



Integrations- und Teilhabekonzept des Odenwaldkreises 2024 / 2025

Integrations- und Teilhabe- konzept 2024/25

GEMEINSAM BESTIMMEN FÜR EINEN VIELFÄLTIGEN UND
DEMOKRATISCH STABILEN ODENWALDKREIS

HAUER, CHRISTIN; SPAHN, REBECCA; MUSIOL-PETERS, CLARA; MILELI,
DIEGO R.

Organisation

Kreisausschuss des Odenwaldkreises
Stabsstelle Chancengleichheit, Integration und Diversität
WIR-Vielfaltszentrum des Odenwaldkreises

Koordination

Clara Musiol-Peters WIR-Koordinatorin (ab 01.11.2023)
Christin Hauer WIR-Koordinatorin
Diego Ramos Mileli WIR-Koordinator (bis zum 31.10.2023)
Rebecca Spahn WIR-Koordinatorin (ab 01.11.2023)
Petra Karg WIR-Koordinatorin

Verfassende

Clara Musiol-Peters WIR-Koordinatorin (ab 01.11.2023)
Christin Hauer WIR-Koordinatorin
Diego Ramos Mileli WIR-Koordinator (bis zum 31.10.2023)
Rebecca Spahn WIR-Koordinatorin (ab 01.11.2023)

Teilnehmende

Kreisausschuss des Odenwaldkreises	Olov	SuS-Vertretung
Pressestelle	Staatliches Schulamt	Ausländerbeiräte
Kreientwicklung	Jugendwerkstätten ODW	Michelstadt
Gesundheitsmanagement	Regionale Diakonie ODW	Bad König
Präventionsketten	Caritas Verband	Breuberg
Gleichstellungsbeauftragte	DRK Kreisverband ODW	Stadt Bad König
Jobcenter / InA gGmbH	AWO Kreisverband ODW	Stadt Erbach
Kulturbeauftragte	Wissen macht Stark!	Stadt Oberzent
Ehrenamtsagentur	Kita Höchst Mümling-Grumb.	Der Paritätische
Ausländerbehörde	Gemeinde Höchst i. Odw.	DBG
Personalamt	AdiNet Südhessen	IVO
Asylstelle	Sportcoach Erbach	

Layout

Kreisausschuss des Odenwaldkreises
Saskia Hofmann – Pressestelle
Christin Hauer – WIR-Koordination

Erbach, April 2025.

Grußworte Landrat Frank Matiaske

Liebe Leserinnen und Leser,
in nahezu allen Bereichen spüren wir einen zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel, der unser persönliches Leben inzwischen einschränkt. Egal ob in der Gastronomie und im Einzelhandel, in Handwerksbetrieben und in der Industrie, im Gesundheitswesen, bei der Auslieferung von Paketen – ohne ausländische Kolleginnen und Kollegen würde dies alles nicht funktionieren.



Ohne Menschen mit Migrationsgeschichte und ihren Familien ist unsere Region schon seit Jahrzehnten nicht zu denken. Damit verbunden sind enorme Chancen, aber auch Herausforderungen. Beides wird in dem vorliegenden Integrations- und Teilhabekonzept treffend beschrieben, für uns im Odenwaldkreis.

Ich danke dem WIR-Vielfaltszentrum, der Fachstelle im Landratsamt, für die intensive Arbeit an diesem Konzept – ebenso wie den vielen fachkundigen und engagierten Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Migrationsgeschichte, die sich beteiligt haben, sowie weiteren Fachkräften der Kreisverwaltung. In diesem beachtlichen Prozess ist es gelungen, die Bedeutung von Integration und Teilhabe in fünf Handlungsfeldern zu beschreiben und Ziele zu formulieren.

Integration ist ein Prozess, der auf gegenseitigem Respekt, Verständigung und Zusammenhalt basiert – heute mehr denn je. Migrationsgeschichten sind sehr unterschiedlich. Dennoch gibt es einen gemeinsamen Nenner: Integration lebt von Partizipation. Das heißt, alle Bürgerinnen und Bürger brauchen annähernd die gleiche Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das wiederum hängt von vielen Faktoren ab, zum Beispiel von Bildung und Sprachförderung, Zugängen zum Arbeitsmarkt, sozialen Netzwerken vor Ort.

Indem das vorliegende Konzept auf all dies den Fokus legt, Chancen und Hindernisse benennt, trägt es dazu bei, dass die Gesellschaft im Odenwaldkreis stark, vielfältig und solidarisch bleibt und dabei gemeinsam Lösungen erarbeitet und umsetzt.

Hier gelingt bereits unglaublich viel – in Kindertagesstätten und Schulen, in Vereinen und Unternehmen. Auch davon zeugt das vorliegende Konzept, auch anhand konkreter Beispiele. Ich

danke allen, die sich hier haupt- und ehrenamtlich engagieren. Es gibt bei uns bereits viel gelingende Integration und Teilhabe, aber es bleibt noch Etliches zu tun, um zu einem echten Miteinander in einem weltoffenen und vielfältigen Odenwaldkreis zu kommen, in dem Rassismus und Diskriminierung ebenso wenig Platz haben wie Parallelgesellschaften und eine Ablehnung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung.

Mit diesem Konzept liegt ein guter Leitfaden für die konkrete Arbeit an mehr Integration und Teilhabe vor, der eine gute Grundlage für die weitere wertvolle Arbeit vor Ort in den Städten und Gemeinden ist.

Die Arbeit an diesem Papier hat außerdem wesentlich dazu beigetragen, dass Städte und Gemeinden, Ausländerbeiräte und Integrationskommissionen, gemeinnützige Vereine und freie Träger, Ehrenamtliche und Hauptamtliche zu einem soliden Netzwerk zusammengewachsen sind. Auch das stärkt meine Zuversicht, dass wir im Odenwaldkreis auf einem sehr guten Weg sind und anstehende Aufgaben beherzt angehen können.

Ihr



Frank Matiaske, Landrat

Grußworte Stabsstellenleitung Petra Karg

Liebe Interessierte,

2014 hat sich der Odenwaldkreis auf den Weg gemacht, den Themenbereich Integration innerhalb der Kreisverwaltung fest zu verankern, und wurde Teil des Landesprogrammes **WIR –**



Wegweisende Integrationsansätze Realisieren –, das sich inzwischen zum Landesprogramm **WIR – Vielfalt und Teilhabe** weiterentwickelt hat. Mit der Ausweitung der Förderperioden auf vier Jahre war der Grundstein für die WIR-Koordination hessenweit und somit auch im Odenwaldkreis durch die Weiterentwicklung zum WIR-Vielfaltszentrum unter dem Dach der Stabsstelle Chancengleichheit, Integration und Diversität gelegt, strategisch noch besser agieren zu können.

Die gemeinsamen Schnittstellen zwischen Chancengleichheit, Integration und Diversität beeinflussen und verstärken sich vielschichtig, zielen sie doch gemeinsam darauf ab, eine inklusive Gesellschaft zu schaffen. Chancengleichheit schafft dabei die Voraussetzung, während Integration und Diversität bedeutet, die Vielfalt der Erfahrungen und Perspektiven einzubeziehen.

Dabei soll Chancengleichheit einheitliche Zugänge zu Bildung, Arbeitsplätzen und sozialen Dienstleistungen gewährleisten und Integrationsarbeit alle Gruppe in ihren Zugangsmöglichkeiten unterstützen. Mit dem Integrations- und Teilhabekonzept richtet das WIR-Vielfaltszentrum seinen Schwerpunkt darauf, insbesondere für marginalisierte oder benachteiligte Gruppen eben jene gleichen Zugangschancen herzustellen. Dieser großen Verantwortung stellt sich die Stabsstelle im täglichen Arbeitsalltag, was angesichts der aktuell schwierigen finanziellen kommunalen Haushaltslagen besonders herausfordernd ist. Sowohl in der Rolle als Stabsstellenleitung als auch als Gleichstellungsbeauftragte habe ich in vielen Fachgruppentreffen mitgewirkt und dabei trotz knapper finanzieller, zeitlicher und teils auch personeller Ressourcen festgestellt, mit welchem bemerkenswertem Engagement sich alle Mitwirkenden an der Ausarbeitung weiterer Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Integration und Teilhabechancen

hier im Odenwaldkreis eingebracht haben. Dies zeichnet insbesondere den Odenwaldkreis aus: Ein hohes Maß an sozialem Bewusstsein und regionaler Identität mit viel Empathie, was viele wunderbare Ideen auch mit geringen finanziellen Ressourcen umsetzbar macht.

Herzlichen Dank allen, die an diesem Konzept mitgewirkt und ihre wertvollen Ideen und Fachexpertise eingebracht haben. Besonders danken möchte ich dem gesamten Team des WIR-Vielfaltszentrums, das den vielschichtigen Prozess stets kreativ und mit umfangreichem fachlichem Wissen vorbereitet und begleitet hat, sowie dem Pressesprecher Stefan Toepfer, der wertvolle Anregungen gab und interessante, das Konzept aufwertende Interviews geführt und dadurch dem Konzept eine besondere Lebendigkeit verliehen hat.

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Petra Karg". The signature is written in a cursive, flowing style.

