



## Praxis-Handreichung

### zur Stärkung einer Willkommenskultur in Sachsen-Anhalt



Projekt: Demografie mit Willkommenskultur begegnen

Landesnetzwerk Migrant\*innenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSAs) e.V.

Preisträger des IB-Förderpreises Toleranz 2015

Projektlaufzeit: 11/2014 - 12/2015

## Impressum

- Redaktion:** Sylvia Gössel, Mary Lange, Mamad Mohamad, Tien Duc Nguyen
- Satz und Layout:** Santiago Correa
- Herausgeber:** Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e.V.  
Bernburger Straße 25a, 06108 Halle (Saale)
- Ort/Jahr:** Halle (Saale)/Dezember 2015
- Fotonachweise:** S. 2: Pressefoto  
S. 3: IB-Bank Sachsen-Anhalt  
S. 6, 7, 13, 16, 20: LAMSA e.V.  
Cover: iStockphoto.com

### Weitere Informationen unter:

Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e.V.

Bernburger Straße 25a

06108 Halle (Saale)

Tel.: +49 345 17164890

Fax: +49 345 51594155

E-Mail: [info@lamsa.de](mailto:info@lamsa.de)

Web: [www.lamsa.de](http://www.lamsa.de)



Das Projekt „Demografie mit Willkommenskultur begegnen“ wurde aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt gefördert.



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für  
Landesentwicklung und Verkehr

Wir danken herzlich allen am Projekt beteiligten Partnerorganisationen, Unterstützer\*innen und ehrenamtlich Engagierten in den Landkreisen Stendal und Salzlandkreis sowie im Land Sachsen-Anhalt.



# Inhalt

## Impressum

<b>Grußwort</b>	2
<b>Laudatio auf das Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt e.V. als Preisträger des IB-Förderpreises Toleranz</b>	3
<b>Vermittler zwischen den Kulturen</b>	5
<b>Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Demografie mit Willkommenskultur begegnen</b>	7
Projekt hintergrund: Demografischer Wandel in Sachsen-Anhalt	7
Exkurs Willkommenskultur	8
Ziele des Projekts	10
Maßnahmen im Projekt	10
Migration & Integration im ländlichen Raum	12
Willkommenskultur in Ämtern und Behörden	14
Bürgerschaftliches Engagement & Beteiligung	16
Willkommenskultur aus Sicht der Migrant*innen und die Rolle der Migrantenorganisationen	17
Sprache und interkulturelle Kommunikation	18
Willkommen auf dem Arbeitsmarkt?!	19
Willkommenskultur in Kitas & Schulen	22
Migrant*innen als Zielgruppen der Verbandsarbeit	23
<b>Praxis-Projekte</b>	25
Landkreis Stendal: Willkommens-Videos	26
Salzlandkreis: Lernpat*innen für Kinder mit Migrationshintergrund	26
<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	28



## Grußwort



*Zuwanderung bedeutet Vielfalt und ist zugleich eine große Herausforderung. Die seit Monaten öffentlich geführte Diskussion zum richtigen Umgang mit den Flüchtlingen zeichnet uns als offene Gesellschaft aus. Eine Diskussion, die wir sachlich führen müssen als freie Menschen, die für ihre Interessen und Meinungen eintreten.*

*Willkommenskultur setzt eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesamtgesellschaftlicher Vielfalt voraus. Neben der Öffnung von Verwaltungen, Institutionen und Schulen im Land, die allen Bürgerinnen und Bürgern offen und frei von Vorurteilen und Diskriminierungen gegenüberstehen, gehören dazu vor allem auch gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz.*

*Das erfordert eine noch engere Zusammenarbeit und Vernetzung der vielfältigen Akteure in Sachsen-Anhalt. Dazu benötigen wir die Unterstützung der Migrantenorganisationen. Gemeinsames Ziel muss es sein, die Bürgerinnen und Bürger beim Thema*

*„Zuwanderung und Integration“ mitzunehmen. Erfolgreiche Integrationsprojekte könnten zum Nachahmen und Mitmachen anregen. Beispiele gibt es genug. Was wären wir ohne den Italiener an der Ecke und was wären wir erst ohne eine deutsche Fußball-Nationalmannschaft? Auch das ist kulturelle Vielfalt und Ausdruck erfolgreicher Integrationspolitik.*

*Ich unterstütze Projekte, die zu einer erfolgreichen Willkommenskultur und Integrationspolitik in Sachsen-Anhalt beitragen. Es gibt nicht die eine Antwort oder die Lösung. Hier sind stets beide Seiten gefragt. Entscheidend ist, dass wir es angehen. Mit dem Projekt „Demografie mit Willkommenskultur begegnen“ will der Verein LAMSA e. V. aus Halle Potenziale von Migrantinnen und Migranten stärker in den Fokus rücken und so einen Beitrag zur Gestaltung des demografischen Wandels in Sachsen-Anhalt leisten.*

*Für diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe wünsche ich dem Verein viel Erfolg und danke allen Akteuren für ihr Engagement.*

**Thomas Webel**

Minister für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt



## LAUDATIO auf das Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt e.V. als Preisträger des IB-Förderpreises Toleranz

von **Manfred Maas, Sprecher der Geschäftsleitung der Investitionsbank Sachsen-Anhalt und Juryvorsitzender** zur Verleihung des Demografie-Preises des Landes Sachsen-Anhalt am 19.11.2015

*Albert Einstein hat einmal gesagt: „Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.“ Und diese Zukunft wird anders aussehen, als wir das bis vor kurzem gedacht haben. Anders als viele Wissenschaftler es bislang prognostiziert haben. Es kommen viele Menschen nach Deutschland und auch nach Sachsen-Anhalt. Menschen, die vieles aufgegeben haben. Menschen, die viel auf sich genommen haben, um den Weg zu uns zu finden. Menschen, die unser Land und unsere Gesellschaft verändern, ja bereichern werden.*

*Die öffentliche Diskussion ist seit Monaten geprägt von der Frage über den richtigen Umgang mit den Flüchtlingen – sowohl jene, die bereits angekommen sind, als auch jene, die noch zu uns kommen wollen. Eine Diskussion, die uns als offene Gesellschaft auszeichnet. Eine Diskussion, die wir vor allem nach den schrecklichen Ereignissen von Paris nicht den Hetzern und Demagogen überlassen dürfen, sondern*

*die wir sachlich führen müssen – als freie Menschen, die für Demokratie und Menschenrechte eintreten. In diese Debatte möchte ich mich auch gar nicht weiter einschalten, ich möchte nur, dass wir bei allem Diskussionsbedarf eines niemals vergessen: Die Flüchtlinge sind nicht zum Vergnügen hier. Es gibt ernste Gründe dafür, die wir alle kennen und auf die ich aus Zeitgründen hier nicht eingehen kann, die aber nach dem Wochenende auch dem Letzten klar sein sollten.*

*Als positiv denkender Mensch erkenne ich die Möglichkeiten, die sich uns nun bieten. Wir haben die Chance, dem demografischen Wandel, der Alterung der Bevölkerung, entgegenzuwirken. Der Fachkräftemangel könnte sich entspannen. Dank integrierter Zuwanderer erhalten wir die Funktionsfähigkeit und die Attraktivität unserer Städte und Gemeinden. Die Zukunftsfähigkeit unserer Sozialsysteme wird durch neue Beitragszahler sichergestellt.*





Voraussetzung ist natürlich eine erfolgreiche Integration der ankommenden Menschen in unsere Gesellschaft. Hier sind beide Seiten gefragt, die Flüchtlinge, aber auch wir als aufnehmende Gesellschaft. In diesem Zusammenhang hört man immer wieder die Worte „Willkommenskultur“ und „Toleranz“. Als Mann der Wirtschaft sage ich: Weltoffenheit und Toleranz sind entscheidende Standortfaktoren. Deutschland verdankt seine wirtschaftliche Stärke dem Export. Die Internationalisierung der ostdeutschen Industrie fällt deutlich geringer aus als die der westdeutschen. Das ist neben der Kleinteiligkeit ein entscheidender Grund für den nach wie vor bestehenden Rückstand in der Produktivität.

Internationalisierung heißt aber nicht nur, auf ausländischen Märkten zu verkaufen, sondern auch ausländische Investoren anzulocken, sie davon zu überzeugen, hier in Sachsen-Anhalt etwas aufzubauen und Geld in die Hand zu nehmen. Bislang ist uns das ganz gut gelungen, denn allein in den Jahren 2000 bis 2014 haben Investoren aus der ganzen Welt über 2,9 Milliarden Euro in unserem Bundesland investiert. Dazu gehören beispielsweise Novelis in Nachterstedt, Schiess in Aschersleben, Almeco in Bernburg und viele andere mehr. Das gelingt uns jedoch nur dann auch weiterhin, wenn wir die Investoren auch als Menschen willkommen heißen, und nicht nur als bloße Geldgeber betrachten. Die Globalisierung ist aber keine Einbahnstraße. Werden wir als weltoffen und tolerant wahrgenommen, öffnet das natürlich auch Tore in andere Märkte für unsere exportierenden Unternehmen.

Doch was bedeutet eigentlich Toleranz? Streng genommen lediglich „Duldung“ oder „Duldsamkeit“ (wenn man den Duden befragt) - doch für mich steht hinter diesem Begriff viel mehr. Toleranz bedeutet Achtung, Wertschätzung, Respekt. Toleranz beinhaltet

gleichberechtigung und Mitmenschlichkeit. Tolerante Menschen kennen keine Vorurteile und keine Diskriminierung. Sie haben keine ideologischen Scheuklappen, sondern sie sehen zuerst den Menschen. Toleranz bedeutet für mich aber auch Optimismus, Zuversicht und die Fähigkeit, die Zukunft positiv zu gestalten.

Alles Eigenschaften, mit denen sich die IB zu 100% identifiziert. Gerade in der jetzigen Zeit, die durch Bilder flüchtender, aber auch helfender Menschen geprägt ist, sehen wir Chancen und Potentiale. Natürlich gibt es auch Schwierigkeiten, aber keine unüberwindbaren. Und eine gelebte Toleranz trägt mit dazu bei, die Schwierigkeiten zu überwinden und Probleme zu lösen.

Die IB hat den Sonderpreis „Toleranz“ ausgelobt, weil die IB in die Zukunft blickt. Die Aufgabe der IB besteht darin, Projekte zu fördern, die eine nachhaltige, positive Zukunft versprechen – sei es im Bereich Wirtschaft, sei es in der Wissenschaft, im Wohnungsbau oder der Schulsanierung. Die Geschäftspolitik der IB ist auf die Zukunft und die Nachhaltigkeit ausgerichtet. Deshalb steht hinter dem Sonderpreis für Toleranz nicht nur die IB als Bank, sondern alle unsere Mitarbeiter, denn er ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses als Förderbank für Sachsen-Anhalt.

Willkommenskultur lässt sich letztlich auf die Frage reduzieren, wie wir als Gesellschaft mit Neuankömmlingen, mit Gästen und Fremden umgehen. Aktuell heißt das: Wie schaffen wir es, die Flüchtlinge erfolgreich zu integrieren? Hierauf gibt es nicht die eine Antwort. Es gibt viele Antworten und viele Wege. Entscheidend ist nur, dass wir es angehen.

Entscheidend ist, dass wir den Menschen einen Platz in der Mitte unserer Gesellschaft einräumen.

