizipativen Prozesses – es bildet jedoch gleichsam einen Startschuss für einen weiteren Prozess in der Regionsverwaltung. Mit diesem Konzept setzt sich die Regionsverwaltung zunächst allgemeine Ziele und Rahmenbedingungen, die aus der Beteiligung von Einwohnerinnen und Einwohnern der Region Hannover sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung entstanden sind. Diese sollen innerhalb der nächsten Jahre von jedem Fachbereich mit konkreten Zielen und Umsetzungsschritten in ihrem Bereich ausgefüllt werden. Andere Prozesse/Zielvorstellungen wiederum bedürfen noch der Umsetzung und Kooperation mit anderen Akteuren, auf die die Region Hannover ggf. keinen Einfluss hat und in diesem Zusammenhang ggf. noch Kooperationen geschaffen werden müssen. Die Region Hannover wird jedoch unabhängig davon im regelmäßigen Abstand auf der Grundlage dieses Konzeptes den Stand der Integrationsarbeit überprüfen und sich bei Bedarf neue Ziele setzen. Hierüber wird halbjährlich den politischen Gremien berichtet. Die politischen Gremien begleiten den Prozess und gestalten ihn mit.

Bei der Umsetzung ihrer Ziele setzt sich die Region Hannover drei Schwerpunkte:

- Die Aktualität und Brisanz des Flüchtlingsthemas fordert von der Regionsverwaltung ein konzentriertes und fokussiertes Handeln, ohne dass dadurch andere wichtige Themenfelder vernachlässigt werden sollen. Wichtige erste Schritte in diese Richtung sind bereits erfolgt, weitere werden – auch in Zusammenarbeit mit den verschiedenen regionalen und lokalen Akteuren folgen.
- Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund müssen auch Behörden, Betriebe und Beratungsstellen ihre Angebote und Strukturen stärker auf diese Menschen ausrichten. Die Region Hannover wird dabei mit der interkulturellen Öffnung ihrer Verwaltung als Vorbild voranschreiten.
- Die Besonderheiten der Region Hannover bzgl. ihrer Fläche und der Vielzahl ihrer Angebote und Akteure führen zu besonderen Chancen und Herausforderungen. Die Regionsverwaltung macht es sich zur Aufgabe, für Transparenz zu sorgen und Foren und Räume für Austausch und Zusammenarbeit zu bieten.



16 ANHANG

Ziele und Maßnahmen aus den Foren

Innerhalb der Foren-Phase und unter Beteiligung der Öffentlichkeit haben die mehr als 600 Teilnehmenden in den acht Handlungsfeldern insgesamt 123 Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Im Folgenden sind sämtliche Maßnahmen, Wünsche und Anre-

gungen, welche aus dem partizipativen Prozess hervorgegangen sind, aufgelistet. In den Handlungsfeldern dagegen werden ausschließlich ausgewählte Ziele und Maßnahmen aufgeführt, welche unter den Aspekten Realisierbarkeit und Zuständigkeit bereits einer Vorauswahl unterzogen wurden und für die strategische Ausrichtung der Integrationsarbeit der Region

Hannover in den kommenden Jahren von Relevanz sind. Doppelt genannte Maßnahmen wurden in diesem Schritt beispielsweise zu einer Maßnahme zusammengefasst. In einzelnen Punkten sind die aufgeführten Ziele bereits realisiert.