Petra Karg, Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit, Integration und Diversität

Inhalt

Glossar	1
Vorwort	9
1. Einleitung	11
1.1. Strukturen und Netzwerke im Bereich Integration und Teilhabe	14
1.1.1. Beteiligungsstrukturen.....	15
1.1.2. Netzwerke des WIR-Vielfaltszentrums Odenwaldkreis	17
1.2. Ausgangslage und Rahmenbedingungen	19
1.2.1. Arbeitsweise und Methodik der Steuerungsgruppe Integrations- und Teilhabekonzept.....	20
1.2.2. Leitbild und Begriffsdefinitionen	24
2. Partizipativer Prozess: Auftaktveranstaltung, Fachgruppen, Methodik	25
2.1. Auftaktveranstaltung und Bildung der Fachgruppen	25
2.2. Methodisches Vorgehen und Arbeitsweise in den Fachgruppen	28
2.2.1. Methode Problem- und Lösungsbaum	29
3. Handlungsfelder und Perspektiven aus dem Odenwaldkreis	33
3.1. Bildung und Sozialisation	33
3.1.1. Themenfeld Bildungsgerechtigkeit voranbringen	35
3.1.2 Themenfeld Erreichbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten im Sozialraum	36
3.1.3.Themenfeld Stärkung von Vereinen als gemeinschaftsfördernde Orte mit Potenzial für Selbstwirksamkeit	36
Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Bildung	37
3.2. Gesundheit, Sport und Kultur	40
3.2.1. Themenfeld Informationen zur Gesundheitsprävention.....	40
3.2.2. Themenfeld Vielfaltsorientierte und diversitätssensible Kulturarbeit.....	41
3.2.3. Themenfeld Sichtbarkeit außerschulischer Sport- und Kultureller Bildungsangebote	42
Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Sport	42
Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Kultur	45
3.3. Kommunikation und Öffnung der Verwaltung	48
3.3.1. Themenfeld Bild auf die Verwaltung	49
3.3.2. Themenfeld Ressource Verwaltungsmitarbeitende	50
3.3.3. Interkommunale Vernetzung.....	50

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zur Öffnung der Verwaltung	51
3.4. Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung	55
3.4.1. Themenfeld Wohnen	56
3.4.2. Themenfeld Arbeits- und Fachkräftemangel	57
3.4.3. Themenfeld Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt	58
Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zur Integration im Arbeitsmarkt	59
3.5. Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation.....	62
3.5.1. Themenfeld Erreichbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern/gelingend gestalten	62
3.5.2. Themenfeld Kulturelle Öffnung der Communities hin zur Gesamtgesellschaft.....	63
3.5.3. Themenfeld Kommunikation auf Augenhöhe	63
3.5.4. Themenfeld Soziale und politische Strukturen bieten mehr Raum für Teilhabe und Partizipation	64
Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zum gesellschaftlichen Zusammenhalt.....	65
4. Einordnung der Ergebnisse des Konzepts im Kontext der Arbeitsbereiche des WIR- Vielfaltszentrums Odenwaldkreis	68
5. Schlussbetrachtung und Ausblick	69
6. Ziele- und Maßnahmenkatalog.....	73
Literaturverzeichnis	93

Glossar

Gesellschaft

Gesellschaft bezeichnet alle Einwohnerinnen und Einwohner des Odenwaldkreises unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus sowie die Privatwirtschaft, zivilgesellschaftliche Institutionen wie Vereine, Wohlfahrtsverbände, Migrantenselbstorganisationen, kirchliche, religiöse und weltanschauliche Gemeinden, informell organisierte Initiativen und bürgerliche Bewegungen, genauso wie alle sozialen Räume außerhalb der Verwaltungsstruktur.

Identitätsdimensionen

Unter Identitätsdimension werden die Kategorien von Merkmalen verstanden, die aus einer soziologischen bzw. psychologischen Perspektive das Selbstverständnis und die Fremdwahrnehmung eines Einzelnen prägen. Folgenden Dimensionen werden derzeit besondere Aufmerksamkeit geschenkt: *soziale Herkunft, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Lebensalter, sexuelle Orientierung bzw. Identität, geistige und körperliche Fähigkeiten, ethnische Herkunft, Weltanschauung & Religion*. Die Identitätsdimensionen zeigen einerseits die Vielfältigkeit jeder Person und, dass kein Mensch auf ein einziges Merkmal reduziert werden darf. Andererseits lenken sie die Aufmerksamkeit auf das Zusammenwirken verschiedener Identitätsprägungen und Lebenserfahrungen auf die Konstitution eines Individuums. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Intersektionalität.

Integration

Ausgangspunkt für die (Neu-)Ausrichtung auf die Begriffskombination „Integration und Teilhabe“ liefert eine Definition des Sachverständigenrates für Integration und Migration (SVR), der „Integration als möglichst chancengleiche Teilhabe aller Personen an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ beschreibt. Der Begriff „Integration“ allein ist kritisch zu betrachten, denn er entstand im Kontext der Forderung nach Assimilation. Der vorausgegangenen Auffassung nach sollten sich Eingewanderte möglichst ganz von ihrer Kultur distanzieren und die kulturellen Gegebenheiten ihrer neuen Gesellschaft vollständig annehmen. Das Integrationsverständnis war zusammen mit Zuzugsbegrenzung und Rückkehrförderung von einer sehr defensiven Haltung gegenüber Migration geprägt. Dementsprechend konnten Eingewanderte die Integrationspolitik nicht mitgestalten.

Durch die politische Auseinandersetzung um Anerkennung und die Sichtbarmachung allgegenwärtiger Leistungen von Eingewanderten beispielsweise in den Bereichen Wirtschaft, Kultur und der Beitrag zum Sozialsystem in Deutschland fängt ein Prozess des Perspektivenwechsels an. Migration wirkt dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegen. Die Gesellschaft profitiert und hat entsprechendes Interesse an Einwanderung. Was anfänglich nur Fordern war, entwickelt sich hin zum „Fordern & Fördern“. Neuzugewanderte sollten nun unter anderem bei der Ankunft und dem Deutschlernen unterstützt werden, damit sie sich möglichst schnell integrieren.

In diesem zweiten Schritt der Integrationspolitik waren Migrantinnen und Migranten immer noch nur Objekt von Integrationsmaßnahmen, die auf einem vorrangig defizitären Blick auf Migration beruhten. In dieser Hinsicht blieben vorhandene Zugangsbarrieren und ungleiche Teilhabechancen weiterhin unberührt. Dies ignorierte die Tatsache, dass auch die Aufnahmegesellschaft durch Integrationsprozesse verändert wird. Daher ist „Integration als Herstellung von sozialer, gesellschaftlicher und politischer Einheit aus Vielfalt [...] nicht [allein] auf die Bewältigung von Migrationsprozessen zu beschränken“¹.

Mit der begrifflichen Erweiterung von „Integration“ zu „Integration und Teilhabe“ möchten wir noch einen weiteren zeitgemäßen Schritt gehen. Es geht nicht um eine Bringschuld oder reine Anpassungsleistungen der Zugewanderten und Menschen mit Migrationsgeschichte, sondern darum, dass Menschen im Allgemeinen am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder den körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Damit dies geschieht, müssen sich sowohl Eingewanderte als auch Gesellschaft stets neu ausrichten und anpassen, um Teilhabebedingungen sicherzustellen, Barrieren abzuschaffen und jedem zu ermöglichen, sich aktiv für ein demokratisches Miteinander einzusetzen. Mit dem Blickwinkel von „Integration und Teilhabe“ werden Eingewanderte als autonome und aktive Subjekte von Integrations- und Teilhabepolitik und -maßnahmen anerkannt.

Integration wird im vorliegenden Konzept als Brücke verwendet, um diesen Transformationsprozess und seine Situierung im historischen Kontext deutlich zu machen. Nun wird ein gesamtgesellschaftlicher dialogischer Prozess auf Augenhöhe gestaltet. Es geht um das Anerkennen mehrfacher identitärer Verortungen und Lebensperspektiven jedes Einzelnen. Alle Ein-

¹ Reis 2020 S. 29

wohnende haben Anspruch auf gleiche Teilhabechancen in der Gesellschaft. Die Staatsangehörigkeit ist dabei nur eines von vielen Merkmalen, die auf eine ökonomische, kulturelle, politische und soziale Teilhabe wirken. Die Migrationsgeschichte ist aber immer noch ein Faktor, der mit sozialen Benachteiligungen einhergeht² und deswegen eine besondere Aufmerksamkeit verdient. Unter diesem Aspekt wird das Integrations- und Teilhabekonzeptes des Odenwaldkreises erarbeitet.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken bzw. Überschneiden mehrerer Diskriminierungsformen bzw. Diskriminierungserfahrungen von Individuen und Gruppen (Mehrfachdiskriminierung). So kann z. B. eine schwarze Frau aufgrund einer zugeschriebenen Herkunft zudem auch wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden. Intersektionalität kann auf individueller, struktureller oder institutioneller Ebene beleuchtet werden.

Menschen mit Migrationsgeschichte

Menschen mit Migrationsgeschichte ist der in Hessen benutzte und im § 3 des Integrations- und Teilhabegesetzes (IntTG)³ verankerte Begriff. Er beinhaltet den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ und erweitert ihn auf Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, auch wenn diese keinen Migrationshintergrund haben.

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Gesetzestext:

- Ausländerinnen und Ausländer (das heißt: Menschen, die unabhängig von ihrem Geburtsort die deutsche Staatsangehörigkeit im Sinne des Art. 116 des Grundgesetzes (GG) nicht besitzen),
- Eingebürgerte,
- (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler,
- Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben sowie
- Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, bei denen ein Elternteil zu einer dieser Gruppen gehört.

² Vgl. Mileli, Diego R.: Integrations- und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises 2022. Online verfügbar unter: <https://www.odenwaldkreis.de/de/pdf/dienstleistungen/migration-integration/integrations-und-teilhabe-monitor-2022-digitale-version-aktualisiert-am-31.03.2023.pdf?cid=cfe> (letzter Zugriff 07.02.2025 12:38)

³ Hessisches Integrations- und Teilhabegesetz (IntTG) vom 22. März 2023. Online verfügbar unter: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-IntGHErahmen> (letzter Zugriff 07.02.2025 12:39)

Allerdings werden bestimmte Personengruppen aufgrund äußerer oder kultureller/ religiöser Merkmale als Nichtdeutsche wahrgenommen, unabhängig davon, ob sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Davon betroffen sind beispielsweise Sinti und Roma, Menschen nicht weißer Hautfarbe oder Menschen muslimischen Glaubens. Ihre Zugehörigkeit zu Deutschland wird in Frage gestellt, ihr Deutschsein wird ihnen abgesprochen und sie sind rassistischer Diskriminierung ausgesetzt. Dies hängt eng mit den Phänomenen der Migrantisierung und Rassifizierung zusammen (siehe unten). Dadurch entstehen Benachteiligungen, denen durch das IntTG entgegengewirkt werden sollen. Dementsprechend findet das Thema im Rahmen des vorliegenden Integrations- und Teilhabekonzeptes – unter Beachtung des Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAP-R)⁴ und der Handreichung der WIR-Vielfaltszentren gegen Rassismus⁵ – in allen Handlungsfeldern Berücksichtigung. Der Begriff wird einheitlich mit den aktuellsten Migrations-, Integrations- und Teilhabedebatte in Hessen verwendet.