Dabei muss aber eines klar sein – und das betone ich





*als Jurist: Wir leben im Geltungsbereich des Grundgesetzes und das gilt für alle, unabhängig vom Ansehen der Person. Gerade deshalb ist unser Sonderpreis auch so wichtig, denn Toleranz, richtig interpretiert, gepaart mit Rechtsstaatlichkeit, verhindert die Entstehung von Parallelgesellschaften.*

*Natürlich gibt es immer Menschen, die rückwärts gerichtet denken und agieren: Ausweisen statt integrieren, abschotten statt willkommen heißen. Aber letztlich lassen sich Entwicklungen nicht aufhalten, sondern allenfalls verzögern.*

*Dies ist der richtige Weg, statt sich an falscher Stelle zu verkämpfen und irgendwann festzustellen, wir haben viele nicht integrierte Migranten, die wir nach jahrelangem Aufenthalt auch nicht einfach abschieben können.*

*Dabei gibt es natürlich auch Schwierigkeiten zu überwinden, aber die Probleme sind lösbar. Deutschland ist ein reiches Land. Deutschland ist ein großes Land mit über 80 Millionen Einwohnern. Unter denen gibt*

*es viele, die uns zeigen, wie sich die Probleme lösen lassen. Oder besser noch: die durch ihr ehrenamtliches Engagement verhindern, dass überhaupt erst Probleme entstehen. So wie der Verein LAMSA e.V. – das Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) aus Halle.*

*Als Verein zwar erst 2014 gegründet, so besteht das Netzwerk aus über 60 Migrantenorganisationen schon seit 7 Jahren und leistet wichtige Arbeit im Bereich der Willkommenskultur und Integration. Eine Arbeit, die grundsätzlich immer wichtig ist, deren Bedeutung aber gerade in der aktuellen Situation nicht überschätzt werden kann.*

*Mit dem ausgezeichneten Projekt „Demografie mit Willkommenskultur begegnen“ werden zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen: In den ausgesuchten Kreisen Stendal und Salzlandkreis wird dem Fachkräftemangel entgegengewirkt. Zum anderen werden die Betreuung und die Integration von Flüchtlingen unterstützt.*

## Vermittler zwischen den Kulturen

Interview mit **Mamad Mohamad, Geschäftsführer des LAMSA e.V.**

Erschienen in: LandInForm. Magazin für Ländliche Räume, Ausgabe 4/2015

Webseite: [www.netzwerk-laendlicher-raum.de/service/publikationen/landinform/](http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/service/publikationen/landinform/)

**Herr Mohamad, bei LAMSA sind derzeit rund 65 Organisationen Mitglied. Was haben sie gemeinsam, was unterscheidet sie? Wie viele haben einen ländlichen Schwerpunkt?**

*Unter dem Dach unseres Landesnetzwerks sind Migrantenorganisationen unterschiedlicher Nationalitäten, Ethnien und Religionszugehörigkeiten versammelt – ein in Deutschland einzigartiges Format. Trotz der vielfältigen kulturellen Hintergründe*

*haben unsere Organisationen gemeinsame Interessen: etwa die Chancengleichheit für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Schule, Ausbildung und Beruf. Der Anteil der Migranten an der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt ist gering und konzentriert sich vor allem auf die Ballungsräume Halle, Dessau und Magdeburg. Dort, wo größere Communities einer Migrantengruppe leben, sind Migrantenorganisationen entstanden. Im Vergleich zu*





den Städten sind daher im ländlichen Raum nur wenige Organisationen aktiv. Unserem Netzwerk gehören auch Einzelpersonen an, die im ländlichen Raum fest sozial verankert sind und in ihrem Wohnort eine wichtige Funktion als Brückenbauer zwischen den Kulturen einnehmen.

### **Sind ländliche Regionen für Zuwanderer weniger attraktiv als Städte?**

Die ländlichen Kommunen und Kreise haben in der Vergangenheit zu wenig dafür getan, Migranten zu halten. Grundsätzlich denke ich, dass die gesellschaftlichen Strukturen in kleinen Kommunen für die Integration von Zuwanderern prädestiniert sind: Jeder kennt jeden, man kümmert sich umeinander, man spricht miteinander. Zuwanderer können auf dem Land besser in das kulturelle Leben und die Gemeinschaft eingebunden werden als in einer anonymen Großstadt. Sie lernen folglich auch die Sprache schneller. Man muss allerdings wissen: Für viele Migranten ist insbesondere am Anfang ihres Lebens in Deutschland der Kontakt mit ihren Landsleuten, also ihrer Community, sehr wichtig, um nicht sozial isoliert dazustehen.

### **Was können Migrant\*innenorganisationen zur Integration in den ländlichen Raum beitragen?**

Migrant\*innenorganisationen können zwischen den Kulturen vermitteln und ländliche Kommunen dabei unterstützen, dass Vorurteile, Ängste und Sorgen über Einwanderung in der Bevölkerung abgebaut werden. Wir, das Landesnetzwerk, sehen eine unserer Aufgaben darin, die Akteure im ländlichen Raum, die sich mit den Themen Zuwanderung und Integration befassen, besser zu vernetzen. Wir laden daher regelmäßig zu Veranstaltungen ein – zuletzt zum Dialogforum „Perspektiven einer Willkommenskultur im Salzlandkreis“.



### **Was können die Migranten im ländlichen Raum dafür tun, dass Integration gelingt?**

Derzeit leisten viele Menschen mit Migrationshintergrund einen wichtigen ehrenamtlichen Beitrag als Übersetzer und Kulturvermittler bei der Flüchtlingsarbeit und als Berater von ländlichen Willkommensnetzwerken. Migranten, die schon lange in Deutschland leben, sind für viele Flüchtlinge die bevorzugten Ansprechpartner, da sie selbst einen Neubeginn in einem fremden Land erlebt haben. Die Verständigung mit Menschen, die einen Migrationshintergrund haben, egal welcher Nationalität, funktioniert für Migranten anfangs oft besser als mit Deutschen. Menschen mit Migrationshintergrund können also einen wichtigen Beitrag zur örtlichen Willkommenskultur leisten.

### **Vielen Dank für das Gespräch.**

Das Interview führte [Anja Rath](#).

Das Landesnetzwerk Migrant\*innenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) ist ein Zusammenschluss von derzeit ca. 100 verschiedenen Migrant\*innenorganisationen, -vereinen und Einzelpersonen mit Migrationshintergrund aus Sachsen-Anhalt. Es vertritt das politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Interesse der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Land Sachsen-Anhalt und versteht sich als Gesprächspartner der Landesregierung und aller relevanten Organisationen auf Landesebene sowie ähnlichen Migrant\*innenorgani-





sationen in anderen Bundesländern. Zudem koordiniert das Netzwerk Projekte, die der Integration und der interkulturellen Verständigung dienen und beteiligt sich an Projekten der Migrantenorganisationen. Derzeit sind 18 hauptamtliche Mitarbeiter in Teil- und Vollzeit beschäftigt. Durch die Migrantenorganisationen verfügt das Landesnetzwerk über eine Vielzahl an Personen, welche ehrenamtlich landesweit im Netzwerk tätig sind.

Informationen über Migrantenorganisationen und -initiativen sowie über aktuelle Projekte von LAMSA erhalten Sie auf der Webseite des Landesnetzwerks: [www.lamsa.de](http://www.lamsa.de)



Einen Imagefilm über den LAMSA e.V. finden Sie hier:

<https://www.youtube.com/watch?v=4cLXcJhNodM>

## Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Demografie mit Willkommenskultur begegnen

Im Herbst 2014 initiierte LAMSA das Projekt „**Demografie mit Willkommenskultur begegnen**“. Ziel des Projekts war es, einen Beitrag zur Gestaltung Sachsen-Anhalts als weltoffenes, zukunftsfähiges Bundesland zu leisten, das insbesondere für ausländische Fachkräfte an Attraktivität gewinnt. Die bisherigen Erfahrungen zeigten, dass die Voraussetzung dafür eine umfassende interkulturelle Öffnung aller gesellschaftlichen Bereiche ist, eine Wertschätzung von „Vielfalt“ - eine „Willkommenskultur“. Die entsteht vor allem dort, wo die Kompetenzen von Migrant\*innen wahrgenommen, vermittelt und anerkannt werden.

### Projekthintergrund: Demografischer Wandel in Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt ist vom demografischen Wandel stark betroffen. So beschreibt die 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose des Landes Sachsen-Anhalt, dass die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2025 um 18,6 % schrumpfen wird. Ursachen dafür sind sinkende Geburtenzahlen und die Abwanderung insbesondere junger Menschen.

Gleichzeitig steigen die Lebenserwartung und die Zahl der Bürger und Bürgerinnen in der Gruppe der über 60-Jährigen. Das führt perspektivisch zu einer drastischen Abnahme des Anteils der Erwerbstätigen. Die Destabilisierung wirtschaftlicher Strukturen, die Überlastung sozialer Sicherungssysteme und der Rückbau der Infrastruktur zählen zu den negativen Folgen dieses demografischen Wandels.

Sachsen-Anhalt habe in den vergangenen 25 Jahren 600.000 Menschen seiner Bevölkerung verlo-



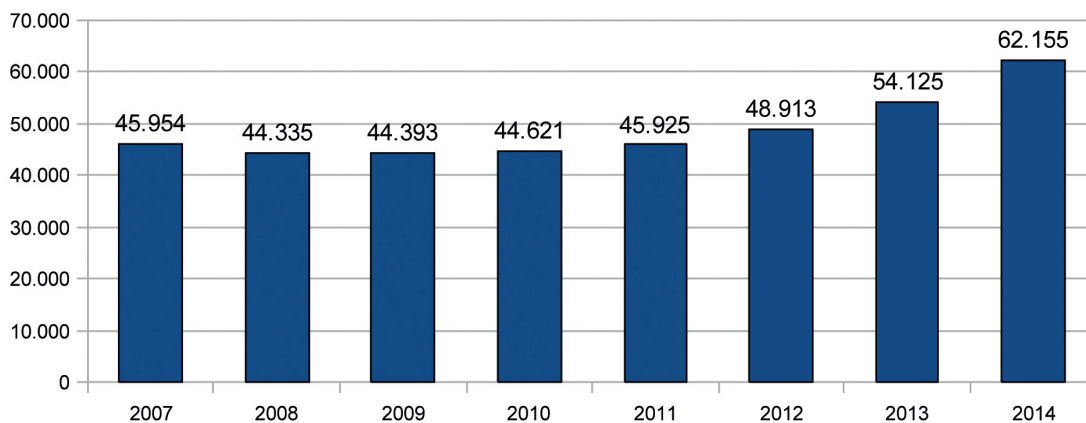


ren, Zuwanderung sei daher erforderlich, so die Botschaft des Ministerpräsidenten Dr. Reiner Haseloff: „Wir brauchen darum ein weltoffenes Sachsen-Anhalt und Zuwanderung“.<sup>1</sup> Insbesondere zur Fachkräftegewinnung und -sicherung rücken die Potenziale von Migrant\*innen in den Fokus. Schließlich absolvierten etliche von ihnen im Herkunftsland ein Hochschulstudium oder eine Ausbildung – und sie sind hochmotiviert. Tatsächlich steigen seit 2014 deutschlandweit die Zahlen der Zuwandernden deutlich.

Europäische Arbeitsmigration und Flüchtlingsbewegungen im Zusammenhang mit weltweiten Krisen führen zu einem Anstieg der Zuwanderung

auch in Sachsen-Anhalt. So lebten 2014 in unserem Bundesland ca. 62.000 Personen aus dem Ausland, die höchste Zahl seit 15 Jahren. Doch mit knapp über 2 % liegt die Quote der ausländischen Bevölkerung deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 8,5 %. Bei genauer Betrachtung der Statistiken zeigt sich, dass über die Hälfte der ausländischen Bevölkerung in Sachsen-Anhalt seit weniger als acht Jahren hier lebt.<sup>2</sup> Die meisten Migrant\*innen verlassen das Bundesland wieder. Die Erfahrung bestätigt, dass das Fehlen einer dauerhaften Perspektive, Diskriminierungserfahrungen und ein mangelnder Zugang zum Arbeitsmarkt die Hauptgründe für den Weg- und Weiterzug dieser Bevölkerungsgruppe darstellen.<sup>3</sup>

Entwicklung der Zahlen ausländischer Bevölkerung in Sachsen-Anhalt 2007-2014



Vgl.: Ausländerzentralregister AZR (Stand: 2013/14)

## Exkurs Willkommenskultur

Das Thema „Willkommenskultur“ rückte im Jahr 2014 zunehmend in den Fokus der Diskussionen um die Folgen des demografischen Wandels. Laut Definition des Bundesamtes für Migration und

Flüchtlinge (BAMF) wird im Zuwanderungsprozess modellhaft zwischen drei Phasen unterschieden:

- „Vorintegration“
- „Erstorientierung“
- und „Etablierung in Deutschland“.

<sup>1</sup> Vgl. „Ministerpräsident Haseloff wirbt für Toleranz und Zuwanderung“, Staatskanzlei – Pressemitteilung Nr.: 213/2015, Magdeburg, den 24. April 2015.

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 2, 2014, S. 11 Ausländische Bevölkerung am 31.12.2014 nach Bundesländern und Aufenthaltsdauer.