Handlungsfeld – PARTIZIPATION UND TEILHABE

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund ermöglichen	1	Mehrsprachige Informationsmaterialien zu Gremienteilnahmen und Wahlmodalitäten bereit stellen
	2	Dezentrale Informationsveranstaltungen zur politischen Bildung anbieten
	3	Regionsweiten Austausch auf politischer Ebene zum Thema Partizipation und Teilhabe anstoßen
	4	Regionskommunen die Gründung eines Integrationsbeirats empfehlen
	5	Bürgerbeteiligung zu Fragen von Migration, Integration und Asyl erreichen. Dabei gezielt Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Migrationshintergrund einbinden und so Identifikation für die Themen und die Regionspolitik schaffen.
	6	Ziel der politischen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in das Leitbild der Region Hannover aufnehmen.
	7	Einen Integrationsbeirat auf Regionsebene einrichten
Lokale Antidiskriminierungsarbeit fördern	8	Dezentrale Beratungsmöglichkeit zum Thema Antidiskriminierung ermöglichen
Migrations- und Integrationsberatung dezentralisieren	9	Kommunen die Schaffung von zentralen Anlaufstellen für die regionalen Hilfs- und Beratungsangebote empfehlen
Integrationsfortschritte regelmäßig messen	10	Durchführen eines Integrationsmonitorings mit Handlungsempfehlungen als fester Bestandteil des Integrationskonzepts: Indikatoren erfassen wie z.B. (Menschen mit Migrationshintergrund in Regionsversammlung, Fraktionen, Parteien Verwaltung, regionseigene Betriebe, Jobcenter, Arbeitsamt usw.)
	11	Die KO-Stelle kümmert sich um die regelmäßige Evaluation des Integrationsmonitorings
Interkulturellen Austausch vor Ort fördern	12	Regelmäßige interreligiöse Veranstaltungen und Foren organisieren
	13	Interkulturellen Religionsunterricht anbieten
Image von Kommunen/Stadteilen mit einem hohen Anteil an Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund verbessern	14	Gemeinsame Beratung über Stadt- bzw. Stadtteilmarketing auf Regionsebene, beispielsweise in Form einer Steuerungsgruppe

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Die Region Hannover erhöht ihr Identifikationspotenzial für Menschen mit Migrationshintergrund	15	Ausstellung über „Migration in die Region Hannover“ mit den lokalen Migrantenorganisationen (anhand der Vereinsgeschichten die Migrationsgeschichte darstellen)
	16	Bekannte Formate neu denken: Öffentliche Feste, Region im Dialog und andere öffentliche Veranstaltungen nutzen, um die Vielfalt der Region zu betonen.
	17	Weltflüchtlingstag, International Migrants Day usw. nutzen, um für das Thema in den regionsangehörigen Kommunen zu werben.
	18	Öffentliche Kampagne mit erfolgreichen/herausragenden/engagierten Menschen mit Migrationshintergrund starten (an Haltestellen, Zeitungen, Busse und Bahn usw.)

Handlungsfeld – WILLKOMMENSKULTUR

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Willkommenskultur in der Region stärken	1	Einwanderungsservice für die Region inklusive Beratung über Anerkennung von Bildungsabschlüssen einrichten
	2	Region soll die Charta der Vielfalt unterzeichnen
	3	Regionsweite Antidiskriminierungsstelle einrichten
	4	Dienstvereinbarung gegen Diskriminierung in der Regionsverwaltung und Diskriminierungsschutz für Kundinnen und Kunden einführen
Erstorientierungsphase für Neuzugewanderte erleichtern	5	Zielgruppenspezifischer Plan/ Prozess für die Gestaltung der ersten Phase bei Ankunft einrichten
	6	Erstorientierung für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer strukturell organisieren
	7	Willkommenspaket mit Gutscheinen von kulturellen und anderen Freizeitangeboten der Stadt
	8	Aufbau eines Netzwerkes an Willkommenspaten als Ansprechpartner/in für Neuzugewanderte
	9	Mehrsprachiger Willkommensbrief des Regionspräsidenten für Neuzugewanderte
	10	Infografik /Interaktive Stadtkarte der Region Hannover und ihrer Institutionen für Neuzuwanderer

Handlungsfeld – GEFLÜCHTETE

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Flüchtlingsversorgung und - Unterbringung vorausschauend planen und koordinieren	1	Offenes und regional partizipatives Kommunikationskonzept für das Thema Geflüchtete ins Leben rufen
	2	Regionsweites Vorgehen in der Flüchtlingsthematik mit Hilfe eines kommunenübergreifenden Arbeitskreises Migration und Integration vereinheitlichen
Informationszugang für Geflüchtete erleichtern	3	Beratungsqualität in Beratungsstellen und Ausländer- behörden verbessern
	4	Zentralen Anlaufstelle für alle Anliegen von Geflüchteten schaffen
	5	Bestandsaufnahme der Angebote mit der Zielgruppe Geflüchtete in allen Kommunen der Region durchführen
	6	Niedrigschwelligen Wegweiser zu Regionsangeboten für Geflüchtete erstellen