Migrantisierung

Der Begriff bezeichnet im Kontext dieses Konzeptes eine Wahrnehmung des Gegenübers, als „Andere“, denen die Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen und diese problematisiert und abgestritten wird. Diese Wahrnehmung spiegelt eine idealistische, ethnisch basierte Vorstellung vom Deutschsein wieder. Dies zeigt sich beispielsweise bei der alltäglichen Frage „Wo kommst du *eigentlich* her?“. Es steht bewusst oder unbewusst die Behauptung im Raum, dass die Person selbst hier nicht zugehörig ist, dass sie aus einem anderen Land kommen muss und schließlich eigentlich nichtdeutsch sei. Diese unangebrachte, als Neugier verkleidete Frage kann insbesondere bei Menschen, die in Deutschland geboren sind, ein starkes Gefühl von Ausgrenzung erzeugen, da sie oftmals von Unbekannten gestellt wird und in die Privatsphäre des Gegenübers eindringt. Dieses Interesse an der Abstammung wird in alltäglichen Begegnungen fast ausschließlich wegen einer nichtweißen Hautfarbe geweckt. In diesem Zusammenhang wirkt die Frage rassistisch und reproduziert Rassismus.

⁴ Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus 2017, Bundesregierung. Online verfügbar unter: [nap.pdf](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:40)

⁵ Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren. Verstehen – reflektieren – verändern: Eine Handreichung“, vom Hessische Ministerium für Soziales und Integration

Rassismus⁶

„Rassismus ist eine soziale Praxis, die versucht, Menschen anhand bestimmter konstruierter Merkmale zu unterscheiden, also eine Differenz zwischen Menschen bzw. Gruppen herzustellen. Diese Praxis, die mehr ist als individuelle Vorurteile, zieht sich durch alle gesellschaftlichen Ebenen und ist somit ein gesamtgesellschaftliches Problem. Rassismus begründet Machtverhältnisse und Privilegien, die in Konstruktion und Rechtfertigung von vermeintlichen Unterschieden zu Über- und Unterordnungszwecken von Individuen bzw. ganzen Gruppen führen (z.B. weiße vs. schwarze Menschen, (zugeschriebene) andere Herkunft oder Religion). Rassismus stellt eine Form von Diskriminierung dar, die sowohl intendiert als auch nicht intendiert oder auch dem Bewusstsein entzogen sein kann. Wirkungen und Folgen haben Rassismus und Diskriminierung jedoch unabhängig der dahintersteckenden Absicht. Rassismus strukturiert Gesellschaften und weist Menschen („die Anderen“) unterschiedliche Positionen zu, die zu Benachteiligung und Ungleichbehandlung führen. Andere wiederum profitieren – auch unbewusst – von dieser Struktur. Um Rassismus greifbarer zu machen, wird dieser in verschiedene Formen unterteilt, die dennoch miteinander verwoben sind: So findet z. B. struktureller Rassismus in gesellschaftlichen Systemen statt, deren Rechts- und Politiksystem sowie die ökonomische Struktur Ausgrenzung bzw. Ungleichbehandlung verursachen. Institutioneller Rassismus findet in Organisationen statt, deren Prozesse und Handeln bzw. scheinbar neutralen Vorschriften mit nicht reflektierten inhärenten Selektionsentscheidungen Ausgrenzung und Ungleichbehandlung verursachen. In Verwaltungen bspw. können somit institutioneller und struktureller Rassismus aufeinandertreffen. Struktureller und institutioneller Rassismus werden vielfach fälschlicherweise synonym gebraucht und in ihrer Wirkweise unterschätzt und so bspw. innerhalb einer Verwaltung, nicht an-/erkannt. Individueller Rassismus resultiert aus persönlichen Haltungen, Vorstellungen und Einstellungsmustern und zeigt sich in ausgrenzenden Handlungen bzw. ungleichen Behandlungen von Menschen. Menschen mit Migrationsgeschichte machen in ihrem Alltag auf allen genannten Ebenen unterschiedliche Rassismuserfahrungen (Alltagsrassismus).“

⁶ Die mit „*“ gekennzeichneten Begriffsdefinitionen stammen aus dem Glossar der „Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren. Verstehen – reflektieren – verändern: Eine Handreichung“, vom Hessische Ministerium für Soziales und Integration (im Druck).

Rassifizierung⁷

Rassifizierung – auch bezeichnet als Rassialisierung oder Rassisierung – bezieht sich auf die Wissensebene von Rassismus. Rassifizierung beschreibt sowohl einen Prozess, in dem rassistisches Wissen erzeugt wird, als auch die Grundstruktur dieses rassistischen Wissens. Es geht dabei um Kategorisierung, Stereotypisierung und implizite Hierarchisierung von Menschen. Dabei werden körperlichen (z. B. Hautfarbe, Schädelform), soziologischen (z. B. Kleidung), symbolischen und geistigen (z. B. Einstellungen und Lebensauffassungen) sowie imaginären Merkmalen (z. B. okkulte Fähigkeiten) Bedeutungen zugewiesen. Diese Merkmale sind historisch variabel und wahrnehmbar oder nicht wahrnehmbar. Mit Hilfe dieser Merkmale werden gesellschaftliche Gruppen definiert/ kategorisiert und die konstruierten Gruppen scheinen naturgegebene Einheiten zu bilden, die sich biologisch reproduzieren. In einem zweiten Schritt der Bedeutungszuweisung wird das Wesen der konstruierten Fremdgruppe(n) bestimmt und ihnen werden stereotype Eigenschaften zugeschrieben (Stereotypisierung) – auch diese können wieder der Kategorisierung dienen. Durch die Stereotypisierung wird das Wesen der konstruierten Eigengruppe festgeschrieben.⁸

Teilhabe

Teilhabe bezeichnet sowohl den Zustand der tatsächlichen Partizipation als auch den dazu führenden Prozess. Dabei rücken die Kompetenzen jedes Einzelnen als subjektiver Aspekt, der Teilhabe ermöglicht, als auch die objektiven Chancen, die durch den Abbau von Barrieren des gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Lebens gekennzeichnet sind, ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Es gilt, nicht nur die Einzelsituation von Personen zu berücksichtigen, sondern auch die Aufgaben und Verantwortungen der Gesellschaft gegenüber diesen Personen, die zu aller erst als gleichwertiges gesellschaftlich-politisches Subjekt anerkannt werden sollten. Der Fokus liegt nicht mehr auf einer besonderen Gruppe, sondern auf der Sicherstellung eines menschenwürdigen Daseins aller Menschen: „Die Gesellschaft, der Staat und die Zugewanderten müssen zusammen einen geeigneten Weg finden, der gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht.“⁹

⁷ IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.; Glossar: (https://www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=168&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c) (letzter Zugriff: 12.06.2023 12.30)

⁸ Die Beschäftigung mit der Geschichte des Antiziganismus zeigt auf ganz dramatische Weise, wie Außenzuschreibungen und Stigmatisierungen langfristig das Fremd- und Selbstbild einer Gruppe prägte

⁹ Reis, Claus: Kommunales Integrationsmanagement 2020, S. 29.

Teilhabe-Mainstreaming

Der Begriff bezeichnet einen Ansatz, der die Folgen von Vorschriften, Maßnahmen, Satzungen oder anderweitigen Regelungen auf Menschen mit Migrationsgeschichte prüft.

Mainstreaming wird hier in Anlehnung an die Politik zum Gender-Mainstreaming gebraucht.

In der [Mitteilung der Europäischen Kommission über die Einbindung der Chancengleichheit \(COM\(96\)67\)](#)¹⁰ geht es um „...die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspinnen“.¹¹

Dieser etablierte Ansatz wird hiermit auf die Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte übertragen. Die Definition von [Gender-Mainstreaming des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(BMFSFJ\)](#)¹² könnte hierfür wie folgt paraphrasieren werden: „Teilhabe-Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine neutrale Wirklichkeit gibt“.

Da es spezifische Bedarfe und Interessen von dieser Bevölkerungsgruppe im Vergleich zu Menschen ohne Migrationsgeschichte gibt, muss geprüft werden, ob neue Regelungen eine Ungleichheit oder Benachteiligung verstärkt, bestehen lässt oder gar einführt. Mit dem Ziel einer faktischen Chancengleichheit ist Teilhabe-Mainstreaming das Bewusstsein über strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und, daraus resultierend, ein gezieltes Entgegenwirken in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Verwaltung und Gesellschaft. Dies entspricht ebenso der im § 5 des Hessischen Integrations- und Teilhabegesetzes (IntTG) vorgesehenen Folgeabschätzung.

¹⁰ Mitteilung der Kommission der europäischen Gemeinschaften: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft 1996. Online unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067> (letzter Zugriff 07.02.2025 11:01 Uhr)

DER GEMEINSCHAFT <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067>

¹¹ Auf diesen Ansatz stützen sich nationale und internationale Gesetzestexte, Vorschriften und Politiken wie beispielsweise der [Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds \(ESF\)](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:42), die [Empfehlungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(OECD\) zur Umsetzung der Gleichstellung](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:42) und die [Istanbul-Konvention](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:43) sowie unterschiedliche Institutionen wie unter anderem der [Europarat](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:44) (auch: <https://rm.coe.int/1680596135> (letzter Zugriff 07.02.2025 12:45)), der [Bundestag](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:45) und das [Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(BMZ\)](#) (letzter Zugriff 07.02.2025 12:46).

¹² Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming Online unter: www.bmfsfj.de/resource/blob/94672/2735fb2ca1eac77754b1c1bc57ec14c/prm-22460-broschure-gender-mainstreaming-data.pdf (letzter Zugriff 07.02.2025 11:09).