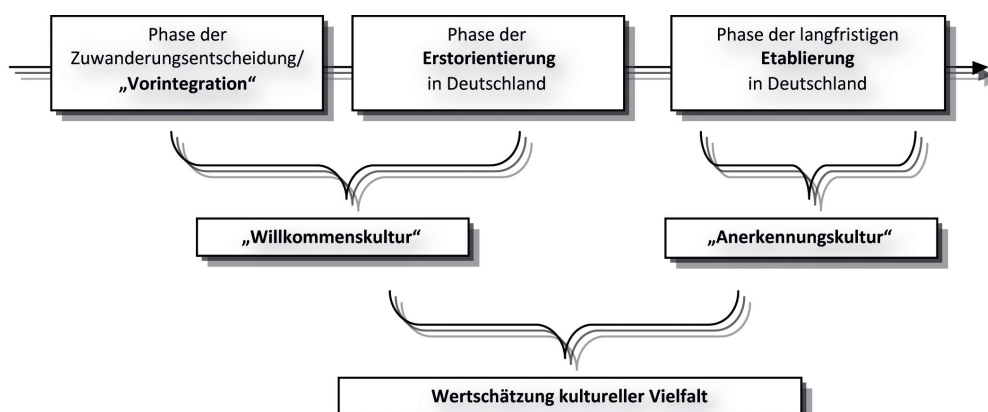
<sup>3</sup> Vgl. Referat Anetta Kahane, Vorsitzende der Amadeu Antonio Stiftung, bei der Tagung „Willkommen in der Region?! Willkommenskultur im Landkreis Stendal“ vom 18.02.2015, 14.00 – 17.30 Uhr im Landratsamt Stendal (Dokumentation zur Veranstaltung, S. 4).



„Willkommenskultur“ beinhaltet dabei alle Maßnahmen der Begleitung und Ansprache, mit denen Zuwandernde in ihrer Zuwanderungsentscheidung sowie beim Ankommen bestärkt und unterstützt werden. Bei der Phase der „Etablierung“ liegt der Fokus auf der Anerkennung von Biografien, beruflichen Abschlüssen, Kompetenzen und/oder Leistungen. Um eine Wertschätzung kultureller Vielfalt zu erreichen, müssen beide Begriffe zusammengedacht werden (siehe Bild „Wertschätzung kultureller Vielfalt“).

Der Begriff „Willkommenskultur“ schließt alle zugewanderten Menschen ein. Sie kann nicht nur an gutausgebildete Fachkräfte adressiert sein, da alle hier lebenden Menschen unsere Gesellschaft bilden und einen Zugang verdienen. Die Unschärfe des Begriffs rührt daher, dass der Begriff „Kultur“ im Sprachgebrauch sehr offen ist. In diesem Sinne erfährt auch der Begriff „Willkommenskultur“ je nach Intention eine eigene Ausrichtung, z.B. zur Gewinnung ausländischer Investor\*innen oder hochqualifizierter Fachkräfte (vgl. Blue Card EU). Im Jahr 2015 wurde der Begriff der „Willkommenskultur“ zunehmend mit der Aufnahme und Betreuung von Geflüchteten verknüpft. Er steht für ein Deutschland, in dem Asylsuchende willkommen sind und Unterstützung erfahren, ins-

besondere durch zivilgesellschaftliche Initiativen und Einzelpersonen, die durch Kleiderspenden, Pat\*innen-Programme oder persönliche Begleitung ein Ankommen der Menschen aus den Kriegs- und Krisengebieten erleichtern. Doch zeigt die momentane Entwicklung mit Initiativen gegen Flüchtlingsheime, brennenden Unterkünften, Drohungen gegen Bürgermeister\*innen etc., dass diese Aufnahmegesellschaft hinsichtlich einer Willkommenskultur nicht konsensfähig ist. Aktuelle Studien dokumentieren starke Vorbehalte eines großen Teils der Bevölkerung gegenüber Flüchtlingen und Zuwanderung. Vor dem Hintergrund wachsender Ängste und offen artikulierter Ablehnung über die Aufnahme der Geflüchteten in Teilen der Aufnahmegesellschaft wurde die „Willkommenskultur“ zur Zielscheibe für Kritiker\*innen, die sie z.T. sogar zur Fluchtursache selbst erklärten. Der Kontakt mit den ankommenden Menschen zeigt, dass die Motivation zur Flucht in Krisen-, Kriegs- und Gewalterfahrungen begründet ist, und nicht in Kleiderspenden oder Initiativen, wie z.B. „Refugees Welcome“. Trotzdem bleibt das Konzept einer „Willkommenskultur“ schwammig, wenn es nicht mit konkreten Aktivitäten gefüllt wird, die sich am tatsächlichen Bedarf orientieren. Das ist Aufgabe der gesamten lokalen Aufnahmegesellschaft.<sup>4</sup>



Vgl.: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html>

<sup>4</sup> Ebd.



Im Zuge des demografischen Wandels werden in einigen Branchen und Regionen bereits jetzt händelnd motivierte Fachkräfte gesucht, etwa in den Gesundheitsberufen oder in der Gastronomie. Die Potentiale von Migrant\*innen sollten stärker genutzt werden. Doch der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt und alltägliche Diskriminierungserfahrungen verhindern, dass sich Menschen mit Migrationsgeschichte insbesondere in den ländlichen Gebieten niederlassen. Fremdenfeindlichkeit konterkariert alle Bemühungen, mit Zuwanderung den Folgen des demografischen Wandels begegnen zu wollen. Indem fremdenfeindliche Stimmungen salonfähig werden, ist die Sicherheit ausländischer Fachkräfte bedroht. Ihre Abwanderung und ihre Entscheidung für eine andere Region ist eine zwangsläufige Reaktion. Integration kann nicht gelingen, wenn die Unversehrtheit der Zuwandernden nicht sicher ist. Das Image von Sachsen-Anhalt leidet unter diesen Entwicklungen, was wiederum ein Katalysator des demografischen Wandels ist. Die Vermittlung von Zuwanderung als Chance für die Kommunen kann helfen, Verbündete für Willkommenskultur zu gewinnen und so den Kreis aufzubrechen. Gleichzeitig müssen Unternehmen für Willkommenskultur sensibilisiert werden. Insbesondere eine Beschäftigung ausländischer Fachkräfte setzt interkulturelle Öffnung und den Fokus auf Diversität als Querschnittsaufgabe im Unternehmen voraus. Mit den Instrumenten einer strukturierten **Willkommenskultur**<sup>5</sup> kann es gelingen, Menschen mit Migrationshintergrund eine nachhaltige Perspektive in der Region zu bieten und so dem demografischen Wandel in Sachsen-Anhalt aktiv entgegenzuwirken. Wer durch Patenprojekte, Begegnungsveranstaltungen, mehrsprachige Infos

lokaler Behörden oder Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten ungeachtet der Herkunft eingebunden wird, erfährt eine wichtige persönliche Wertschätzung der eigenen Biografie - und wird sich in der neuen Umgebung eher heimisch fühlen.

## Ziele des Projekts

Ziel war es, die relevanten Akteure beim Aufbau einer strukturierten Willkommenskultur als Querschnittsaufgabe der Gesellschaft zum sozialen Zusammenhalt aller hier lebenden Menschen in zwei Landkreisen zu unterstützen. Das setzte eine stärkere Vernetzung von Behörden, Politik, Kammern, Arbeitgebern, Bildungs- und zivilgesellschaftlichen Trägern vor Ort mit Migrantenorganisationen und Leistungsträger\*innen mit Migrationshintergrund als Multiplikator\*innen voraus. Bereits bestehende Netzwerke sollten dahingehend unterstützt werden, existierende und geplante Angebote der Integrationsarbeit zu erfassen, Bedarfe zu erkennen und Angebotslücken zu schließen. Zudem sollten die Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Organisationen erschlossen und gefördert werden.

## Maßnahmen im Projekt

Kern des Projekts war die Begleitung und Unterstützung von Verwaltungen und Zivilgesellschaft bei der Entwicklung einer **strukturierten Willkommenskultur**. Bewusst wurden der **Landkreis Stendal** und der **Salzlandkreis** als strukturschwache Regionen ausgewählt. In sechs thematisch ausgerichteten **Dialogforen** und weiteren Workshops wurden mit den verschiedenen Akteuren vor Ort Bedarfe und Herausforderungen ermit-

<sup>5</sup> „Strukturierte Willkommenskultur“ heißt, die Bedarfe und Angebote z.B. in einer Verwaltungseinheit (z.B. Landkreis, Kommune) in einer Bestandanalyse systematisch zu erfassen, den Erfahrungsaustausch der verschiedenen Akteure anzuregen und auf dieser Grundlage zielgruppenorientierte, ressourcenoptimierte Maßnahmen zu entwickeln. Weiterhin ist damit die umfassende Information der Öffentlichkeit über bestehende Angebote verbunden.



telt und Lösungsansätze entwickelt. Inhaltliche Schwerpunkte der Veranstaltungen waren die Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Fachkräfte und die stärkere Einbeziehung der Migrant\*innen in die Mitgestaltung des sozialen Wandels in ländlichen Regionen. Aufgrund der steigenden Zahlen rückte zudem die Betreuung und Integration von Geflüchteten in den Fokus. Ausgangspunkt war der große Bedarf der lokalen Akteure zur Abstimmung und Entwicklung von Angeboten und zum Erfahrungsaustausch.

Vor Ort wurden gemeinsam mit den lokalen Partnern **beispielhafte Mikro-Projekte** entwickelt und unterstützt. So entstanden im Landkreis Stendal mehrsprachige Filme als „Tutorials“, die das Ankommen und die Orientierung Zuwandernder erleichtern. Im Salzlandkreis entstand ein Lernpaten-Projekt, das sich an Kinder mit Migrationshintergrund und ihre Mütter richtete.

Vorstellung der Projekte: Vgl. Praxis-Projekte ab Seite 25

Zusätzlich fanden **Qualifizierungen** zur interkulturellen Kompetenz statt. So wurde in Stendal eine Qualifizierung zur interkulturellen Sensibilisierung von Ehrenamtlichen durchgeführt, die sich bei der Integration der Zuwandernden engagieren. In Merseburg fand eine Schulungsveranstaltung zur interkulturellen Kompetenz mit

der Polizeidirektion Saalekreis statt. Auch in den ländlichen Räumen ist eine erhöhte Nachfrage nach Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten zu interkultureller Kompetenz spürbar. Die bisher fehlenden Kontakte zu Menschen aus anderen Ländern und Regionen der Erde verursachen große Unsicherheiten und den Wunsch, effektive und bewährte Methoden der Verständigung und Begegnung zu kennen und anzuwenden. Das betrifft Kita-Erzieher\*innen oder Lehrer\*innen, die mit Flüchtlingskindern und ihren Eltern arbeiten ebenso wie Mitarbeiter\*innen von Behörden oder ehrenamtlich Engagierte in Vereinen.

Hervorzuheben ist die **Mitwirkung der zahlreichen engagierten Ehrenamtlichen**. Neben der ehrenamtlichen Projektleitung arbeiteten weitere Unterstützer\*innen auf freiwilliger Basis mit, die Idee der „Willkommenskultur“ in den öffentlichen Diskurs um die Gestaltung der Zukunft des Landes Sachsen-Anhalt zu tragen. Die Mitwirkung in externen Veranstaltungen, Gremien und als Fachexpert\*innen und Berater\*innen hat wesentlich zur Verbreitung der Projektinhalte und –ergebnisse beigetragen. Zu nennen wären hier insbesondere die Mitglieder des LAMSA-Vorstandes und alle, die sich in den lokalen Projekten engagiert haben. Ihnen allen gebührt an dieser Stelle ein großer Dank.

Einzelne Schwerpunkte und relevante Bereiche einer „Willkommenskultur“ wurden im Rahmen des Projekts in verschiedenen Workshops der lokalen Dialogforen intensiv behandelt und diskutiert. Im Folgenden werden nun einige Ergebnisse vorgestellt.