Überarbeitete Ziele	Überarbeitete Maßnahmen	
Schnelle soziale und wirtschaftliche Integration von Geflüchteten sicherstellen	7	Zügigen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
	8	Bereits vor offizieller Erteilung der Arbeitserlaubnis mit Weiterbildungen bzw. der Anerkennung des Bildungsabschlusses beginnen.
	9	Möglichkeiten zur Erweiterung der Sprachkompetenz von Geflüchteten initiieren
	10	Mehrsprachige und niederschwellige Informationsmaterialien für Geflüchtete bereitstellen
	11	Dezentrale Sprachkurse in Flüchtlingswohnheimen fördern
	12	Spezielle Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete anbieten
	13	Zentrale Ehrenamtsmesse veranstalten: 1. Vernetzung und gemeinsame Strategie zwischen den Flüchtlingsorganisationen erreichen. 2. Am Ehrenamt interessierte Bürgerinnen und Bürger informieren und ihnen Möglichkeit zur Mitarbeit vermitteln.
Transparenz und Informationen über Geflüchtete und ihre Unterbringung für Bürger schaffen	14	Durch Zeitungen oder weiteren Informationsquellen Bürgerinnen und Bürger über die Flüchtlingssituation aufklären
	15	Bei Bürgerversammlungen frühzeitig Informationen über die Unterbringung von Geflüchteten übermitteln
	16	Flüchtlingsaufnahme proaktiv öffentlich begleiten (Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Bürgersprechstunden, Aufwertung und Anerkennung des dies bezogenen Ehrenamtes)

Handlungsfeld – BILDUNG UND SPRACHE

Überarbeitete Ziele	Überarbeitete Maßnahmen	
Ermöglichung eines niedrigschwelligen Zugangs zum deutschen Bildungssystem	1	Zentrale Informationsplattform zu allen Spracherwerbsangeboten aus allen Regionskommunen einrichten und bürokratische Hürden zur Teilnahme abbauen
	2	Niedrigschwellige Informationsveranstaltungen für Eltern mit Migrationshintergrund zum Bildungssystem durchführen
	3	Erstattungsmöglichkeiten für die Übernahme von Kurs-, Fahrt- oder Kinderbetreuungskosten durch die Kommunen oder die Regionsverwaltung prüfen
	4	Bildungserstberatung für Neuzugewanderte durchführen
	5	In Schulen die Kompetenz für den Umgang mit quereinsteigende Schülerinnen und Schüler (ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen) stärken.
Sprachkursangebot dezentralisieren	6	Einrichtung dezentraler und niederschwelliger Sprachkurse in den Regionskommunen
Förderung der Elternaktivität und Aktivierung von Eltern mit Migrationshintergrund	7	Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Elternarbeit gewinnen und qualifizieren
	8	Entwicklung eines Leitfadens zur Ansprache und Aktivierung von Eltern mit und ohne Migrationshintergrund in Kooperation mit Schulen entwickeln
	9	Schulen zum Thema „Gute Beispiele der Elternbeteiligung“ miteinander vernetzen
	10	Eine regionsweite Ausbildung von Elternlotsen anbieten
	11	Projekt: Interkulturelle Elternmoderation zur Berufsorientierung einsetzen (fortsetzen)
Interkulturelle Kompetenz von Lehrkräften verbessern	12	Auf Regionsebene regelmäßig interkulturelle und interreligiöse Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer und Schulleitungen anbieten

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Bildungs- und Ausbildungsweg unterstützen	13	Anerkennungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten für ausländische Lehrkräfte verbessern und transparent machen
	14	Regionsweite Beratungsinitiative für Schülerinnen und Schüler zum Thema Schulabbruch
	15	Passgenaue Beratung von Schülerinnen und Schülern, um „Maßnahmehopping“ im Bildungssystem zu verhindern
	16	Anschlussangebote an Integrationskurse gewährleisten
	17	Ist-Stand erheben: Wo stehen wir im Bildungsbereich in der Region Hannover?
Muttersprachliche Kompetenz erhalten	18	Sprachförderklassen auch bei geringer Schüleranzahl ermöglichen
	19	Regelmäßige Informations- und Fortbildungsveranstaltung für Pädagoginnen und Pädagogen zum Thema Sprachförderung und Sprachunterricht
	20	Informationen über muttersprachliche Angebote in der Region bereitstellen