Verwaltung

Unter Verwaltung wird hier die Gesamtheit aller Institutionen, Dienstleistender und Abteilungen verstanden, die zum öffentlichen Recht gehören und auf die die Kreisverwaltung direkt oder indirekt einen Einfluss nehmen kann. Bei dem vorliegenden Konzept handelt es sich um ein Konzept der Kreisverwaltung des Odenwaldkreises. Allerdings werden kreisangehörige Städte und Gemeinden miteinbezogen und partizipieren dabei. Wo die Verwaltung der Städte und Gemeinden gemeint ist, wird dies durch den Ausdruck „kommunale Verwaltung“ gekennzeichnet. Wenn es um Maßnahmen geht, die keinen Konsens unter den Städten und Gemeinden gefunden hat, werden die Involvierten namentlich genannt.

Vorwort

Ein Integrationskonzept zu verfassen ist zeitaufwändig und erfordert, Sachkenntnisse, Erfahrungen, Betroffenenperspektiven, das Einholen unterschiedlicher Informationen, das Führen von Verhandlungen und einen konstruktiv kritischen Austausch. Bewusst hat sich das WIR-Vielfaltszentrum von Beginn an auf einen größtmöglich partizipativen Weg gemacht, ahnend und gleichzeitig nicht wissend, welcher komplexer Prozess dies für alle Beteiligten werden würde. Es soll einerseits gelingen, bedarfsgerechte, evidenzbasierte, zielorientierte und umsetzbare Maßnahmen zu entwickeln und andererseits soll der Weg der Konzepterstellung zum Ziel haben, bestehende Organisationen zu stärken sowie neue Strukturen zu unterstützen und ein Bewusstsein für die Problematiken und Herausforderungen im Themenfeld zu schaffen. Die Sichtbarkeit und Anerkennung der bereits geleisteten Arbeit und Vernetzung rückt damit in den Fokus. Es kann auf diese Weise gelingen, den zentralen, partizipativen Grundsatz des Konzeptes tief zu verankern und nachhaltig zu pflegen. Leitprinzip des vorliegenden Integrations- und Teilhabekonzept (ITK) ist das Folgende:

Jeder Mensch, ob mit oder ohne Migrationsgeschichte, hat ein Recht auf Teilhabe in allen Lebensbereichen und zwar auf Augenhöhe.

In unserer Gesellschaft existieren allerdings Barrieren, struktureller, sozialer, rechtlicher oder aber ökonomischer Art, die oft unbewusst aufrechterhalten werden, obwohl sie zur Verschärfung sozialer Ungleichheiten und Schwächung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beitragen. Diese Barrieren gelten nicht für jede Person und lösen sich auch nicht von allein auf. Sie müssen aktiv und gezielt mit Rücksicht auf die verschiedensten Lebensrealitäten abgebaut werden. Das ist keine Aufgabe einer oder zweier Personen, dieser oder jener Abteilung oder Organisation, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Prozess. Folgende Grundsätze sind dabei zu beachten:

1. **Integration und Teilhabe sind keine Einbahnstraße:** Eingewanderte und ihre Nachkommen genauso wie Verwaltung, Institutionen und langansässige Einwohnende sind Zielgruppen und Akteurinnen und Akteure der Integrations- und Teilhabepolitik und ihrer Maßnahmen.

2. **Es ist ein Querschnittsthema und eine Querschnittsaufgabe:** Keine Abteilung oder Organisation allein schafft Integration oder ermöglicht Teilhabe. Dennoch ist es notwendig, dass jede Abteilung oder Organisation ihren Beitrag dazu leistet, um strukturelle Ungleichheiten sowie Vorurteile und Voreingenommenheit aufzudecken und ihnen entgegenzuwirken.
3. **Mensch mit Migrationsgeschichte ist ein analytischer Begriff und kein Faktum:** Von Migrantinnen und Migranten oder Menschen mit Migrationshintergrund/-geschichte wird oft pauschal und verallgemeinernd gesprochen. Dies erweckt den Eindruck, dass sie alle gleiche Eigenschaften hätten oder sich gleich verhalten würden. Kategorisierungen greifen indes nur schwer, denn es geht vielmehr um Menschen aller Länder der Welt mit unterschiedlichem Alter, sozioökonomischen sowie kulturellen Hintergründen, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Weltanschauungen und Religionen, Hautfarben, Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierung, Lebensgeschichten, politischer Gesinnung usw. Die einzige Zuschreibung, die ohne Wertung zutreffend ist, ist die nachfolgende Begriffsdefinition: Entweder die Person selbst oder einer ihrer Elternteile ist ohne die deutsche Staatsangehörigkeit geboren.
4. **Dieser Prozess hat kein Ende:** Integration und Teilhabe sind nicht mithilfe schneller und kurzfristiger Maßnahmen zu erzielen. Sie beinhalten per se keine befristeten Aufgaben. Sie werden weder in fünf noch in fünfzig Jahre erreicht werden, weil Migration ein andauerndes Phänomen der menschlichen Geschichte darstellt. Menschen wechseln ihren Lebensraum seit jeher: Sie wandern aus oder ein, kehren zurück und kommen neu hinzu. Neue Strukturen entstehen und mit ihnen neue Ungleichheiten, denn Gesellschaften verändern sich schneller als ihre Strukturen. Dieser Prozess muss ständig begleitet, analysiert und gesteuert werden, um eine größtmögliche Chancengleichheit zu gewährleisten.

Das Leitprinzip ist der Kompass und die oben genannten Grundsätze sind die Eckpfeiler dieses Konzeptes.

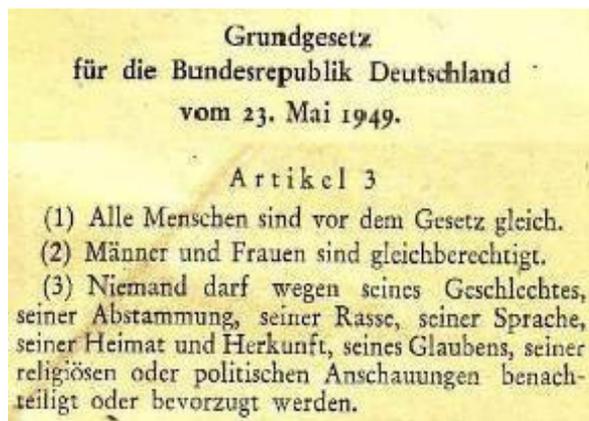
1. Einleitung

In Deutschland sind Integration und Teilhabe keine neuen Themen. Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges ist Deutschland faktisch ein Einwanderungsland. Zunächst war die Aufnahme von 14 Millionen deutschen Staatsangehörigen, die außerhalb der festgelegten Grenzen lebten, notwendig, die als Folge des Kriegsendes nach Deutschland zurückkehren oder einwandern mussten. Danach kamen weitere neun Millionen deutsche Kriegsgefangene. Trotz alledem mangelte es dem Land weiterhin an Arbeitskräften. Diese wurden im Ausland gesucht und es wurden ab 1955 viele Anwerbeabkommen zum Beispiel mit Italien, Portugal, Griechenland und der Türkei abgeschlossen, um Deutschland wiederaufzubauen. Die Menschen, die bei dieser Aufgabe geholfen haben, waren die sogenannten Gastarbeitende in der BRD bzw. Vertragsarbeitende in der DDR. Von all diesen Arbeitskräften ließen sich circa 20 % in Deutschland nieder, das entspricht knapp drei Millionen Menschen.

Am Anfang hatten sie fast keine Möglichkeiten und es bestand selten eine Notwendigkeit sich zu integrieren. Grundsatz der Abkommen war, dass die Arbeitnehmenden zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Im Rahmen des Arbeitsaufenthaltes ist Deutschland jedoch nach und nach zu ihrem Zuhause geworden. Sie haben Freundinnen und Freunde gefunden, Familien gegründet und Kinder bekommen, die das Heimatland ihrer Eltern meist nur von deren Erzählungen oder gemeinsamen Besuchen kannten. Für die Kinder gab es kein „Zurück“. Ihre Heimat war von Anfang an Deutschland.

Von ihnen wurde jedoch stets gefordert, dass sie sich anpassen müssten. Eine Unterstützung gab es damals nicht. Erst viel später wurde den politisch Verantwortlichen der längst fällige Blick auf die Bedürfnisse der Eingewanderten bewusst, sodass Integrationspolitik – damals noch „Ausländerpolitik“ – nicht nur von Fordern, sondern auch von Fördern sprach. Eingewanderten sollten Unterstützung zum Erwerb der deutschen Sprache bekommen sowie Hilfe beim Finden einer passenden Arbeit und angemessenem Wohnraum usw. Es gab für die Eingewanderten erstmals staatliche Unterstützung, sich in der neuen Heimat zurechtzufinden.

Im 21. Jahrhundert geht dieser Blick weiter in Richtung Anerkennung. Eingewanderte und ihre Nachkommen werden nicht nur gefordert und gefördert. Die WIR-Koordination im Odenwaldkreis hat vielmehr zum Ziel, Strukturen zu schaffen, die eine Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht. Dennoch gibt es weiterhin Barrieren, die eine Chancengleichheit zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte be- oder sogar verhindern. Diese Barrieren gilt es zu überwinden.



©Bild: [Costituzione: articolo 1? Superato - Patria Indipendente • ANPI](#)

Alle Menschen sind gleich an Würde und Rechten, so lautet eines der Grundgesetze der Bundesrepublik Deutschland. Dementsprechend gilt es sich dafür einzusetzen, dieses Grundgesetz im Alltag zu leben. Es bedeutet, dass Menschen sich respektieren und auf Augenhöhe begegnen. Gleichzeitig soll es gelingen, dass alle Menschen in allen Berufen, auch in Führungspositionen, in den Medien, Univer-

sitäten, in kulturschaffenden Bereichen, Politik usw. entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung repräsentiert werden. Das ist chancengleiche Teilhabe.

Diese kann erreicht werden, indem strukturelle Ungleichheiten identifiziert und ihnen aktiv und gezielt entgegengewirkt wird. Nur dann kann sich das Potenzial von Vielfalt, die aus Migration entsteht, frei entfalten.