## Migration & Integration im ländlichen Raum

Die Verbindung der Themen Migration und demografischer Wandel wird in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. 2011 lebten im sachsenanhaltinischen Salzlandkreis beispielsweise 3 % Personen mit Migrationshintergrund – während es bundesweit bereits zwischen 19 und 20 % waren.<sup>6</sup> Unabhängig der historisch bedingten Unterschiede in Ost- und Westdeutschland zieht es Migrant\*innen bundesweit eher in Städte und Ballungszentren. Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 2014 lebten in den ländlichen Räumen lediglich 11,4 % Personen mit Migrationshintergrund, während es in den Städten inkl. ihrer „Speckgürtel“ 26,1 % waren<sup>7</sup>. Städte erscheinen also als wesentlich attraktiver für Migrant\*innen. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung kam bereits 2012 zu dem Ergebnis, dass Zuwanderung den demographischen Wandel durchaus abmildern kann – doch profitieren davon zunächst nur die städtischen Ballungsgebiete. Um Migrant\*innen in ländliche Gebiete einzuladen und dort zu halten, müssten die Bedingungen vor Ort verändert werden. Als Lösung wurde die Etablierung einer Willkommenskultur genannt. Wichtig sei es zudem, Migrant\*innen mit ihren Potenzialen anzuerkennen und Leistungsträger als Multiplikator\*innen wertzuschätzen.<sup>8</sup>

Strukturschwache Regionen zeichnet eine geringere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit erhöhter struktureller Arbeitslosigkeit aus. Zwar profitieren auch die Länder und Kommunen von der aktuell guten wirtschaftlichen Situation in Deutschland und sprudelnden Steuereinnahmen. Dennoch bleibt die Finanzsituation in den

Gemeinden angespannt und schränkt ihre Strategie- und Handlungsfähigkeit ein. Migrant\*innen, die langfristig in Deutschland bleiben möchten, sind in der Regel auf der Suche nach einer Perspektive für sich und ihre Kinder. Dazu gehört neben Bildungsmöglichkeiten und Arbeit eine soziale Anbindung. Da es zunächst schwierig ist, Orientierung in der fremden Umgebung zu erlangen und Kontakte zu knüpfen, bevorzugen viele Migrant\*innen städtische Gebiete, in denen bereits Bekannte leben oder Communities der Herkunftsländer existieren. Ihnen kommt bei der Erstorientierung eine wichtige Bedeutung zu. Insbesondere in den ländlichen Regionen bestehen hohe Anpassungserwartungen der Aufnahmegeellschaft, ist latente Fremdenfeindlichkeit spürbarer und soziale Infrastruktur- und Beratungsangebote sind schwerer erreichbar.

Dennoch wird insbesondere von Familien mit Migrationsgeschichte der ländliche Raum als attraktiver eingeschätzt. Hier finden sich ausgesprochene **Integrationspotenziale**. Vorteile sind z.B. die geringeren Lebenshaltungskosten und Immobilienpreise. So ist die Lage auf dem Wohnungsmarkt in den kleinen Städten entspannter, auch wenn Migrant\*innen die Erfahrung machen müssen, dass manche Vermieter\*innen nicht an Menschen mit Migrationshintergrund vermieten. Da Anonymität kaum besteht und der Kontakt zu den Menschen zwangsläufig schneller hergestellt ist, erfolgt die Integration unmittelbarer. Doch Begegnung allein ist kein Garant für gegenseitiges Verständnis. Den lokalen Vereinen und religiösen Gemeinschaften kommt eine hohe Bedeutung zu, und engagierte Einzelpersonen spielen bei der Kontaktaufnahme eine entscheidende Rolle. Günstig ist zudem, dass Entscheidungsträger leichter

<sup>6</sup> Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014, Ergebnis des Zensus 2011: [https://ergebnisse.zensus2011.de/#StaticContent:15089,BEG\\_4\\_4\\_8,m,table](https://ergebnisse.zensus2011.de/#StaticContent:15089,BEG_4_4_8,m,table)

<sup>7</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2014, Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2015.

<sup>8</sup> Vgl. Elke Bruckner, Migration und demografischer Wandel, Gesellschaft für Beratung sozialer Innovation und Informationstechnologie, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2012.



erreichbar sind und z.B. als Botschafter\*innen für Vielfalt auftreten können. In den Verwaltungen bestehen aufgrund der geringen Größe häufig flache Hierarchien und kleinräumige Entscheidungsstrukturen.<sup>9</sup>

Migrant\*innen erleben im Alltag rassistische Beleidigungen und Bedrohungen. Das trifft sogar Kinder in der Schule, und manche Migrant\*innen vermeiden es, abends das Haus zu verlassen. Die Pariser Anschläge vom 13.11.2015 haben Rassismus und Ängste noch verschärft. Gleichzeitig wurde Verständnis für die Ängste in der Bevölkerung geäußert. Wichtig ist, alle die Integration betreffenden Themen offen zu behandeln und gemeinsame Lösungen zu finden. Auffällig ist die kontroverse Rolle der Medien, die z.B. selbst kleine Streitigkeiten unter Flüchtlingen aufgreifen und damit Ängste in der Bevölkerung beschwören. Eine differenzierte Darstellung und ein sensibler Umgang sind nötig.

Migrant\*innen bleiben gern in der Region, wenn die eigene Familie da ist und Perspektiven erhält. Es gibt viele Familien mit Migrationsgeschichte, die z.B. in Stendal bleiben. Die Eltern bewerten das Lebensumfeld oft als besser für die Kinder im Vergleich zum Leben in der Großstadt. Dabei stellen sie fest, dass Integration Zeit braucht. Die **Sprache** ist der Schlüssel für eine Bleibeperspektive. Deutsch zu lernen und anzuwenden geht aber nur im Kontakt mit der lokalen Bevölkerung.

Den Kindern gelingt es in der Regel schnell, die deutsche Sprache zu lernen und sich zu integrieren.

Die **Bildungsmöglichkeiten** in den Städten ziehen vor allem junge Migrant\*innen ab: Möglichkeiten zum Weiterstudieren, zur Qualifikation und Ausbildung sind im ländlichen Raum weniger gegeben. Dafür ist der Kontakt zu Bildungseinrichtungen in kleineren Städten leichter herstellbar, z.B. zur Hochschule Magdeburg-Stendal in der Stadt Stendal.

Momentan gibt es in den Landkreisen einige Möglichkeiten für die Begegnung (z.B. Gesprächscafés), aber wenn Angebote zur Begegnung bestehen, muss darüber breiter informiert werden. Die Menschen wollen etwas machen, aber sie wissen nicht wo und was möglich ist. Nötig ist eine Vernetzung der Angebote. Für gemeinsame Begegnungen ist auch die Wahl des Ortes entscheidend, der öffentliche Nahverkehr bietet nur begrenzte Möglichkeiten. Bewährt hat sich, über das gemeinsame Kochen den Kontakt zwischen Migrant\*innen und der Aufnahmegesellschaft zu fördern. Nötig für die Begegnung ist eine lockere Atmosphäre. Angebote müssen auch speziell für junge Männer konzipiert werden, da sie die Mehrheit der Geflüchteten bilden. Derzeit gibt es Sportangebote vor allem für Kinder. Dabei hat sich Begegnung durch Sport (z.B. Fußball) bewährt. Hier wurden positive Erfahrungen gemacht. Interessant wären auch Angebote wie Darts, Tischtennis oder Billard. Um die Bedürfnisse zu erfragen, müssen alle Beteiligten eingeladen werden und sich an einen Tisch setzen. Die Angebote sollen bedarfsorientiert entwickelt werden. Dazu müssen Migrant\*innen angemessen eingebunden werden. Kein Projekt sollte ohne die Zielgruppe entwickelt werden.

<sup>9</sup> Vgl. Schader-Stiftung, Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen. Ein Handbuch für Kommunen, Darmstadt 2014. und Schader-Stiftung (Hg.), Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in strukturschwachen ländlichen Regionen. Ein Handbuch für Kommunen, Darmstadt 2014.



## Willkommenskultur in Ämtern und Behörden

**Björn Malycha**, Integrationskoordinator des Landkreises Stendal

Die Integration von Zugewanderten hat sich in den vergangenen Jahren in vielen Gesellschaftsbereichen als eine querschnittsorientierte Zukunftsaufgabe mit Ressourcen- und Potenzialorientierung etabliert. Die Schaffung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur wurde als wesentlicher Schritt für die Verbesserung der Teilhabechancen von Zugewanderten erkannt. Die aktuell rasant ansteigende Zahl von in Deutschland ankommenden Asylbewerber und Asylbewerberinnen und Flüchtlingen hat dieser Entwicklung noch einmal eine neue Dynamik verliehen.

Die interkulturelle Öffnung von Ämtern und Behörden ist ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer allgemeinen Willkommenskultur. Auf kommunaler Ebene stehen vor allem folgende Ämter im Fokus: Ausländerbehörde, Bürgeramt, Sozialamt, Standesamt, Wohnungsamt, Meldestelle und Jugendamt. Ämter und Behörden repräsentieren den Staat. Sie sind oftmals die erste Anlaufstelle für Zugewanderte. Die dort gemachten Eindrücke prägen somit wesentlich das Bild von Deutschland, bremsen oder beflügeln den gewünschten Integrationsprozess entscheidend.

Eine Willkommenskultur lässt sich in Ämtern und Behörden nur dann erfolgreich und dauerhaft implementieren, wenn die interkulturelle Öffnung Chefsache ist. Notwendige strukturelle Veränderungen und personelle Entwicklungen können nur umgesetzt werden, wenn die Leitungsebene diese Prozesse voranbringt. Eine Zuständigkeiten übergreifende Koordinierung der notwendigen Prozesse wird in Ämtern und Behörden ohne die Leitungsebene nicht funktionieren, genauso we-

nig wie die erfolgreiche Kommunikation zwischen den einzelnen Kompetenzbereichen. Ein weiterer Aspekt ist die Bereitstellung von (finanziellen) Ressourcen. Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung können auch Geld kosten. Auch in dieser Frage kommt der Leitungsebene eine entscheidende Rolle zu.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung von Ämtern und Behörden mit dem Ziel der Implementierung einer Willkommenskultur umfasst strukturelle und personelle Maßnahmen. Bei den strukturellen Maßnahmen geht es zum einen um die Fragen: Wie muss ich meine Organisationsform den Notwendigkeiten der interkulturellen Öffnung anpassen? Welche Kompetenzen muss ich neu festlegen, welche Zuständigkeiten neu regeln? Die hier vorzunehmenden Maßnahmen werden in den einzelnen Ämtern und Behörden sehr unterschiedlich sein, da die gewachsenen Strukturen, die Größe des Amtes oder der Behörde und die Vielfältigkeit der lokalen, regionalen Bevölkerung sehr unterschiedlich sind.

Zum anderen geht es um die Raumausgestaltung in den Ämtern und Behörden. Hier gibt es viele Ansätze für die Implementierung einer Willkommenskultur. Die Bürgerrinnen und Bürger, auch die Zugewanderten, suchen ein Amt oder eine Behörde in der Regel mit einem konkreten Anliegen auf, welches sie in einer sachdienlichen und freundlichen Atmosphäre schnell und umfänglich erledigen möchten. Dies fängt schon im Eingangs- und in den Wartebereichen an, die entsprechend freundlich, einladend, sachdienlich und wertschätzend gestaltet werden können. Viel wesentlicher ist jedoch die Frage der Orientierung und Information. Gerade Zugewanderten mit mäßigen oder wenigen Deutschkenntnissen fällt die Orientierung in Ämtern und Behörden oft schwer. Vielmals trifft hier Amtsdeutsch auf gar kein







Deutsch, mit dem Ergebnis, dass das eigentliche Anliegen gar nicht oder nicht umfänglich erledigt werden kann.

Im Sinne einer interkulturellen Öffnung bietet sich daher in vielen Ämtern und Behörden die Einführung mehrsprachiger Wegweiser, Informationstafeln oder/und Türschilder an. Alternativ zu diesen zugegebenermaßen kostspieligen Maßnahmen könnten mehrsprachige Informationszettel erstellt und in Wandprospekthaltern direkt neben den Wegweisern und Informationstafeln ausgelegt werden. Darüber hinaus könnte jedes einzelne Amt, jede Behörde mehrsprachiges Informationsmaterial erstellen, in dem kurz und übersichtlich dargestellt wird, welches Anliegen dort jeweilig erledigt werden kann. Auch dies wäre eine vergleichsweise kostengünstige Maßnahme. Hilfreiche Ansätze sind auch die Einführung von Zeigebüchern, mehrsprachigen Formularen und Erklärungen oder einer mehrsprachigen Internetseite. Sinnvoll ist auch die Verwendung von Begleitbriefen. Wenn es die Situation erfordert, dass die zugewanderte Person ohne ausreichende Deutschkenntnisse zur Bearbeitung des Anliegens ein Dokument einer anderen Behörde oder eine Unterschrift einer weiteren Institution herbeiholen muss, ist es doch sinnvoller diese Notwendigkeit kurz auf Deutsch in einem Begleitbrief zu erläutern als darauf zu hoffen, dass die Anforderungen von der zugewanderten Person verstanden wurden und dem Dritten gegenüber auch richtig wiedergegeben werden.