Handlungsfeld – WIRTSCHAFT UND ARBEIT

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Kulturelle Vielfalt als Wirtschaftsfaktor bewerben	1	Kulturelle Vielfalt in Unternehmen über Medien in der gesamten Region regelmäßig bewerben
	2	Kulturelle Vielfalt in Unternehmen über regionseigene Unternehmen im Rahmen einer Imagekampagne bewerben
Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern	3	Die Anerkennungsmöglichkeiten von ausländischen Fachkräften im Gesundheitssektor prüfen und verbessern
	4	Zuständigkeiten, Regelungen und Kompetenzen für eine Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse transparent machen und bündeln.
	5	Bei Beratungen rund um das Thema „Qualifikation und Anerkennung“ die fachliche Eignung der Belegschaft von Jobcentern verbessern
	6	Organisation von Arbeitskreisen mit Unternehmen zum Thema „Vielfalt in der Region“ durch die Regionsverwaltung. Diese Arbeitskreise auch um Kammern, Bildungsinstitutionen und IQ-Netzwerk Niedersachsen erweitern.
	7	Regionale Matching-Tage mit arbeitssuchenden Menschen mit Migrationshintergrund und personalsuchenden Unternehmen veranstalten
	8	Unterstützungsangebote wie Mentoring- oder Quereinsteigerprogramme für Menschen mit Migrationshintergrund schaffen
	9	Mehrsprachige Sensibilisierungsveranstaltungen für Eltern mit Migrationshintergrund zu den Themen Berufsausbildung, Beruf etc. organisieren
	10	Sensibilisierung der Arbeitsmarktakteure für das Thema Vielfalt über Lotsinnen und Lotsen forcieren
	11	Die Region wirbt für die interkulturelle Öffnung der Personalabteilungen in Unternehmen
	12	Region unterstützt die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund
Unterstützung von Existenzgründerinnen und -gründern mit Migrationshintergrund	13	Infocenter für Unterstützung und Begleitung von Gründungswilligen sowie Neugründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund

Handlungsfeld – GESUNDHEIT UND PFLEGE

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Förderung einer niederschweligen Gesundheits-beratung und Präventionsarbeit	1	Schaffung einer übergeordneten Beratungsstelle auf Regionsebene (spezialisiert auf Gesundheitsversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Vernetzung der entsprechenden Akteure)
	2	Definition eines strategischen, einheitlichen und verbindlichen Verfahrens für die Region Hannover hinsichtlich der Gesundheitsversorgung von Geflüchteten und Menschen mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus
	3	Mehrsprachige Unterstützungs- und Beratungsangebote in der Präventionsarbeit gewährleisten
	4	Aufsuchende Beratungsangebote unterschiedlicher Zielgruppen z.B. durch Gesundheitslotsen ermöglichen
	5	Gesundheitsberatung in bestehende Netzwerke und in Bildungseinrichtungen hineinbringen
	6	Kultursensible stationäre und mobile Pflegeangebote in der Region schaffen
	7	Mehrsprachige Gesundheitskampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit durchführen
Verbesserung der Psychotherapie-situation für Menschen mit Migrationshintergrund	8	Therapeutische Betreuungsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern
	9	Dialog zu therapeutischen Betreuungsmöglichkeiten sowie generellen Versorgungsmöglichkeiten mit entsprechenden Akteuren wie z. B. Psychotherapeutenkammer und Krankenhäusern initiieren
	10	Arbeitsgruppe innerhalb der Region Hannover zum Thema psychologische Betreuung von Menschen mit Migrationshintergrund gründen