Der Perspektivwechsel Richtung Teilhabe vollzog sich ganz konkret mit der Verabschiedung des Hessischen Integrations- und Teilhabegesetzes im März 2023. In Anlehnung daran gestaltet die WIR-Koordination des Odenwaldkreises ein Konzept in Form eines Integrations- und Teilhabekonzeptes, damit jene Idee von Integration und Teilhabe – oder anders gesagt: Chancengleichheit, Integration und Diversität – auch im Odenwaldkreis Wirklichkeit wird.

Dies ist umso wichtiger, da in Bereichen wie der Wirtschaft immer mehr Fach- und Arbeitskräfte fehlen und hier ein großes Potenzial bei den Zugewanderten liegt. Grund dafür ist unter anderem der demografische Wandel. Ohne Einwanderung wäre die Bevölkerungszahl Deutschlands schon seit 1972 gesunken, was gravierende Folgen für das Sozial- und Rentensystem mit sich gebracht hätte. Entscheidend ist die Einwanderung auch für das Gesundheitssystem. Die Einzahlungen von Zugewanderten in die Gesundheitskassen übertrifft die Kosten der Leistungen, die sie in Anspruch nehmen. Seit 2012 haben migrierte Menschen dadurch die gesetzlichen Krankenversicherungen um acht Milliarden Euro im Jahr entlastet.¹³ Des Weiteren arbeitet ein nicht unerheblicher Anteil an Zugewanderten im Gesundheitssektor.

Deutschland profitiert als deutlich von Einwanderung. Diese stellt eine kulturelle Bereicherung dar, indem durch Einwanderung unterschiedliche Weltanschauungen, Perspektiven und

¹³ [Zuwanderung entlastet Krankenversicherung - GKV-Spitzenverband](#)

Denkweisen sowie Kunst, Literatur, Musik, Essensgewohnheiten, Kenntnisse und Wissen aus der ganzen Welt nach Deutschland kommen.

Ein Privileg deutscher Großstädte ist das längst nicht mehr. Auch die ländlichen Räume werden von Ein- und Zuwanderung bereichert. Seit 2010 ist die ausländische Bevölkerung im Odenwaldkreis bei einer gleichbleibenden Gesamtbevölkerung von circa zehn auf über 15 Prozent gestiegen. Diese sind im Landkreis ungleich verteilt. So entspricht zum Beispiel der Anteil ausländischer Einwohnerinnen und Einwohner in Breuberg in 2021 beispielsweise dem in Wiesbaden. Diese Spezifika müssen berücksichtigt werden, um passende Maßnahmen im Landkreis entwickeln zu können.

Dieser unabdingbaren Veränderung bewusst, hat der Landkreis bereits in 2017 ein erstes Integrationskonzept auf den Weg gebracht. Die Migrationsgeschehnisse haben sich mittlerweile verändert. Die Ankunft von Menschen die vor ISIS und dem Bürgerkrieg in Syrien und Irak fliehen ist zurückgegangen, im Falle Syriens sieht sich die Gesellschaft aktuell damit konfrontiert, dass dieser Bevölkerungsteil wieder abwandern könnten, sollte sich die politische Lage durch das Ende des Assad-Regimes stabilisieren. Hier droht ein Verlust wichtiger Fachkräfte in medizinischen und pflegenden Berufen. Ganz abgesehen davon, dass sich wohlmöglich die Kinder syrischer Familien, nach gut zehn Jahren Aufenthalt, hier verwurzelt haben und in eine ihnen eigentlich fremde Heimat abwandern würden.

Weiterhin suchten seit dem Kriegsausbruch in der Ukraine im Februar 2022 über eine Million Menschen in Deutschland Schutz. 2023 sind ukrainische Zugewanderte die zweitgrößte Gruppe ausländischer Staatsangehöriger in Deutschland hinter der Türkei. Im Odenwaldkreis ist die Situation ähnlich. Nach Einschätzung der Asylstelle hat der Landkreis im Jahr 2022 über ein-tausend Menschen aus der Ukraine aufgenommen. Auch wenn einige weiter- oder zurückge-reist sind, hatte der Odenwaldkreis am 31.12.2023 insgesamt 1.110 ukrainische Einwohnerinnen und Einwohner¹⁴. Viele davon sind Kinder, die einen Kitaplatz benötigen oder im schulpflichtigen Alter sind und zur Schule gehen müssen. Kinder und Erwachsene müssen die Sprache lernen, damit sie ein autonomes Leben in ihrem neuen Zuhause führen können. Besuche in medizinischen Praxen bspw. werden zu einer großen Herausforderung, wenn die deutsche Sprache (noch) nicht beherrscht wird oder die Personen nicht mit dem deutschen Gesundheitssystem vertraut sind.

¹⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis), Migration. Integration. Regionen Gemeinsames Datenangebot von Destatis, BA und BAMF. Stichtage: 31.12.2023 | Abruf: 09.01.2025

Das Bedürfnis nach Orientierung(spunkten) haben Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Dies sind weitere Indikatoren dafür, dass es für die gesellschaftliche Entwicklung und den Zusammenhalt wichtig ist, einen Weg zu einer nachhaltigen Zukunft mit Chancengleichheit und verstärktem Zusammenhalt zu ebnen.

Elementar ist dafür eine sachliche Debatte, bei der zielorientierte und bedarfsgerechte Lösungen gemeinsam konzipiert und umgesetzt werden. In 2022 wurde dazu zunächst der Integrations- und Teilhabemonitor für den Odenwaldkreis erstellt und die Ergebnisse in einem gesamtgesellschaftlichen Austausch auf fünf Handlungsfelder unterteilt, die spezifische Handlungsbedarfe erfordern. Diese konkretisieren sich in Zielen und Maßnahmen für den Zeitraum von 2025 bis 2027 und werden in den nachfolgenden Kapiteln genauer erläutert. Der Arbeitsprozess endet damit allerdings nicht, sondern wird fortgeführt und im Umsetzungsprozess evaluiert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können in künftige Konzepte einfließen, um eine immer gerechtere Teilhabe möglichst aller Bevölkerungsgruppen innerhalb unserer Gesellschaft zu erzielen.

In der Erstellung des Konzepts betrachtet die WIR-Koordination den Odenwaldkreis als Sozialraum. Wenn von Integration und Teilhabe die Rede ist, liegt der Fokus dabei immer auf den Lebenslagen und -bedingungen von Menschen mit einer Migrationsgeschichte, Geflüchteten und von strukturellem Rassismus oder kultureller, religiöser Ausgrenzung betroffenen Einwohnerinnen und Einwohnern.

1.1. Strukturen und Netzwerke im Bereich Integration und Teilhabe

Die Errungenschaften der letzten Jahre, insbesondere die kontinuierliche Optimierung und Verstetigung des Landesprogramms WIR – Vielfalt und Teilhabe soll an dieser Stelle explizit positiv hervorgehoben werden. Hessenweit, so auch im Odenwaldkreis ist Integrationsarbeit nach wie vor eine freiwillige Aufgabe. Integrationspolitik als freiwillige Aufgabe der Verwaltung hat zwar den Vorteil flexibel und anpassungsfähig sein zu können, gleichzeitig kann das Fehlen verbindlicher Vorgaben und die Freiwilligkeit von Aufgaben in der Verwaltung insbesondere in sensiblen Bereich wie der Integrationspolitik zu Ressourcenproblemen, Unbeständigkeit und mangelnden Verbindlichkeiten führen. Oftmals werden freiwillige Aufgabe, je nach politischem Interesse unterschiedlich priorisiert. Im Bereich Integration und Teilhabe kann das dazu führen, dass Veränderungsbedarfe nicht als dringlich angesehen werden und

somit einer ungleichmäßigen Ressourcenverteilung ausgesetzt sind. Lückhafte und ineffiziente Lösungen können die Folge sein. Um dem entgegenzuwirken ist die Netzwerkarbeit besonders bedeutsam für ein gelingendes Integrationsmanagement. Die Akteurinnen und Akteure dieser Netzwerke sind zunehmend mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert: Abhängigkeiten von politischem Wohlwollen und entsprechend schwerfällige Zugänge zu Förderprogrammen führen zu unzureichender Planbarkeit beständiger finanzieller und personeller Ressourcen. Dies wiederum verknüpft die Zeit für notwendige Dialoge, was zu einem Nebeneinander von Initiativen führen und die Effizienz der Aufgabenerfüllung beeinträchtigen kann. Netzwerke haben den großen Mehrwert, personelle und finanzielle Ressourcen bündeln zu können. Damit dies gelingt, ist ein Ausbau der schon vorhandenen, gut aufgebauten Netzwerke vonnöten. Die Verwaltung muss sowohl intern als auch extern mit ehrenamtlich Engagierten, Wohlfahrtsverbänden, Ausländerbeiräten, Integrationskommissionen und allen mit Integration und Teilhabe beschäftigten Organisationen, Privatpersonen und insbesondere mit den Betroffenen selbst, in einen engeren Austausch kommen. Gleichzeitig benötigen alle Akteurinnen und Akteure des Bereichs Integration und Teilhabe selbst Räume, in denen sie sich begegnen, austauschen und gesellschaftliche Entwicklungen kritisch hinterfragen können. Im Folgenden werden alle am Prozess beteiligten Strukturen und Netzwerke vorgestellt. Außer der Steuerungsgruppe zum ITK hatten all diese Netzwerke schon vor Prozessbeginn Bestand. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die im Erstellungsprozess geschaffene Räume für Austausch und Begegnungen zwischen Akteurinnen und Akteuren aus vorab unterschiedlichen Netzwerken unmittelbar zu Formulierungen und sogar Umsetzung integrationsrelevanter Maßnahmen geführt haben.