Neben den strukturellen Maßnahmen sind die personellen Maßnahmen entscheidend für das Gelingen der interkulturellen Öffnung und der Implementierung einer Willkommenskultur. Dabei geht es mit Blick auf das oben dargestellte Sprach- und Kommunikationsproblem nicht nur um die berechtigte Frage nach der umfänglichen Bereit-

stellung und Einbeziehung von Dolmetschern oder der Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern vor allem auch um deren innere Einstellung, persönliche Haltung und Kommunikationskompetenzen. Am Ende ist es immer eine 1:1-Situation zwischen der (zugewanderten) Bürgerin, dem (zugewanderten) Bürger und der Sachbearbeiterin bzw. dem Sachbearbeiter. Jeder noch so vielsprachige Wegweiser, jedes noch so praktisch übersetzte Formular wird seine Willkommenswirkung verfehlen, wenn die Willkommenskultur nicht in dieser 1:1-Situation gelebt wird. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür entsprechend zu sensibilisieren, ist im Zuge des Prozesses der interkulturellen Öffnung eine umfängliche Planung an notwendigen Fortbildungen und Trainings in den Bereichen interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Kommunikation vorzunehmen und umzusetzen!

Die interkulturelle Kompetenz lässt sich in Ämtern und Behörden u.a. dadurch erhöhen, dass sich Vielfalt auch in der Mitarbeiterstruktur wiederfindet. Die Einstellung geeigneter Zuwanderer oder Personen mit sogenanntem Migrationshintergrund wäre eine Art „natürliche“ interkulturelle Öffnung, die nicht nur die Vielfalt der Gesellschaft im Amt und Behörde widerspiegelt, sondern auch die Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen erhöhen. Bei Bewerberinnen und Bewerbern aus der Aufnahmegesellschaft kann im Auswahlverfahren wiederum auf interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit geachtet werden. Die Stellenausschreibungen sollten entsprechend formuliert sein.





## Bürgerschaftliches Engagement & Beteiligung

Willkommenskultur als Aufgabe der Aufnahmegesellschaft lebt von zivilgesellschaftlichem, ehrenamtlichem Engagement. Das liegt einerseits daran, dass viele mögliche Maßnahmen der kulturellen Integration für die Kommunen eine freiwillige Aufgabe und die Haushalte klamm sind. Es liegt aber auch darin begründet, dass eine Integration ohne Menschen, die eine Integration überhaupt ermöglichen, nicht funktionieren kann.

Im Jahr 2015 gab es bundesweit eine erstaunliche Welle der Solidarität mit den ankommenden Geflüchteten. Kleiderspenden wurden organisiert, Pat\*innenprogramme initiiert oder niedrigschwellige Sprachkurse für Migrant\*innen angeboten, die keinen Zugang zu den Sprach- und Integrationskursen erhielten. Diese Aktionen gab es nicht nur in den großen Städten, sondern auch in den ländlichen Gebieten und kleinen Kommunen – überall dort, wo geflüchtete Menschen untergebracht wurden.

Eine effektive Unterstützung für Geflüchtete leisten seit 2015 beispielsweise im Salzlandkreis ehrenamtliche, an den Landkreis angebundene Soziallots\*innen. Viele einzelne Initiativen von Privatpersonen oder Trägern der sozialen oder kulturellen Arbeit entstanden – so dass sich die Übersicht zunächst schwierig gestaltete. Sowohl ehrenamtlich Interessierte als auch Migrant\*innen beklagten, dass die Informationen schwer zugänglich sind und nur Insidern der Überblick möglich sei. Viele wollten helfen, wussten aber nicht, an wen sie sich wenden können. Nötig wurden zentrale Koordinierungsstellen, die die Angebote bündeln und Interessierten vermitteln.

Ehrenamtliches Engagement im Bereich Integration setzt eine bestimmte offene Haltung voraus



und den Prozess, sich auch mit der eigenen Kultur auseinanderzusetzen. Zur Vorbereitung haben sich Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz und Kommunikation für Ehrenamtliche bewährt. Wichtig sind neben der Vermittlung von Grundlagen zum interkulturellen Lernen auch Informationen zum Versicherungsschutz, eine deutliche Abgrenzung zur professionellen Betreuung von Migrant\*innen (z.B. gegenüber den Migrationsdiensten), die Information über diese Angebote und ihre Ansprechpartner\*innen sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. So können Missverständnisse vermieden werden, Erwartungshaltungen justiert und Maßnahmen des Selbstschutzes ergriffen werden, insbesondere bei der Begleitung von traumatisierten Menschen. Nur so kann Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ermöglicht werden. Eine Wertschätzung des Engagements Freiwilliger durch Entscheidungsträger wie Bürgermeister\*innen oder Landrät\*innen und eine entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sollte eine Selbstverständlichkeit sein und alle ehrenamtlich Tätigen einschließen.

Die Hilfsangebote dürfen darüber nicht hinwegtäuschen: Die öffentliche Stimmung gegenüber der Aufnahme von Flüchtlingen hat sich zum Jahresende 2015 hin verschlechtert. Seitens der Ehrenamtlichen wird mehr Transparenz von der Politik gefordert, mehr Sichtbarkeit und eine klare Positionierung für eine Willkommenskultur. Nicht selten werden ehrenamtlich Engagierte





persönlich beleidigt und bedroht. Das muss zwingend juristische Konsequenzen nach sich ziehen. Gleiches gilt z.B. für Hass-Kommentare, volksverhetzende Äußerungen oder Beleidigungen von Einzelpersonen bei Facebook. Besonders im ländlichen Raum ist das eine große Gefahr für eine funktionierende Zivilgesellschaft.

## **Willkommenskultur aus Sicht der Migrant\*innen und die Rolle der Migrantenorganisationen**

### **Begegnung auf Augenhöhe**

Eine wesentliche Grundvoraussetzung und zudem wichtiger Indikator für eine gelingende Willkommenskultur stellt die Begegnung der Mehrheitsgesellschaft und Menschen mit Migrationshintergrund auf Augenhöhe dar. Migrant\*innen werden im Rahmen von Veranstaltungen nicht nur als „Dekorationszweck“ genutzt, sondern ebenso und in gleicher Weise wie alle anderen Akteure in den Prozess einbezogen. Ihre Meinungen und Ideen sollten in gleicher Weise Einfluss auf die Ergebnisse und Entscheidungen haben - dies gilt insbesondere im Rahmen der Migrations- und Integrationsprojekte. Diese sollten nach der Devise: „Betroffene sind Experten zur Lösung des Problems“ geplant und umgesetzt werden.

### **Potentiale und Erfahrungen nutzen**

Willkommenskultur kann nur gelingen, wenn Migrant\*innen einen wesentlichen Teil dieser gestalten. Mitgebrachte Potenziale müssen genutzt werden; dies gilt nicht nur für interkulturelle und Sprachkenntnisse, sondern ebenso hinsichtlich mitgebrachter (Fach-)Kompetenzen. Für letztere gilt, bessere Anerkennungsmöglichkeiten zu schaffen, um Migrant\*innen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Gleichwohl sollten Mi-

grantinnen und Migranten gezielt durch Bildung gefördert werden, um die Ungleichheit durch unterschiedliche Startbedingungen aufgrund der Migrationsgeschichte auszugleichen. Zudem können die eigenen Erfahrungen des Ankommens der Migrant\*innen als Indikatoren genutzt werden, inwieweit bereits eine gelungene Willkommenskultur in verschiedenen Organisationen, Behörden und dem Wohnumfeld vorhanden ist und an welchen Stellen noch Handlungsbedarfe bestehen.

### **Rolle der Mehrheitsgesellschaft**

Neben dem Nutzen der Potentiale der Migrant\*innen kommt der Aufnahmegesellschaft eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Gestaltung einer Willkommenskultur zu. Erste Indikatoren dieser sind mehrsprachige Mitarbeiter\*innen unterschiedlicher Herkunft in Einrichtungen. Im Rahmen von Diskussionen und Auseinandersetzungen sollten nicht absichtlich komplizierte Begriffe benutzt werden, um einen Vorteil für sich gegenüber Migrant\*innen zu erlangen. Bei Finanzknappheit sollten Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft bereit sein hinsichtlich Integrationsprojekten den Migrantorganisationen den Vortritt zu gewähren, wenn diese in der Lage sind, diese Projekte durchzuführen.

### **Förderung der Migrantorganisationen**

Die Gestaltung einer Willkommenskultur und die damit einhergehende Wandlung zu einer offenen und modernen Gesellschaft kann nur gemeinsam mit Migrantorganisationen realisiert werden. Um die fachlichen Potentiale der Migrant\*innen zu nutzen, etwa ihre interkulturellen Kompetenzen, darf die Beteiligung in diesem Prozess nicht hauptsächlich über die ehrenamtlichen Ressourcen der Migrantorganisationen stattfinden. Eine gezielte Förderung sowie eine Kooperation





mit diesen sind hierbei sinnvolle Maßnahmen, insbesondere in den Regionen, in welchen Migrantenorganisationen kaum vertreten sind.

## **Sprache und interkulturelle Kommunikation**

Sprache und Kommunikation sind die zentralen Grundsteine jeglichen menschlichen Zusammenlebens. Als wichtigstes Verständigungsmittel der Menschen untereinander dienen diese dem Ausdruck von Gedanken, Gefühlen, Willensregungen und nicht zuletzt notwendiger Informationen. Richtet sich der Blickwinkel auf die Umsetzung einer Willkommenskultur und somit zeitgleich auf das Zusammentreffen zwischen Einheimischen und Migrant\*innen wird schnell deutlich, dass sich hier ein wesentlicher Ansatzpunkt mit zahlreichen Stolpersteinen, Herausforderungen, zugleich jedoch auch Chancen und Handlungsmöglichkeiten herauskristallisiert. Während sprachliche Gegebenheiten und somit mögliche Hindernisse einer Interaktion bereits zu Beginn dieser sichtbar werden, ist es die interkulturelle Kommunikation, welche die Hindernisse oftmals erst sukzessive sichtbar werden lässt und aus derer nicht nur Missverständnisse, sondern auch Konflikte entstehen können. Wie diese vermieden werden können, welche Methoden sich bereits in der Praxis bewährt haben und welche Handlungsbedarfe weiterhin bestehen, wurde im Rahmen von zwei Dialogforen aufgegriffen.

### **Entschiedenheit und Engagement der Mehrheitsgesellschaft**

Der „gute Wille“ der Mehrheitsgesellschaft ist ausschlaggebend, ob eine Willkommenskultur etabliert werden kann. Wenngleich Kommunen, Organisationen und Vereine wichtige Rahmenbedingungen hierzu setzen können, ist es

gleichwohl die Zivilgesellschaft, welche einen wesentlichen Beitrag zur aktiven Umsetzung der Willkommenskultur vor Ort leisten muss und ohne deren Bereitschaft zum Engagement die Projektansätze und -ideen nicht fruchten können. Daher muss das Engagement nicht nur gefördert werden, sondern zugleich eine Wertschätzung erfahren. Letzteres gilt zudem für die Mehrsprachigkeit. Migrant\*innen bringen diese Kompetenz mit, welche eine Schlüsselfunktion im Hinblick auf die Förderung einer Willkommenskultur innehat. Diese Ressourcen müssen genutzt werden – sei es, um Informationen in andere Sprachen zu übersetzen oder aber als Brückenbauer zwischen Einheimischen und Zugewanderten zu fungieren.

### **Bekanntgabe und Vernetzung bestehender Angebote**

In den meisten Kommunen gibt es bereits Angebote und Ansätze, wie Sprache und interkulturelle Kommunikation hinsichtlich der dortigen Willkommenskultur eingesetzt und gefördert werden können. Diese sind jedoch nicht immer bekannt, erreichen die Zielgruppen nicht und bleiben somit ungenutzt. Eine Möglichkeit, bereits bestehende Angebote publik zu machen, sind Willkommensordner, welche Migrant\*innen erhalten. Hier können die Informationen in verschiedenen Sprachen weitergegeben werden. Gute Erfahrungen wurden zudem mit der Presse als Kommunikationsmittler gemacht. Die Vernetzung aller beteiligten Akteure ist eine wesentliche Grundlage, um aktuelle Angebote zu bündeln und an Interessierte weiterzugeben. Hinsichtlich der Etablierung einer Willkommenskultur gibt es vielerorts bereits hinreichende Erfahrungswerte und Gute-Praxis-Beispiele. Diese Erfahrungswerte sind bedeutend und können zudem – wenn auch nicht immer 1:1 – adaptiert werden. Die Schaffung einer Will-





kommenskultur braucht Netzwerke und die Bündelung von Expertise. Wichtig ist die Kontaktaufnahme zu anderen Organisationen, Vereinen und Einzelpersonen, welche bereits Erfahrungswerte haben. Sie können durch den Erfahrungsgewinn anderer profitieren und auf bereits vorhandenes Wissen zurückgreifen.