Handlungsfeld – VERNETZUNG

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Qualität und Reichweite der regionsweiten Vernetzung verbessern	1	„Region im Dialog“ als Vernetzungs- und Austauschplattform für das Thema Integration nutzen
	2	Schulen, Beratungsstellen und weitere relevante Akteure miteinander vernetzen
	3	Vernetzung von Migrantenselbstorganisationen, Ausländerbehörde und Flüchtlingsberatung intensivieren
	4	Netzwerke und Kooperation von Migrantenselbstorganisationen, Regeldiensten und Wirtschaft gründen, um Modellprojekte zu initiieren
	5	Den Kommunen die Einführung von hauptamtlichen Integrationsbeauftragten empfehlen
	6	Einrichtung eines runden Tisches mit Vertretern von ausländischen Studierenden, ASTA International Office etc.
Zusammenarbeit mit Migrantenselbst-organisationen und anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbauen	7	Kontaktpersonen der Regionsverwaltung punktuell in Vereinsräumlichkeiten für Beratungssprechstunden einsetzen (z.B. Bildungs- und Ausbildungsberatung, Unternehmensgründung, Gewaltprävention, Jugend- arbeit, Ausländerrecht usw.)
	8	Kultureinrichtungen mit Migrantenselbstorganisationen vernetzen
	9	Unter Beteiligung der Migrantenselbstorganisationen eine kategorisierte Bestandsaufnahme aller vorhandenen Angebote pro Regionalkommune durchführen
Transparenz über die Integrationsangebote und best practices in der Region schaffen	10	Erstellung einer strukturierten, optisch ansprechenden und leicht bedienbaren, zentral verwalteten Angebotslandkarte der Region
	11	Empfehlung aussprechen: Erstellung eines lokalen Integrationsplans pro Regionalkommune

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Stärkung und Professionalisierung des Ehrenamtes in der Region Hannover	12	Informationsbörse einstellen von Organisationen, Vereinen und Verbänden, die ehrenamtliche Arbeit anbieten.
	13	Vernetzungskonferenz von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit durchführen
	14	Vereine von Menschen mit Migrationshintergrund durch Schulungen professionalisieren (Vereinsarbeit, Fördermittelmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit)
	15	Prüfen, wie regionsweit die formale Anerkennung von Ehrenamt vereinheitlicht werden kann. Dies als Input auch auf Landesebene kommunizieren
Finanzielle Unterstützung von Integrationsarbeit „vor Ort“	16	Fördermittelmonitoring betreiben, um eigene Integrationsarbeit – aber auch die Integrationsarbeit von Organisationen wie Arbeitsagentur, Vereinen und anderen Institutionen – finanziell fördern zu können. Hierbei insbesondere AMIF, ESF und weitere Förderprogramme der EU, des Bundes- und des Landes.
	17	Integrationsfonds der Region Hannover überprüfen auf Transparenz, Niederschwelligkeit und thematische Fokussierung, Anschlussfinanzierung und Nachhaltigkeit.
	18	Finanzierungsmöglichkeiten für Migrantenselbstorganisationen prüfen und erweitern
	19	Förderungen für ehrenamtliche Sprachbildung bereitstellen
	20	Bürokratische Hürden in der Beantragung, Evaluation und der Erstellung von Verwendungsnachweisen bei Förderanträgen von Vereinen an die Region abbauen
	21	Koordinierungsstellen für Sprach- und Bildungsprojekte Ressourcen zur Verfügung stellen

Handlungsfeld – INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Interkulturelle Öffnung der Regionsverwaltung und der regionseigenen Betriebe	1	Interkulturelle Teamworkshops für kulturell gemischte Teams in der Regionsverwaltung anbieten
	2	„Onboarding“ (Einarbeitungs-/Eingewöhnungsprozess) in der Regionsverwaltung prüfen und optimieren
	3	Onboarding interkulturell ausrichten: Jede/r neue Mitarbeiter/in erhält eine interkulturelle Qualifikationsschulung.
	4	Onboarding interkulturell ausrichten: Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund können bei Bedarf speziell gefördert werden, um sie langfristig an die Regionsverwaltung zu binden.
	5	Verpflichtende und regelmäßige interkulturelle Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionsverwaltung, Gesundheitspersonal (z.B. Kliniken) und sonstigen Regionsbetrieben.
	6	Interkulturelle Öffnung der Regionsverwaltung als strategisches Ziel aufnehmen und nach außen kommunizieren
	7	Interkulturelle Öffnung der Regionsverwaltung mit konkreten Indikatoren ins Monitoring aufnehmen, um Fortschritt messbar zu machen.
	8	Prozesse der interkulturellen Öffnungen regelmäßig intern und extern kommunizieren.
	9	Gesundheitsbetriebe regelmäßig mit best-practice Beispielen hinsichtlich des Umgangs mit kultureller Vielfalt versorgen
	10	Die KO-Stelle berät die Dezernate und Fachbereiche bei ihrer interkulturellen Öffnung
Öffentlichkeitsarbeit der Region Hannover interkulturell ausrichten	11	Internetseite: www.hannover.de --> mehrsprachig gestalten
	12	Schriftliche Informationsmaterialien jeglicher Art auf Niederschwelligkeit (leichte Sprache, Piktogramme, Mehrsprachigkeit etc.) prüfen.
	13	Kommunikationskanäle bei Bedarf interkulturell anpassen (Social Media, Flyer, persönliche Ansprache, Multiplikatorenarbeit, Einbindung in Projektarbeit usw.)