1.1.1. Beteiligungsstrukturen

Beteiligungsstrukturen meint im hiesigen Konzept verschiedene Formen und Mechanismen, durch die Bürgerinnen und Bürger sowie Organisationen und Institutionen unmittelbar in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Dabei kann es sich um politische, wirtschaftliche und soziale Themen handeln. Generelles Ziel geschaffener Beteiligungstrukturen ist es, eine breite Akzeptanz für Entscheidungen zu schaffen und die Bedürfnisse und Wünsche der Bevölkerung in die Entscheidungsprozesse zu integrieren. In nachfolgenden Infokästen sind die dem WIR-Vielfaltszentrum (WIR-VfZ) bekannten Strukturen, in denen Bürgerinnen und Bürger, Organisationen oder Institutionen in

regelmäßigem Austausch zusammenkommen, dargestellt. Abgebildet sind die Strukturen, zu denen das WIR-VfZ mittelbar oder unmittelbar Bezug hat und die durch mindestens eine Person im Rahmen unserer Netzwerke vertreten wird oder zu denen die WIR-Koordination selbst regelmäßigen Kontakt und Austausch pflegt.

Beteiligungsstruktur Kommunen

- ➔ Regelmäßige Rückkopplung anstehender struktureller Maßnahmen und Aufruf zur Beteiligung an Arbeitsprozessen, die vom WIR-VfZ und anderen Fachabteilungen des Odenwaldkreises angestoßen werden
- ➔ Weitergabe von Informationen zu integrationsrelevanten Projekten, Arbeitsprozessen und Entwicklungen im Rahmen der Bürgermeister- und Bürgermeisterinkreisversammlung

Öffentlichkeitsarbeit

- ➔ Sichtbarmachung der Internationalen Wochen gegen Rassismus (WIR-VfZ)
- ➔ Newsletter [WIR im Odenwaldkreis](#)
- ➔ Organisation der Interkulturellen Wochen im Odenwaldkreis durch die Regionale Diakonie Odenwald



*Regel Austausch auf der Auftaktveranstaltung zur Erstellung des Integrations- und Teilhabekonzeptes am 22.06.2022
© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung*

Beteiligungsstruktur Migrantinnen & Migranten

Gremien

- ➔ Ausländerbeiratsmitglieder (Bad König, Breuberg, Michelstadt)
- ➔ Integrationskommissionsmitglieder (Oberzent, Erbach)

Initiativen

- ➔ Café Kompass
- ➔ Frauen-Café Bad König

Beteiligungsstruktur Ehrenamt

- ➔ Ehrenamtsagentur / Koordinierungszentrum Bürgerengagement

Projekt Wissen macht Stark!

- ➔ Themen Flucht und Migration
- ➔ Information, Begegnung, Austausch
- ➔ [FAQ Seite](#) von „Wissen macht stark 2.0“
 - Veranstaltungshinweise
 - Deutsch lernen
 - Ortsgruppen
 - Ehrenamt in der Geflüchtetenhilfe
- ➔ Angebot der Regionalen Diakonie Odenwaldkreis und der Ehrenamtsagentur

1.1.2. Netzwerke des WIR-Vielfaltszentrums Odenwaldkreis

Mitglieder

Aus der Kreisverwaltung

- ➔ WIR-Vielfaltszentrum
- ➔ Ehrenamtsagentur
- ➔ Gesundheitsmanagement
- ➔ Pflegestützpunkt
- ➔ Gleichstellungsbeauftragte
- ➔ Volkshochschule
- ➔ Ausländerbehörde
- ➔ Asylstelle
- ➔ Jobcenter
- ➔ Präventionsketten / Frühe Hilfen

Aus dem Landkreis

- ➔ Jugendwerkstätten e.V.
- ➔ DRK Integrationsberatung
- ➔ AWO Kreisverband e.V.
- ➔ Stadt Breuberg
- ➔ Caritas Erbach
- ➔ F&U Michelstadt
- ➔ Runder Tisch für internationale Verständigung Reichelsheim
- ➔ Paritätische Projekte gGmbH – Selbsthilfebüro
- ➔ Regionale Diakonie
- ➔ Katholischer Pastoralraum
- ➔ Staatliches Schulamt

Bund

- ➔ BAMF-Regionalkoordination

Netzwerk MiT – Migration und Teilhabe

„Die Gesamtwirkung ist größer als die Einzelwirkung“

Wir sind ein Netzwerk von Wohlfahrtsverbänden, Behörden, Ämtern, Vereinen, Religionsgemeinschaften, Beiräten und Ehrenamtlichen der Integrationsarbeit.

Wir leisten einen wichtigen Beitrag zur öffentlich wirksamen Wahrnehmung und Gestaltung von Teilhabe und der Anerkennung von Vielfalt als gesellschaftliche Bereicherung.

Wir arbeiten ressourcenorientiert und aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Wir reflektieren integrationsspezifische Strukturen und Hilfen, um der Dynamik von Integrationsprozessen gerecht werden zu können.

Wir haben zum Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit einer Migrationsgeschichte so gelingend wie möglich voranzubringen und dafür förderliche Strukturen im Kreis zu schaffen. Die Belange und Bedürfnisse benachteiligter und ausgegrenzter Menschen möchten wir öffentlich thematisieren, unser Umfeld dafür sensibilisieren und mit unserer Arbeit aktiv zu einem bunten und weltoffenen Landkreis beitragen.

Die ersten Überlegungen zur Erstellung eines ITKs wurden dem Netzwerk Migration und Teilhabe zeitnah vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert. Ihre Perspektiven, Erfahrungen, Kenntnisse, Anmerkungen, Vorschläge und

Kritiken flossen in die Vorbereitungen ein und bereicherten sie. Es bestand schnell Einigkeit darüber, dass zu einer sachlichen, bedarfsgerechten und umsetzbaren Strategie die Gründung einer Steuerungsgruppe notwendig sein wird. Mit Unterstützung der politischen Spitze gelang es für diese Steuerungsgruppe weitere Schlüsselpersonen aus Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden, aus der Geflüchtetenhilfe, Migrationsberatung sowie den Bereichen Bildung, Arbeit und

gesellschaftlicher Teilhabe und den Bereichen Arbeit und Soziales, Kreisentwicklung, Kinder- und Jugendförderung u.a. zu identifizieren.



Die Steuerungsgruppe wird von der Koordination des WIR-Vielfaltszentrum geleitet.

Mit erneutem Blick auf das Leitbild bedeutet Integration und Teilhabe aufmerksames und anerkennendes Zuhören, Wertschätzung in der Begegnung und im Austausch und Möglichkeiten aktiver Mitgestaltung. Das sind aus Perspektive der WIR-Koordination die Kernelemente eines partizipativen Prozesses und somit der Grund, warum Organisationen, Institutionen, Abteilungen und Verwaltungen von Anfang an eingeladen waren, um an der Erstellung des Integrations- und Teilhabekonzepts mitzuwirken. Durch die Steuerungsgruppe Integrations- und Teilhabekonzept (STG ITK) besteht ein Gremium, das strategische Entscheidungen trifft und zentrale Anliegen (Berichte und Handlungsempfehlung) in die Politik tragen kann.

1.2. Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Die Erstellung des Integrations- und Teilhabekonzept basiert auf den Ergebnissen des [Integrations- und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises 2022](#) sowie zusätzlich aus den im Prozessverlauf zusammengetragenen Erkenntnissen und Erfahrungen zahlreicher Akteurinnen und Akteure im Bereich der Migrations- und Integrationsarbeit des Odenwaldkreises.

Die WIR-Koordination des WIR-Vielfaltszentrums des Odenwaldkreises hat während der gesamten Konzeptionsphase die Prozesssteuerung übernommen. Weiterer Ausgangspunkt ist das Begreifen und „Bearbeiten“ des Themenfeldes Integration im Kontext verwaltungsexterner und -interner Querschnittsarbeit wie folgt: Als Sachbearbeitende und Fachpersonal sind alle Prozessbeteiligten zumeist spezifischen Abteilungen oder Institutionen zugeordnet. Es kann der Komplexität des Arbeitsfeldes aber nur dann Rechnung getragen werden, wenn es gelingt, sich aus dem Denkprozess des Abteilens herauszulösen und die Idee von Integration als Querschnittsaufgabe von der Theorie in die Praxis zu überführen. Die Schwierigkeit für die WIR-Koordination bestand daher von Anfang an darin, einen Überblick zu bewahren und den sogenannten roten Faden nicht zu verlieren. Neben all der notwendigen Steuerung dieses Prozesses sollte den Teilnehmenden in den Fachgruppen Raum gegeben werden, Probleme und Herausforderungen frei zu benennen und gleichzeitig Visionen zu entwickeln, um diese Herausforderungen anzugehen. Für das WIR-Vielfaltszentrum Odenwaldkreis ergaben sich in der querschnittsorientierten Prozesssteuerung zur Erstellung des Integrations- und Teilhabekonzeptes folgende Handlungsgrundlagen:

- Doppelstrukturen sollen erkannt und reduziert werden bzw. durch eine Orientierung auf ein Ziel hin neu strukturiert werden.
- Querschnittsthemen im Kontext von Integration und Teilhabe, wie bspw. Bildung, Arbeit, Gesundheit usw. sollen fachdienstübergreifend bearbeitet und Maßnahmen abgestimmt werden.
- Es entsteht im Idealfall ein Netzwerk (oder bestehende Netzwerke werden stets optimiert) für ein schnelleres und flexibleres Reagieren auf auftretende Herausforderungen, zu dem das Integrationskonzept und das darin entwickelte Integrationsverständnis einen Handlungsleitfaden liefert.

Das WIR-Vielfaltszentrum liefert entsprechend keine eigens konstruierten Ziele und Maßnahmen, sondern fasst herangetragene Forderungen und Bedarfe zusammen. Erst durch die Arbeit in den verschiedenen Fachgruppen sind strukturelle Lücken für gleichberechtigte Teilhabe

und somit gelingende Integrations- und Teilhabeprozesse sichtbar geworden. Die Aufgabe der WIR-Koordination ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Prozessbeteiligten dann die Möglichkeit bekommen, sich zu überlegen, welche Maßnahmen diese Lücken schließen können. Die WIR-Koordination wird mit Unterstützung der Steuerungsgruppenmitglieder prüfen, welche Maßnahmen umsetzbar sind und ob es dazu bereits Good-Practice-Beispiele gibt. Sie verschaffen sich fortwährend einen Überblick, wer sich gegebenenfalls mit einem speziellen Thema befasst, wie dieses aus politischer Perspektive wahrgenommen wird und ob eventuell noch nachjustiert werden muss.