### **Mehrsprachigkeit und Symbole nutzen**

Hinsichtlich einer gelebten Willkommenskultur müssen Strategien entwickelt werden, wie wesentliche Informationen unkompliziert und ohne großen bürokratischen Aufwand an Migrant\*innen weitergegeben werden können. Eine Möglichkeit hierfür ist die Übersetzung der Informationen in verschiedene Sprachen. Hierfür können bspw. Migrant\*innen vor Ort gewonnen werden, welche bereits über gute Sprachkenntnisse verfügen (bspw. Eltern von Kita-Kindern übersetzen Elternbriefe). Zudem hat sich der Bedarf herausgestellt, dass Elternabende gedolmetscht werden sollen. Ausgehend davon, dass nicht jede Organisation auf einen Übersetzer zurückgreifen kann und nicht immer komplizierte Übersetzungsleistungen verlangt werden, hat sich in Rahmen der schriftlichen Information das Verwenden von Symbolen und Piktogrammen bewährt.

### **Austausch zwischen Migrant\*innen und Mehrheitsgesellschaft**

Es zeigt sich, dass seitens der Mehrheitsgesellschaft viel Engagementpotenzial vorhanden ist, welches jedoch auch entsprechend genutzt werden muss. Wichtig hierfür ist der Austausch zwischen Migrant\*innen und Einheimischen. Es muss eruiert werden, welche tatsächlichen Bedarfe Migrantinnen und Migranten haben und wie das Engagement zielgerichtet genutzt werden kann. Gemeinsam organisierte Veranstaltungen können dazu beitragen, gegenseitige Bedarfe auszutau-

schen. Zudem können im Rahmen von Kulturbunden Begegnungen initiiert und gegenseitiges Verständnis gefördert werden. Besonders im Hinblick auf die interkulturelle Kommunikation gilt, dass Grundlagen dieser zwar in entsprechenden Weiterbildungen vermittelt werden können – es jedoch kein Handbuch geben kann, nach welchem interkulturelle Kommunikation ablaufen muss. Der Austausch mit Menschen unterschiedlicher Herkunft kann jedoch dazu beitragen, hinsichtlich dessen sensibilisiert zu werden, Stolpersteine praktisch zu erfahren und aus diesen Erfahrungen langfristig lernen.

### **Sprachkurse initiieren**

Das Sprechen und Verstehen der deutschen Sprache stellt eine Schlüsselfunktion für die Integration von Zugewanderten dar. Jedoch haben nicht alle Migrant\*innen die finanzielle oder auch strukturelle Möglichkeit, entsprechende Sprachkurse zu besuchen, denn nicht in jeder Gemeinde werden Sprachkurse angeboten. Sprachkurse können jedoch auch vor Ort auf niedrigschwelliger Ebene initiiert werden.

## **Willkommen auf dem Arbeitsmarkt?!**

„Willkommenskultur“ spielt insbesondere für die Gewinnung gut ausgebildeter ausländischer Fachkräfte eine entscheidende Rolle. Im Kampf der Wirtschaftsstandorte um die besten Köpfe und Hände zählt nicht zuletzt, welche Angebote den Umworbene gemacht werden können:

- welche Lebensbedingungen vor Ort anzutreffen sind
- welche finanziellen Anreize es gibt
- und welche Aufnahmebereitschaft die lokale Bevölkerung zeigt.

Der bereits spürbare Fachkräftemangel in Bran-





chen wie den Pflegeberufen oder in der Gastronomie zwingt Entscheidungsträger und Unternehmen, sich auch für Arbeitskräfte aus dem Ausland gut aufzustellen.

Doch wie aufnahmebereit ist der Arbeitsmarkt gegenüber Menschen, die aus anderen Ländern nach Sachsen-Anhalt gekommen sind? Erst 2014 trat das „Gesetz über die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen im Land Sachsen-Anhalt“ in Kraft. Es ermöglicht Migrant\*innen, die Gleichwertigkeit ihrer Abschlüsse prüfen zu lassen. Das ist insbesondere für reglementierte Berufe wichtig, etwa für medizinische Berufe, bei denen eine bestimmte Qualifikation zur Ausübung zwingend notwendig ist. Im Zuge des Gesetzes wurden mit dem Förderprogramm IQ „Integration durch Qualifizierung“ und den landesweiten Netzwerken Anlaufstellen und Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen, wo Interessierte über das Anerkennungsverfahren und Qualifizierungen beraten werden und z.B. im Falle einer Nicht- oder Teil-Anerkennung fehlende Nachweise erwerben können.

Die Erfahrungen der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungen, aber auch der Arbeitsverwaltungen zeigen, dass viele Klient\*innen mit Migrationshintergrund eine auffallend hohe Motivation zu Arbeiten mitbringen. Der Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt ist für diese Menschen dennoch ungleich schwerer als für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Menschen mit Migrationshintergrund sind von Arbeitslosigkeit doppelt so häufig betroffen. Ursachen dafür sind einerseits im niedrigeren Qualifikationsniveau von Personen mit Migrationshintergrund zu finden. Nach Statistiken der Bundesagentur für Arbeit können arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund etwa doppelt so häufig keinen Schulabschluss nachweisen oder haben keine



abgeschlossene Berufsausbildung und eine geringere berufliche Qualifizierung, als gemeldete Arbeitslose ohne Migrationshintergrund. Das sind primäre Risikofaktoren für eine unzureichende Arbeitsmarktintegration, denn der Bedarf an ungelerten Arbeitskräften geht seit Jahren zurück. Eine Möglichkeit, Perspektiven für diese Gruppe zu entwickeln, wäre hier die Vermittlung in Ausbildung. Da das Verständnis unseres dualen Systems mit der zunächst geringen Entlohnung während der Ausbildung und die Entwicklungsmöglichkeiten schwerer zu vermitteln sind, gewinnen Programme mit migrationssensiblen Inhalten an Bedeutung. Zu nennen wäre hier das Projekt MiDUU (Migrant\*innen in duale Ausbildung), mit dem sich LAMSA in diesem Bereich engagiert.

Aber auch jenen, die über hohe Qualifikationen verfügen, gelingt es häufig nicht, in adäquat bezahlte Arbeit zu kommen. Aufgrund der fehlenden oder nur teilweisen Anerkennung von Qualifikationen und ihrer spezifischen „soft skills“ sind etliche von ihnen weiterhin im Niedriglohnbereich tätig. Auch unsichere Aufenthaltstitel behindern eine langfristige Perspektive für eine Beschäftigung, was Unsicherheiten auf Arbeitgeberseite bei der Einstellung von ausländischen Arbeitskräften provoziert. Auch ungenügende Sprachkenntnisse können Zugangshindernisse sein. So wird z.B. für manche Gastronomieberufe mit Kundenkontakt ein sehr hoher Grad an Sprachkompetenz vorausgesetzt, bis hin zum Sprachniveau





C1/C2. Das schließt viele gut geeignete, dennoch gut Deutsch sprechende Personen aus und verhindert Lernprozesse in der Praxis. Zudem sind Migrant\*innen häufiger von Diskriminierung betroffen und werden bereits in Bewerbungsverfahren häufiger ausgegrenzt. Dies verstärkt wiederum ein mangelhaftes Selbstbewusstsein, das bei der Bewerbung wenig hilfreich ist. Unsicherheiten hinsichtlich hier üblicher Bewerbungsstandards und fehlende Netzwerke behindern das berufliche Vorankommen.

Dabei gibt es durchaus Ideen zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Migrationshintergrund: So sei es wichtig, sie zu animieren, ihre Zeugnisse anerkennen und Kompetenzen nachweisen zu lassen. Das Stichwort heißt hier „Empowerment“. So müssen sich Bewerber\*innen ihrer besonderen Biografien und Kompetenzen, wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse, bewusst werden. So können durchaus Alleinstellungsmerkmale erkannt und im Bewerbungsverfahren genutzt werden. Das geht Hand in Hand mit einer sprach- und migrations-sensiblen Beratung in den Arbeitsverwaltungen. Im Vordergrund sollten nicht die Defizite der Bewerber\*innen, sondern ihre Kompetenzen stehen. Da die Ressourcen der Arbeitsvermittlungen begrenzt sind, wurde von der Servicestelle IQ „Interkulturelle Orientierung/Öffnung, Antidiskriminierung und Diversity“ Sachsen-Anhalt Nord z.B. eine Qualifizierung ehrenamtlicher KomBl-Laufbahnberater\*innen durchgeführt. KomBl steht für kompetenzorientiert, biografisch, interkulturell und soll im Zuge einer Verweisberatung die Laufbahnberatung von Migrant\*innen unterstützen. Da die Berater\*innen selbst über einen Migrationshintergrund verfügen, ist die Barriere zur ergebnisoffenen und persönlichen Karriereplanung niedriger. Generell zeigt die Erfahrung, dass auch

in den Unternehmen selbst Einzelpersonen als Förderer – sprich „buddies“ und Mentor\*innen – eine entscheidende Rolle spielen. Viele Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), wünschen sich bei der Betreuung von ausländischen Arbeitnehmer\*innen Unterstützung von Politik und Verwaltung. Die Organisation und Beratung in Alltagsfragen kostet Ressourcen, die die Unternehmen zusätzlich aufbringen müssen. Ein ausgesprochenes „Diversity Management“ haben sich die wenigsten KMUs in Sachsen-Anhalt auf die Fahnen geschrieben. Dennoch gibt es bereits einfache Methoden, die Chancen von Migrant\*innen anzupassen. Dazu zählen z.B. anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen Personen mit ausländisch klingenden Namen nicht von vornherein aussortiert werden. Wichtig ist es auch, lokalen Unternehmen Möglichkeiten der Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu vermitteln. Ansprechpartner sind hier z.B. der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit oder PFIFF, das Fachkräfteportal Sachsen-Anhalt.

Geflüchteten ist es aktuell bereits nach drei Monaten Aufenthalt erlaubt, eine Arbeit zu suchen und aufzunehmen. Mitunter konnte zu diesem Zeitpunkt der Asylantrag noch nicht einmal gestellt werden. Eine Kompetenzerfassung findet bei dieser Gruppe bisher nicht systematisch und flächendeckend statt. Wichtig ist es, diesen Menschen frühzeitig niedrigschwellige Angebote zugänglich zu machen, z.B. über Praktika oder einen Freiwilligendienst. Für eine langfristige Beschäftigung müssen bürokratische Hürden abgebaut und Verfahren vereinfacht werden. Dies betrifft vor allem die Vorrangprüfung. Hier muss nachgewiesen werden, dass kein\*e deutsche\*r Arbeitnehmer\*in bzw. ein\*e EU-Bürger\*in für diese Stelle infrage kommt. Mitunter dauert die Prüfung so lange, dass Interessierte abspringen. Wichtig ist in die-





sem Zusammenhang, dass es bei sogenannten „Mangelberufen“ keine Vorrangprüfung gibt. Diese Liste der Mangelberufe erweitert sich ständig. Wichtig ist es aber auch, zur Abfederung des Fachkräftemangels alle Menschen unserer Gesellschaft anzusprechen und Potenziale zu nutzen: Langzeitarbeitslose, Menschen mit Handicap, Arbeitnehmer\*innen 50plus. Eine Neiddebatte kann nur verhindert werden, indem durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit die Möglichkeiten der Unterstützung für alle Bürger\*innen vermittelt werden.

Unterstützungsmöglichkeiten für Migrant\*innen, Arbeitsverwaltungen oder Unternehmen sind im Land Sachsen-Anhalt durchaus vorhanden. Dazu müsste man die Arbeit des Landesnetzwerks IQ Sachsen-Anhalt sichtbar machen. Gerade im ländlichen Raum ist z.B. eine mobile Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Migrant\*innen sinnvoll. Diese ist bereits für Stendal geplant. Unterstützung für Unternehmen bieten die Servicestellen IQ „Interkulturelle Orientierung/Öffnung, Antidiskriminierung und Diversity“ z.B. mit Werkstattgesprächen für KMUs, Mediation & Coaching, Beratungsangeboten zu Maßnahmen von Diversity Management und Fortbildungen für Personalmanager\*innen und Mitarbeitende.

Weitere Informationen:

**[www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de](http://www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de)**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht eine schnelle Integration. Der Kontakt mit verschiedenen Menschen, die Anwendung der deutschen Sprache, all das erleichtert das Ankommen und alle Seiten profitieren von der Vielfalt im Unternehmen. Dass Deutschland eine Exportnation ist und ein wesentlicher Anteil am Wohlstand darin begründet liegt, dass ausländische Märkte erschlossen werden, darf beim Diskurs um eine „Willkommenskultur“ nicht vergessen werden.

## Willkommenskultur in Kitas & Schulen

Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt wächst stetig: Gerade die Zahl der Geflüchteten steigt angesichts der aktuellen Lage im arabischen Raum täglich und ein Zusammentreffen von Menschen unterschiedlichster Herkunft ist auch in Sachsen-Anhalt längst kein so ungewöhnliches Bild mehr wie noch vor einigen Jahren.