Überarbeitete Ziele		Überarbeitete Maßnahmen
Ausstattung und Räumlichkeiten der Region Hannover kultursensibel gestalten.	14	In Hausleitsystemen wie auch in Informationsmaterialien niedrigschwellige Ansprache (z.B. Mehrsprachigkeit und situationsspezifische Piktogramme) verwenden
	15	Ausstellung im Haus der Region auf Migration und Vielfalt ausrichten.
„Amtssprache Deutsch“ gilt nur noch für rechtsverbindliche Auskünfte, Beratung ist grundsätzlich mehrsprachig anzubieten.	16	Englisch ins Anforderungsprofil für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt aufnehmen.
	17	Sprachkenntnisse der Mitarbeiterschaft werden erfasst und in einem internen Dolmetscherpool genutzt.
	18	Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt Englischkurse anbieten/fördern.
Strategien zur Erhöhung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund entwickeln	19	In Schulen Verwaltung als möglichen Arbeitgeber bewerben
	20	Werbekampagne in sozialen Netzwerken mit in der Regionsverwaltung tätigen „Vorbildern“ mit Migrationshintergrund initiieren
	21	Ausschreibungen und Personalakquiseprozesse der Region Hannover auf Hürden und Diskriminierungselemente für Menschen mit Migrationshintergrund prüfen.
	22	Personalabteilungen in der Regionsverwaltung und sämtlichen Regionsbetrieben interkulturell sensibilisieren
	23	Personalauswahlverfahren der Region Hannover interkulturell ausrichten (auf Barrieren überprüfen, für spezielle Stärken sensibilisieren).
	24	Interkulturelle Kompetenz als ein Kriterium in der Personalauswahl in der Regionsverwaltung einführen
Interkulturelle Öffnung in gesellschaftsrelevanten Einrichtungen anstoßen	25	Jugend- und Sportgruppenleiter interkulturell sensibilisieren
	26	Leitfaden mit Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung der Presse- und Medienlandschaft entwickeln
	27	Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten einholen (z.B. EU oder Stiftungen) und für Kulturschaffende aufbereiten
	28	Konzept zur interkulturellen Öffnung der Kulturangebote der Region entwickeln
	29	Für die regionsangehörigen Kommunen einen Leitfaden für die interkulturelle Öffnung der Bildungseinrichtungen entwickeln
Interkulturelle Öffnung der Unternehmen in der Region	30	In regionseigenen Unternehmen Pilotprojekte zur interkulturellen Öffnung initiieren
	31	Einführung einer Migrantenquote in regionseigenen Betrieben
	32	Fachkräfteallianz auch für hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund
	33	Traineeprogramme als Einstiegsmöglichkeit für hochqualifizierte Zugewanderte in Unternehmen und Behörden anbieten
Überwindung von Sprachhürden	34	Dolmetscherpool einrichten und allen Fachbereichen und regionseigenen Betrieben zugänglich machen
	35	Leichte Sprache in Publikationen im Bildungsbereich verwenden
	36	Einrichtung von Möglichkeiten für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, Deutsch am Arbeitsplatz zu lernen



Region Hannover

Impressum

REGION HANNOVER
Der Regionspräsident

Koordinierungsstelle Integration

Redaktion
Region Hannover, Koordinierungsstelle Integration
Kristina Lohre

Gestaltung
neuwaerts.de

Druck
Team Medienservice und Post
Region Hannover

Stand: 27.09.2016

Weitere Informationen:

Service Personal und Organisation
-Koordinierungsstelle Integration-

Hildesheimer Straße 20
30169 Hannover

Tel.: 0511 616 22 981
www.hannover.de