1.2.1. Arbeitsweise und Methodik der Steuerungsgruppe Integrations- und Teilhabekonzept

Im April 2023 kamen die eingeladenen Steuerungsgruppenmitglieder für ein erstes Treffen zusammen. In der Einladung wurde bereits auf die besondere Rolle der ausgewählten Akteurinnen und Akteure im Prozess hingewiesen und erste Erwartungen, die die WIR-Koordination im Prozessverlauf an die einzelnen Steuerungsgruppenmitglieder hat, skizziert. Zum ersten Treffen der Steuerungsgruppe ITK waren zwölf der 18 geladenen Teilnehmenden anwesend. Die Vertreterinnen und Vertreter des DRK-Kreisverbandes, der Regionalen Diakonie, des Kommunalen Jobcenters, des Caritasverbands sowie des Rates der Religionen waren entschuldigt. Alle genannten Institutionen bekundeten Interesse und Bereitschaft, den Prozess aktiv zu unterstützen. Für den Rat der Religionen konnte im Rahmen der Steuerungsgruppentreffen keine vertretenden Personen gefunden werden. Gleichwohl erfolgte der direkte Austausch zwischen der WIR-Koordination des Vielfaltszentrums und verschiedenen Vertretungen des Rates der Religionen mittels bestehender Netzwerkformate. Bis dato folgten vier weitere Steuerungsgruppentreffen im Juni und August 2023 sowie im Januar und August 2024. Die größeren Pausen der Steuerungsgruppentreffen begründen sich aus der Vielzahl an Fachgruppentreffen im Zeitraum November 2023 bis August 2024. Darauf wird im 3. Kapitel **Handlungsfelder** genauer eingegangen. Nachfolgende Themen bestimmten die Inhalte der ersten Steuerungsgruppentreffen:

- Kennenlernen der einzelnen Mitglieder und ihr Bezug zum Themenfeld Integration und Teilhabe

- Vorstellen der Liste einzuladender Akteurinnen und Akteure für die Auftaktveranstaltung und die Möglichkeit, weitere Personen zu ergänzen (*Tabelle: Kontaktsammlung Auftaktveranstaltung*)
- kritische Prüfung und finaler Festlegung der Handlungsfelder, die im Rahmen der Konzepterstellung betrachtet und behandelt werden
- Einigung auf ein gemeinsames Verständnis von Integration und Teilhabe
- Ausarbeitung eines Leitbildes und Erstellung eines Glossars zu relevanten Begriffen im Kontext Integration und Teilhabe (*Kapitel 1.3 Leitbild und Begriffsdefinitionen*)
- Festlegung der zeitlichen und personellen Ressourcen zur Begleitung der Auftaktveranstaltung und der Übernahme von Prozessverantwortung in den Fachgruppen der jeweiligen Handlungsfelder.

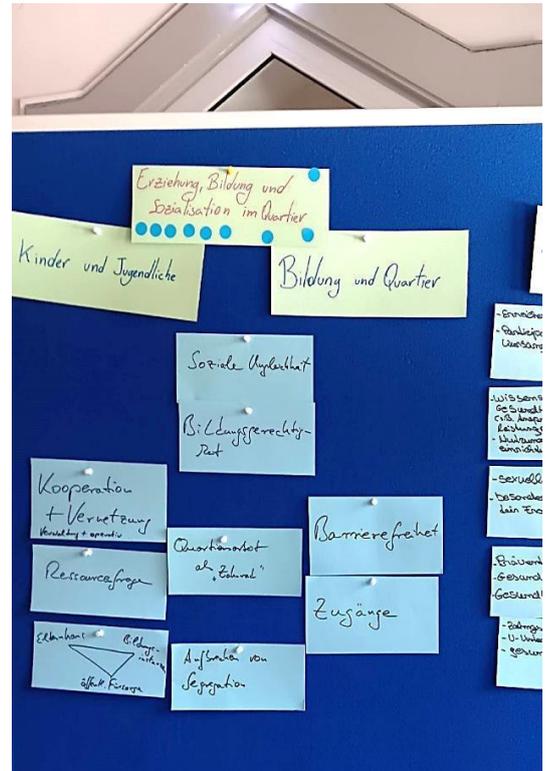


Abbildung 1: Ausarbeitung der Handlungsfelder durch die Steuerungsgruppe

Grafik Handlungsfelder und Unterstützung:

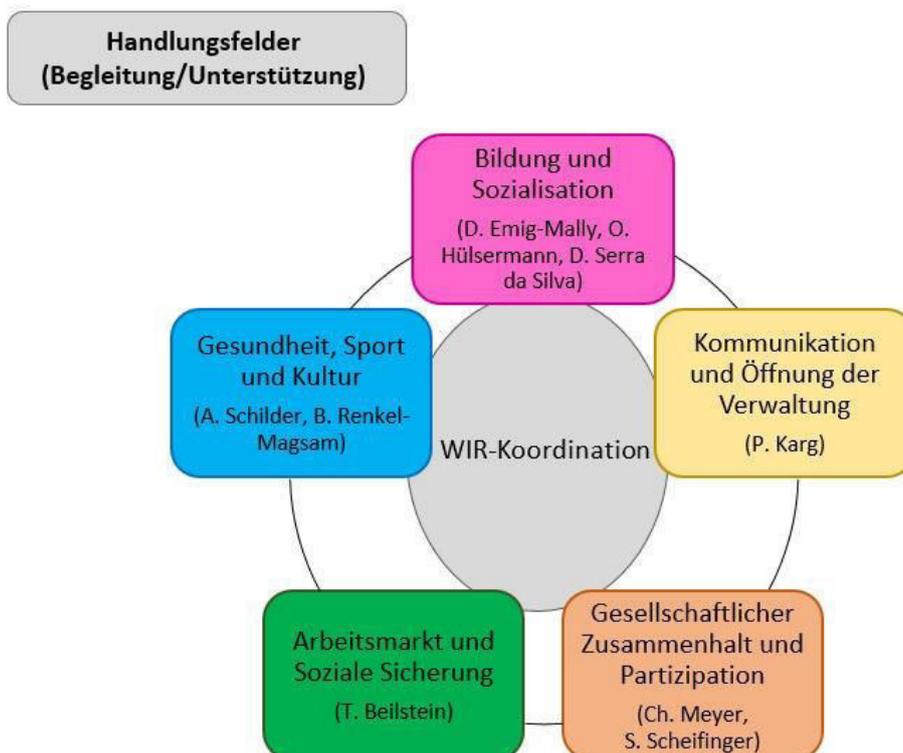


Tabelle: Kontaktsammlung Auftaktveranstaltung

Verwaltung	Eingewandertenvertretung	Ehrenamtliche & Wohlfahrtsverbände	Politik & Gesellschaft
Kommunale Verwaltungen	Ausländerbeiräte	Regionale Diakonie Odenwald	Kreistagsvorsitzender
Hessencampus	Integrationskommissionen	DRK-KV Odenwaldkreis e.V.	Sozialausschussmitglieder
Volkshochschule	migrantische Initiativen	Jugendwerkstätten Odenwald	SPD, CDU, ÜWG, Grüne, FDP
Staatliches Schulamt		Caritasverband Erbach	Gewerkschaften (DGB, Verdi)
OLOV-Übergang Schule-Beruf		AWO Kreisverband e.V.	Rat der Religionen
Jugendamt			Jugendsozialarbeit / Jugendpflege
Sozialamt			Schulsozialarbeit
Flüchtlingskoordination u. Asyl			Schul- und Elternsprechende
Jobcenter			KreisSuS-Rat
InA gGmbH			F&U
Ausländerbehörde			Odenwald gegen Rechts
Gesundheitsmanagement			OVBuK e.V.
Ehrenamtsagentur			IVO
Kulturmanagement			IHK
Personalamt			Kreishandwerkerschaft
Personalrat			OREG
Gleichstellungsbeauftragte			Landessportbund
			Sportkreis Odenwald
			Sportcoaches

Im Zeitraum nach der Auftaktveranstaltung und nach den ersten Fachgruppentreffen sind die Steuerungsgruppenmitglieder zu folgenden inhaltlichen Schwerpunkten zusammengekommen:

- Reflexion der Auftaktveranstaltung



Gespräche und Diskussionen zu den einzelnen Handlungsfeldern. Oben rechts: Dr. Christina Meyer; Unten links: Jenny Weißgerber Lebenswert Odenwald e.V. und Christin Hauer WIR-Koordination. © Stefan Toepfer/Kreisverwaltung



- Begleitung bzw. Leitung der Fachgruppen der jeweiligen Handlungsfelder
- Abstimmen der Arbeitsmethoden und Vorgehensweise in den Fachgruppen der jeweiligen Handlungsfelder
- Reflexion der Zielformulierungen der Fachgruppen für die jeweiligen Handlungsfelder und Bedeutung im gesamtgesellschaftlichen Kontext
- Reflexion der Arbeitsprozesse und Methoden nach Abschluss der Arbeit in den Fachgruppen
- Überprüfung des Leitbildes und des gemeinsamen Integrationsverständnisses nach Abschluss der Arbeit in den Fachgruppen
- Formulierung der wichtigsten Impulse, die in die Öffentlichkeit gegeben werden sollen

1.2.2. Leitbild und Begriffsdefinitionen

Gemeinsam mit der Steuerungsgruppe hat das WIR-Vielfaltszentrum ein Leitbild und das zu Beginn stehende Glossar konzipiert und abgestimmt.

Leitbild

Hinter den Begriffen Integration und Teilhabe verbirgt sich ein dauerhafter Prozess, der sich nicht in vereinzelt Projekten erschöpft. Das konstruktiv-kritische Hinterfragen ge-



©pixaby

wohnter Strukturen und deren Veränderung und Anpassung an eine vielfältige Gesellschaft gilt es in diesem andauernden Prozess zu verwirklichen. Ein feststehender Fachbereich, der kontinuierlich das Thema **Integration und Teilhabe** bearbeitet, stellt einen unerlässlichen Schritt dar. Mit der Teilnahme am WIR-Programm und der Einrichtung eines Vielfaltszentrums ist der Odenwaldkreis in dieser Richtung bereits einen ersten wichtigen Schritt gegangen. Allein dadurch vollzieht sich allerdings keine strukturelle Veränderung. Es braucht einen Perspektivenwechsel hin zum **Teilhabe-Mainstreaming** in allen Bereichen der **Verwaltung und Gesellschaft**.