Die wachsende Vielfalt stellt auch den Bildungsbe- reich vor neue Aufgaben. Kinder und Jugendliche müssen in einer für sie ungewohnten Umgebung in Kitas und Schulen integriert werden. Das stellt sie und ihre Eltern ebenso vor Herausforderungen wie Lehrer\*innen und Erzieher\*innen oder die anderen Kinder und ihre Eltern. Innerhalb des Projektes „Demografie mit Willkommenskultur be- gegnen“ wurden diese neuen Herausforderungen in zwei Dialogforen in Stendal und Bernburg diskutiert und positive Entwicklungen wie auch Ver- besserungsmöglichkeiten erörtert.

Sowohl für den Kita-Bereich als auch für die Schule wurden bestimmte Voraussetzungen als essentiell für eine gelingende Integration von Kindern aber auch Eltern mit Migrationshintergrund benannt. Neben strukturellen Aspekten wie der Verteilung neu ankommender Kinder auf alle Einrichtungen der Stadt im Gegensatz zur Etablierung bestimm- ter „Flüchtlings-Kitas“ bzw. „Flüchtlings-Schulen“ spielte dabei vor allem eine gezielte Einbindung und Aktivierung der Eltern mit Migrationshinter- grund eine Rolle. Die Wahrnehmung der Eltern hat einen enormen Einfluss auf die Bereitschaft der Kinder, sich auf ihre neue Umgebung einzulassen und somit gilt es besonders für den Bildungsbe- reich, Familien als Gesamtes zu sehen und neben ihren Kindern vor allem auch mit den Eltern mit







Migrationshintergrund in Kooperation zu treten. Um ihnen ein Gefühl des „Willkommen-Seins“ zu vermitteln, gibt es in den Bildungseinrichtungen sowohl in Stendal als auch in Bernburg schon zahlreiche Ansätze: Vor allem über den Faktor „Sprache“ wird versucht, Eltern mit Migrationshintergrund von Anfang an in den Bildungsweg ihrer Kinder einzubeziehen. So werden Flyer in mehreren Sprachen gedruckt, Elterninformationen in den Familiensprachen verteilt und auch bei Elternabenden sind vermehrt inhaltlich aber auch sprachlich vorbereitete Dolmetscher anwesend. Besonders Schulen und Kitas in Wohngebieten mit einer „traditionell“ hohen Anzahl von Zuwanderern haben im Laufe der Jahre interne Regelungen zur besseren Integration von Eltern und Kindern mit Migrationshintergrund gefunden und können dabei auch auf engagierte Akteure aus der Zivilgesellschaft zurückgreifen. Ein wachsendes Netzwerk motivierter Mitstreiter\*innen ermöglichte in Stendal beispielsweise die Einrichtung eines Elterncafés, und oft werden auch Eltern mit Migrationshintergrund selbst zum Beispiel für Sprachmittlungsaufgaben aktiviert. Über Schulrundgänge werden Schulen zunehmend als Orte mit niedrighwelliger Barriere wahrgenommen und auch den Schüler\*innen wird durch das Zur-Seite-Stellen von sogenannten Schulpat\*innen die Scheu vor der neuen Lernumgebung genommen.

An einigen Stellen wurden jedoch auch noch Entwicklungsbedarfe festgestellt: Der oftmals eng strukturierte Lehrplan im Bildungsbereich macht die Umsetzung zusätzlicher Willkommens- und Begegnungsmöglichkeiten häufig schwierig. Hier gilt es, Pädagog\*innen noch stärker für interkulturelles Zusammenleben zu sensibilisieren und auch die Kommunen und Landkreise sowie das Landeschulamt verstärkt in diesen Prozess einzubezie-

hen. Es muss ein weites Netzwerk zwischen Schulen, Kitas und Horten entstehen, um einerseits eine intensivere Abstimmung bezüglich Informationen über interkulturelles Lernen und Diversity-Themen zu ermöglichen und andererseits den Übergang zwischen den einzelnen Schulformen für Kinder mit Migrationshintergrund zu erleichtern. Häufig sind es gerade die Schnittstellen zwischen Kita und Grundschule sowie Grundschule und weiterführender Schule, an denen Kinder mit Migrationshintergrund hinter gleichaltrigen einheimischen Kindern zurückbleiben – eine verstärkte Sensibilisierung von Pädagog\*innen auch in Bezug auf deren eventuelle besondere Bedürfnisse kann einer solchen Benachteiligung entgegenwirken. Entwicklungen wie die Zusammenarbeit mit der Hochschule Magdeburg-Stendal und Kitas der Region sowie das verstärkte Interesse auch der Berufsschulen, sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu engagieren sind in diesem Zusammenhang jedoch positive Signale, dass Sachsen-Anhalt sich auf den Weg zu einer wachsenden „Willkommenskultur“ gemacht hat.

## **Migrant\*innen als Zielgruppen der Verbandsarbeit**

Viele Verbände und Vereine haben Migrant\*innen als Zielgruppe entdeckt. Zahlreiche Veranstaltungen oder Projekte mit unterschiedlichster Ausrichtung richten sich bewusst auch oder exklusiv an Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei steigt die Erwartung, dass diese Angebote von den Migrant\*innen dankbar angenommen werden. Groß ist die Enttäuschung, wenn es sich als schwierig erweist, Teilnehmende zu gewinnen, Teilnehmende wieder abspringen, unzuverlässig teilnehmen oder aufgrund unterschiedlicher Erwartungen Missverständnisse entstehen. Dabei wird häufig ein Fehler gemacht: die Projekte und





Maßnahmen werden ohne diejenigen entwickelt, um die es geht.

Am Anfang jedes Projektes stehen ein Bedarf, ein großes Ziel und eine Zielgruppe. Nicht selten beginnt die Planung jedoch mit der Idee. Kennt man die Bedarfe nicht oder liegen Mutmaßungen darüber zugrunde, wer etwas brauchen könnte, ist das Scheitern vorprogrammiert. Daher gilt: es kann nicht nur darum gehen, Projekte FÜR Migrant\*innen durchzuführen. Sie in ihrer aktiven Rolle zu bestärken heißt mindestens, Projekte MIT ihnen zu gestalten. Partizipation darf nicht erst im Projekt eine Rolle spielen, sondern sollte bereits in der Konzeptionsphase eingeplant werden. Dazu sollten Ressourcen zur Verfügung stehen, z.B. indem Sprachmittler eingesetzt werden. Bewährt hat es sich auch, mit den Migrant\*innenorganisationen im Land Sachsen-Anhalt zusammenzuarbeiten. Hier sind die Multiplikator\*innen zu finden, die über den Zugang zu den Communities verfügen und Unterstützung bei der Überprüfung der Machbarkeit leisten können. Doch die Ausstattung der Migrant\*innenorganisationen ist häufig dürftig, viele Aufgaben werden ausschließlich über ehrenamtliches Engagement gestemmt. Eine Kooperation mit den MOs setzt eine Begegnung mit diesen auf Augenhöhe voraus. Eine Beteiligung sollte sich auch darin äußern, dass entsprechende Ressourcen, z.B. für Honorare, zur Verfügung gestellt werden.

Um die Zielgruppe zu erreichen, muss man diese genau definieren und kennenlernen. Kulturelle Sensibilität ist notwendig, jedoch kann eine kulturelle Zuordnung von Menschen nach Äußerlichkeiten auch zu Missverständnissen führen. So ist nicht jeder Syrer Moslem und nicht jede Frau aus Afghanistan verzichtet auf die Begrüßung mit einem Handschlag. Hier liegen Stolpersteine, die

nur durch Interesse an den Einzelpersonen und Nachfragen zu umgehen sind. Dennoch gibt es kulturelle Tendenzen, die zu beobachten und zu beachten sind: So muss bei manchen Teilnehmenden bedacht werden, dass es unter Umständen unterschiedliche Angebote für Männer und Frauen geben sollte. In den Herkunftsländern z.B. im arabischen Raum (und nicht nur dort) haben die Menschen eine starke Männer-Frauen-Trennung erlernt. Zwar kann man erwarten, dass die in Deutschland geltenden Gesetze und Normen geachtet werden – doch werden bei gemischten Veranstaltungen eventuell Sitze leer bleiben. Wenn z.B. Frauen angesprochen werden sollen, muss beispielsweise die Kinderbetreuung mitgedacht werden. Ist das nicht geklärt, werden die Frauen keine Möglichkeit finden z.B. an einem Frauencafé teilzunehmen. Sollen Kinder und Jugendliche angesprochen werden, geht der Weg in der Regel über die Kommunikation mit den Eltern. Die persönliche Ansprache der Migrant\*innen ist aufwendig, aber wichtig, um Vertrauen zu bilden. Mitunter ist das Selbstwertgefühl aufgrund noch fehlender Sprachkenntnisse gering, daher gilt es, sie zu bestärken. Notwendig für eine gelungene Einbeziehung ist eine geeignete Öffentlichkeitsarbeit. So müssen Flyer und andere Werbemittel kultursensibel und wenn schon nicht mehrsprachig, dann wenigstens in leichter Sprache gestaltet werden. „Kultursensibel“ meint, den Blickwinkel zu ändern und Personen in die Gestaltung einzubinden, die angesprochen werden sollen.

Gerade in ländlichen Räumen muss zudem bedacht werden, dass nicht jeder mobil ist. Wenn Angebote schwer erreichbar sind, ist zu überlegen einen Fahrdienst einzurichten. Auch an der schlechten Erreichbarkeit können Angebote scheitern.





Sensibilität ist auch bei der Wahl der Veranstaltungszeit nötig. Treffen, an denen ehrenamtlich tätige Migrant\*innen oder ihre Organisationen teilnehmen sollen, müssen idealerweise direkt mit ihnen abgestimmt werden. Am besten finden solche Termine am späten Freitagnachmittag oder am Wochenende statt.

Interkulturelle Orientierung ist eine Grundvoraussetzung, um bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Dabei heißt es nicht nur, Vielfalt als Lippenbekenntnis z.B. in die Satzung eines Vereins zu schreiben. Wichtig ist es, sämtliche Bereiche und Strukturen auf Diversität auszurichten und dahingehend zu überprüfen. Dazu gehört auch, Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Besetzung offener Stellen zu berücksichtigen, mehrsprachige Angebote zu entwickeln und Mitarbeitende interkulturell zu sensibilisieren und zu schulen. Die Zusammenarbeit mit Geflüchteten braucht Zeit und Geduld. Ideal ist es, wenn Personen mit eigener Migrationserfahrung die verschiedenen Lebensstile in Deutschland erklären und übersetzen können. In der Praxis hat sich bewährt, Vertrauenspersonen einzubinden. So kann es gelingen, dass sich z.B. Frauen mit Fluchterfahrungen nach einer Weile öffnen.

Ein Missverständnis bei der Konzeption von interkulturellen Projekten ist die Bewertung von ehrenamtlichem Engagement. Von deutschen Trägern wird oft erwartet, dass seitens der Migrant\*innen eine große Motivation besteht „überhaupt irgendetwas zu machen“. Doch Ehrenamt ist in vielen Herkunftsländern unbekannt. Oft existieren der feste Wille und die Notwendigkeit, Geld zu verdienen. Die Zeit mit nicht bezahlten Tätigkeiten zu gestalten, wird schwerer zu vermitteln sein.

Missverständnisse lassen sich durch Vermittlungen und Erklärungen leichter lösen. Mitunter sind auch kreative Lösungen gefragt, z.B. der Burkini beim Schwimmen anstelle des Badeanzugs. Positiv hervorzuheben ist, dass trotz der beschriebenen Stolpersteine landesweit viele kreative, unkonventionelle, spannende Ideen, Formate und Angebote entstanden sind. Von der Hilfe beim Lesen Lernen über Begegnungsfeste bis hin zu Probetrainings bei Vereinen oder interkulturellen Turnieren. Sport, Musik, Theater - alles was Spaß macht, bringt die Menschen zusammen, egal wie unterschiedlich sie zu sein scheinen...

## Praxis-Projekte

In beiden Landkreisen fanden Mikroprojekte statt, die mit den Akteuren und Partnern vor Ort entwickelt wurden. Ziel war es, passgenaue und bedarfsorientierte Maßnahmen einer Willkommenskultur zu gestalten, die insbesondere das Engagement der Migrant\*innen sichtbar machen, die bereits seit längerer Zeit in den Landkreisen leben und hier aktiv sind. Sie können anderen Vorbilder sein und sind nicht selten „Push-Faktoren“ für die Entscheidung, dauerhaft im ländlichen Raum heimisch zu werden.





## Landkreis Stendal: Willkommens-Videos

Das Projekt Willkommens-Videos wurde im Rahmen eines Workshops ausgewählt, der am 9. Mai 2015 mit Beteiligung der Stendaler Migranteninitiative (SteMi), der Freiwilligen-Agentur Altmark e.V., KinderStärken e.V., der Altmärkischen Bürgerstiftung Hansestadt Stendal, der Islamischen Gemeinde Stendal, des Theaters der Altmark, des Projekts „Dehnungsfuge“, des Landesnetzwerks Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAM-SA) e.V. und des Integrationskoordinators des Landkreises stattfand.

Im Zuge der Umsetzung wurden erklärende, mehrsprachige Lehrfilme als Online-Tutorials entwickelt und erstellt. Sie bieten eine Einführung in das Leben und den Alltag im Landkreis Stendal und stellen komplexe Sachverhalte exemplarisch dar. So werden etwa der Umgang mit wichtigen Ämtern und Behörden, Stationen und Einrichtungen für die ersten Schritte nach der Ankunft im Landkreis und Unterstützungsangebote der lokalen Akteure der Integrationsarbeit vermittelt. Die Videos ermöglichen ein Verständnis für die lokale Kultur und fördern den Dialog zwischen Einheimischen und Migrant\*innen. Im Vordergrund stehen konkrete praktische Hinweise. Die Filme richten sich aufgrund des aktuellen Bedarfs insbesondere an geflüchtete Menschen. Sie entstanden mit aktiver Beteiligung einheimischer Menschen mit Migrationsgeschichte, die häufig auch als Ansprechpersonen und Multiplikator\*innen für die neu Zugewanderten tätig sind. Als aktiver Partner, der insbesondere den Blickwinkel ankommender Menschen vermitteln kann, konnte die Stendaler Migranteninitiative gewonnen werden. Ihr Engagement und ihre Expertise werden mit dem Projekt sichtbar gemacht und gewürdigt.

Vor Ort wurde das Projekt von David Lenard, Theaterwissenschaftler und freier Regisseur, koordiniert und umgesetzt. An der Umsetzung waren zahlreiche Unterstützer\*innen und Akteure beteiligt, darunter u.a. die Migrationsberatung des Deutschen Roten Kreuzes, die Hochschule Magdeburg-Stendal sowie der Integrationskoordinator des Landkreises. Das Projekt ist damit ein weiteres Angebot einer Willkommenskultur im Landkreis Stendal. Die Filme in Deutsch, Englisch und Arabisch tragen dazu bei, dass sich Migrant\*innen mit der Region identifizieren können und eine Motivation entwickeln, dauerhaft in der Region zu bleiben und sie mitzugestalten.

Mithilfe von Visitenkarten, auf denen ein QR-Code abgedruckt ist, kommen die Menschen auf die Seite und können die Videos im Stream anschauen: [www.wir-helfen-gern.com/videos](http://www.wir-helfen-gern.com/videos).

## Salzlandkreis: Lernpat\*innen für Kinder mit Migrationshintergrund

Das Projekt in Staßfurt hatte die Unterstützung von Kindern mit Migrationshintergrund im Grundschulalter und ihrer Mütter zum Ziel. Träger des Projekts war das Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt e.V. in Kooperation mit dem Kreisverband Aschersleben-Staßfurt-Quedlinburg der Volkssolidarität. Insbesondere die Kinder im Alter von 8-11 Jahren haben große Schwierigkeiten in der Schule, weil sie die Sprache nicht mehr so schnell lernen wie die jüngeren Kinder und gezielte individuelle Unterstützung benötigen. Ehrenamtliche Lernpat\*innen wurden geschult und unterstützen die Kinder einzeln oder in kleinen Gruppen z.B. im Stadtteilzentrum Staßfurt-Nord mithilfe geeigneter Lernmaterials und gemeinsamer Aktivitäten. Gleichzeitig richtete





sich das Angebot an die Mütter der Kinder, die im Rahmen der Betreuungsangebote den Zugang zu Sprachförderung und die Möglichkeit erhielten, ihre Sprachkenntnisse anzuwenden und zu vertiefen, sie auszutauschen und Unterstützung im Alltag zu finden.

Die ehrenamtlichen Lernpat\*innen unterstützten die Kinder einzeln oder in kleinen Gruppen mithilfe geeigneter Lernmaterials und gemeinsamer Aktivitäten zum Spracherwerb. Die individuelle Zuwendung und Förderung half ihnen, sich im Alltag und im Unterricht schneller zurecht zu finden und erleichterte so das Einleben in der neuen Heimat. Die Lernpat\*innen selbst lieferten in ihrer Rolle als Multiplikator\*innen einen wichtigen Beitrag zur Veränderung ablehnender Haltungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Als Mittler einer Willkommenskultur spielten sie eine wichtige Rolle bei der Öffnung der lokalen Bevölkerung. Inhalte ihrer Fortbildung waren z.B. die Klärung der eigenen Motive und Wünsche, Klärung des Rollenverständnisses und die Vermittlung von Methoden für Deutsch als Fremdsprache für Kinder sowie interkulturelle Kommunikation. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Pat\*innen förderte Motivation und gegenseitiges Lernen.

Das Projekt wurde durch eine erfahrene und gut vernetzte ehrenamtliche Koordinatorin mit Migrationshintergrund begleitet, prozessbegleitend war zudem die Öffentlichkeitsarbeit von zentraler Bedeutung. Mit Methoden der gezielten Ansprache von Bevölkerung und lokalen Medien wurde eine gesellschaftliche Debatte über den Mehrwert von Vielfalt in der Region gestaltet. Unterstützung erhielt das Projekt vom Bildungsträger Urania, dem Stadtteilbüro Staßfurt-Nord, der Pestalozzischule Staßfurt und der Stadt Staßfurt. Fachliche Unterstützung bot zudem die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.

## O-Töne von Projektbeteiligten

*Ich weiß aus eigener Erfahrung wie schwer es sein kann ohne Hilfe sich zurechtzufinden in einem fremden Land. Natürliche Neugier auf andere Lebensweisen und Menschen mit fremden Kulturen bereichern das Leben. Mein Leben auf jeden Fall!*

(J. Minda)

*Warum engagiere ich mich als Lesepatin? Weil ich Zeit zu verschenken habe ...*

(Anonym)

*Ich möchte selbst nicht „einrosten“.*

(R. Krochmann)

*Für mich ist es wichtig, meine Zeit im Ruhestand sinnvoll zu verbringen. Sinnvoll ist für mich beispielsweise anderen zu helfen.*

(M. Kaunert)

*„Wenn ihr wissen wollt, was die Flüchtlinge brauchen, fragt sie!“*

(Astrid Moukaddam,  
Kreisverband Aschersleben-  
Staßfurt-Quedlinburg der  
Volkssolidarität)





## Zusammenfassung und Ausblick

Die Notwendigkeit einer „Willkommenskultur“ besteht nicht erst seit dem starken Zuwachs von Bürgerkriegsflüchtlingen in Deutschland in diesem Jahr. In einer alternden, schrumpfenden Gesellschaft liegen in Migration und Zuwanderung vielfältige Chancen, die Gesellschaft zu bereichern – selbst in den ländlichen Gegenden Sachsen-Anhalts. Bereits jetzt ist in einigen Branchen ein Fachkräftemangel spürbar, etwa in den Gesundheits- und Pflegeberufen, aber auch in der Gastronomie. Bei unserer Arbeit treffen wir tagtäglich auf Beispiele gut integrierter und engagierter Menschen mit Migrationsgeschichte, die sich mit all ihren Kompetenzen in die Gesellschaft einbringen wollen. Die Voraussetzung dafür ist jedoch, dass Migrant\*innen Chancen erhalten, um vor Ort eine Perspektive für sich und ihre Kinder aufzubauen. An dieser Stelle kommt die „Willkommenskultur“ ins Spiel. Sie beschreibt die Wertschätzung der Biografien der Menschen und geht Hand in Hand mit der Anerkennung ihrer Leistungen. Eine „Willkommenskultur“ muss sich an konkreten Aktivitäten und Maßnahmen messen lassen. Das beinhaltet etwa Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache, Teilhabemöglichkeiten für die Kinder und vor allem Begegnung mit der lokalen Bevölkerung. Bewährt haben sich in den vergangenen Monaten zivilgesellschaftliche und ehrenamtliche Initiativen. Grundvoraussetzung einer strukturierten Willkommenskultur ist jedoch die Offenheit für „Vielfalt“ in Politik und Verwaltung. Viele Landkreise und Kommunen haben die Notwendigkeit dazu bereits erkannt, doch die Vernetzung der verschiedenen Akteure und die Informationen über lokale Angebote sind eine Herausforderung. „Willkommenskultur“ be-

trifft aber auch den Arbeitsmarkt. So ist z.B. die interkulturelle Öffnung der Arbeitsverwaltungen Grundvoraussetzung dafür, migrationsspezifisch und kundenorientiert zu beraten und so die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes auszuschöpfen. Einer hohen Motivation der Ankommenden stehen komplizierte, langwierige Verfahren der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gegenüber. Die Vorrangprüfung lässt Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen mitunter verzweifeln, und hohe Sprachanforderungen schließen gut ausgebildete Bewerber\*innen aus. Gespräche mit Migrant\*innen offenbaren alltägliche Diskriminierungserfahrungen, die mit einer offen artikulierten Ausländerfeindlichkeit zugenommen haben. Sie gefährden die Sicherheit der Menschen mit einer anderer Hautfarbe oder Akzent. Dabei bieten ländliche Räume auch Vorteile gegenüber städtischen Ballungszentren: die Nähe zur Natur steigert die Lebensqualität, die Nähe zu den Einheimischen fördert eine Integration im Alltag, und flache Hierarchien in den Verwaltungen ermöglichen schnelle, bedarfsorientierte Entscheidungen. Migrant\*innen sollten bei der Gestaltung des sozialen Wandels in Sachsen-Anhalt einbezogen werden. Sie sind längst Teil unserer Gesellschaft. Dem demografischen Wandel zu begegnen ist nur als gesamtgesellschaftliche Aufgabe denkbar. Wir hoffen, dass mit der Broschüre viele Anregungen an andere Landkreise gegeben werden konnten und eine Willkommenskultur auch an anderen Standorten gestärkt werden kann. Wir wünschen allen Akteuren der Integrationsarbeit im Land Sachsen-Anhalt alles Gute, Kreativität, Durchhaltevermögen und Kraft. Wir alle werden das brauchen.



## Weitere O-Töne von Projektbeteiligten

*„Ich lebe seit 1988 in Deutschland und seit 1992 in Osterburg/Altmark. Ich habe meine Familie hier, und mehr als die Hälfte meines Lebens habe ich hier verbracht. Ich lebe gerne hier und die Altmark ist meine zweite Heimat geworden.“*

J. Gabriel (geboren in: Indien)

*„Ich liebe Stendal, weil ich bin SteMI-Mitglied, und das ist wie eine Heimat.“*

Kamara  
(geboren in: Sierra-Leone)

*„Ich lebe gern hier, weil die Altmark der ruhigste Ort ist, den ich in meinem Leben besucht habe. Ich lebe gern hier, weil ich die Nähe der Natur genießen kann.“*

Diana (geboren in: Polen)

*„Ich lebe gern hier, weil die Stadt Stendal klein ist. Klein aber fein. Ich lebe gern hier, weil die Altmärker besonders sind.“*

Lika (geboren in: Indonesien)

*„Ich lebe gern hier, weil es mein Schicksal ist.“*

Fatima (geboren in: Iran)

*„Ich habe gute Nachbarschaft und Freunde, und Stendal ist nah an großen Städten. Meine Kinder sind alle hier geboren, das heißt Stendal ist Heimatland für meine Kinder.“*

Mukbel (geboren in: Jemen)

*„Ich lebe gerne in Stendal, weil ich hier arbeite und habe gute Freunde, mit denen ich sehr gute Zeit verbringen kann. Und ein anderer Grund ist, dass Stendal klein ist. Hier gibt es nicht so viel Stau, besonders wenn man jeden Tag zur Arbeit fahren muss.“*

S. Kahrama (geboren in: Türkei)

*„Ich lebe gern in der Region, weil Stendal meine zweite Heimat ist.“*

Antonio  
(geboren in: Mosambique)

*Ich lebe gern hier, weil ich Ort und Menschen interessant finde. Ich habe auch viele Migranten kennengelernt – einfach schön!“*

Venus (geboren in: Philippinen)