Dies ist eine gesamtgesellschaftliche **Querschnittsaufgabe** der wechselseitigen Anerkennung und Schaffung von Chancengleichheit mit Berücksichtigung der **Vielfaltsdimensionen** und einem Bewusstsein für **Intersektionalität**. Menschen mit **Migrationsgeschichte** stellen keine Einheit dar, sondern sind wie jedes Individuum vielfältig in Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Weltanschauung, religiöser oder nichtreligiöser Zugehörigkeit, politischer Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, im formellem Bildungsniveau, sozioökonomischem und aufenthaltsrechtlichem Status, in Lebenserfahrungen ebenso wie geistigen und körperlichen Fähigkeiten.

Mittelbaren und unmittelbaren Benachteiligungen soll somit entgegengewirkt werden. Nur unter diesen Voraussetzungen sind Integration und Teilhabe möglich.

2. Partizipativer Prozess: Auftaktveranstaltung, Fachgruppen, Methodik

„Ein kommunales Integrationskonzept stellt den ehrgeizigen Versuch dar, zentrale Vorstellungen für ein friedliches Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte in einem Gesamtkonzept zusammenzufassen [...].“¹⁵ Gelingendes Integrationsmanagement basiert also ganz klar auf quantitativen und qualitativen Forschungs- bzw. Arbeitsmethoden. Qualitative Forschungsmethoden sind neben fachspezifischen Interviews auch Gruppendiskussionen. Mit Unterstützung des Leiters der Pressestelle, Stefan Toepfer, ist es im Konzept sogar gelungen, Perspektiven von Expertinnen und Experten der einzelnen Handlungsfelder einzubinden. Erfolge im Bereich Integration und Teilhabe sowie Demokratie und Chancengleichheit lassen sich nur begrenzt quantitativ aufzeigen. Die monetären Belastungen bei Vernachlässigung oben genannter Themen sind auch nur mittelbar abbildbar. Der qualitativen Methodik muss entsprechend viel Bedeutung zugutekommen. Neben den ersichtlichen Ergebnissen des Integrations- und Teilhabemonitors des Odenwaldkreises sollen auch die komplexeren und weniger gut abbildbaren Indikatoren sozialer Integration und Teilhabe in der Erstellung des Konzepts berücksichtigt werden. Somit war von Beginn an klar, dass die Einbindung möglichst vieler zivilgesellschaftlicher, haupt- und nebenamtlicher Akteurinnen und Akteure mit Berührungspunkten und praktischen Bezügen zu allen ausgearbeiteten Handlungsfeldern unabdingbar ist.

2.1. Auftaktveranstaltung und Bildung der Fachgruppen

Von über 80 Vertreterinnen und Vertretern besucht – unter anderem der kommunalen Verwaltungen und der Kreisverwaltung, aus Wohlfahrtsverbänden, Kitas, Schulen, Sport- und Kulturvereinen, Ausländerbeiräten, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern - fand am 27. Juni 2022 die Auftaktveranstaltung zum partizipativen Erstellen des Integrations- und Teilhabekonzeptes statt. Neben der integrationspolitischen Einordnung durch Landrat Frank Matiaske und der Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Integration und Diversität, Petra Karg, wurden die Methoden zur Erstellung des Monitors und seine Ergebnisse sowie Vorarbeit der WIR-Koordination und Vorbereitungen durch die Steuerungsgruppe zur Auftaktveranstaltung zum Integrations- und Teilhabekonzept vorgestellt. Anschließend hatten die Teilnehmen-

¹⁵ Reis, Claus: Kommunales Integrationsmanagement 2020 S. 26.

den die Möglichkeit, sich näher mit den Ideen, Themen und Inhalten der Handlungs- und Themenfelder auseinanderzusetzen, kamen in engeren Austausch und bereicherten die auf Pinnwänden dargestellten Handlungs- und Themenfelder mit neuen Ideen, Kritiken und Vorschlägen. Eine Pinnwand mit Platz für allgemeinere Anmerkungen war ebenso vorhanden. Danach hatten allen Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu den Fachgruppen der Handlungsfelder anzumelden. Ihre Präferenzen zwecks zeitlicher Kapazitäten bezüglich der Wochentage und Uhrzeiten für die künftigen Treffen des jeweiligen Handlungsfeldes wurden abgefragt und in der späteren Terminkoordination weitestgehend berücksichtigt.



Abbildung 3: Beispiel einer handlungsfeldspezifischen Pinnwand zur Auftaktveranstaltung

Die von Mitgliedern der Steuerungsgruppe geleiteten Fachgruppen (siehe Abb. 2 Handlungsfelder und Steuerungsgruppenmitglieder, S. 18) haben zwischen November 2023 und September 2024 in regem Austausch Ziele und Maßnahmen für das jeweilige Handlungsfeld konzipiert. (siehe folgende Abb. 4 Kennzahlen Fachgruppentreffen) Der Arbeitsprozess und die Arbeitsmethodik innerhalb der Fachgruppen zu den Handlungsfeldern wird in den nächsten Kapiteln dargestellt und die Ziele und Maßnahmen aller Handlungsfelder sind im angehängten Ziel- und Maßnahmenkatalog zusammengetragen.

Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wird künftig durch die WIR-Koordination überwacht. Ein Bericht hierüber wird regelmäßig an die Steuerungsgruppe und politische Spitze der Kreisverwaltung gehen. Neben dem Abbau von Ungleichheiten zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte geht es ebenfalls um künftiges Vermeiden und Beheben auftretender Fehler und Misserfolge im Umsetzungsprozess. Diese Berichte dienen neben den statistischen Daten als Grundlagen für den nächsten Monitor und ein darauf aufbauendes Konzept. Somit wird die Praxiserfahrung sowie die zivil- und gesamtgesellschaftliche Beteiligung und Verantwortung stärker dokumentiert, wahrgenommen und mitberücksichtigt.

Auszug: Arbeitsbereich Integrationsmanagement¹⁶

- a. Prozessmanagement zur Erstellung des Integrations- und Teilhabekonzepts Odenwaldkreis
 a. Kennzahlen zu den Arbeitsgruppen

Gruppe	Prozessbeteiligte Institutionen	Treffen Anzahl und Dauer	Koordination Vor- und Nachbereitung
Steuerungsgruppe	KJC Arbeitsmarktplanung und Eingliederung; Ausländerbeiräte; JWO Odenwald e.V.; Caritas; DRK; Arbeiterwohlfahrt; Gleichstellungsbeauftragte; Rat der Religionen; Projekt: „Wissen macht stark!“; Ehrenamtsagentur; Gesundheitsmanagement; Pressestelle; staatl. Schulamt; (<i>Kreisentwicklung</i>); (<i>Jugendamt</i>)	4 x à 2,5 Stunden	Christin Hauer
Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung	Asylstelle; Sozialausschuss; F+U; Ausländerbeirat Breuberg; Ausländerbeirat Michelstadt; Erbatech; Der Paritätische; Industrie- und Gewerbeverein; O-LOV; DGB; Jobcenter; Ina gGmbH	2 x à 2 Stunden 1 x à 3 Stunden	Rebecca Spahn
Bildung und Sozialisation	Geschäftsführungen JWO, AWO; Abteilungsleitung Soziale Dienste DRK; Frühe Hilfen; Kita Höchst; Jugendamt; Ausländerbeirat; Schulverwaltung; staatl. Schulamt	2 x à 2,5 Stunden (1 x à 1,5 Std. <i>Ein-geladen zum Aus-tausch staatl. Schulamt und Schulverwaltung</i>)	Christin Hauer
Gesundheit, Sport und Kultur	Bildung und Teilhabe; Kulturmanagement; Jugendsozialarbeit; Schulsozialarbeit; Ehrenamtsagentur; Gesundheitsmanagement; Pflegestützpunkt; Lebenswert Odenwald e.V.; KuKiO e.V.; Spiellust Michelstadt: Novembertheater, Theaterforum Taklit	1 x à 1,5 Stunden 1 x à 3 Stunden	Clara Musiol-Peters
Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation	Präventionsketten; Nachbarschaftshilfe; Regionale Diakonie; Kreis-schüler(innen)rat; Ausländerbeiräte	2 x à 2 Stunden	Clara Musiol-Peters
Kommunikation und Öffnung der Verwaltung	Oberzent, Erbach; (<i>Höchst i. Odw.</i>); AdiNet; Ausländerbeiräte; Personalabteilung; Ausländerbe-hörde; Gleichstellungsbeauftragte	1 x à 2 Stunden 1 x à 3 Stunden	Christin Hauer Petra Karg
		15 Treffen mit ges. 35 Stunden	

¹⁶ Gem. Förderrichtlinie „WIR - Vielfalt und Teilhabe“, erschienen im Staatsanzeiger des Landes Hessen Nr. 53/2020 S. 1427

2.2. Methodisches Vorgehen und Arbeitsweise in den Fachgruppen

Nach der Auftaktveranstaltung haben sich die interessierten Teilnehmenden der Auftaktveranstaltung innerhalb der ausgewählten fünf Handlungsfelder in Fachgruppen konsolidiert. Während des Prozesses fand ein kontinuierlicher Austausch mit der zuvor etablierten Steuerungsgruppe über den aktuellen Stand und die Vorgehensweisen der Fachgruppen statt. Die tatsächliche Ausgestaltung der Fachgruppentreffen unterlag folgender Konzeption: Nach gegenseitigem Kennenlernen und Austausch erfolgte eine diskursive Erörterung mit dem Ziel, die zentralen Themenfelder zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte innerhalb des jeweiligen Handlungsfeldes zu identifizieren und zu priorisieren.

Auszug aus den Handouts für die Teilnehmenden der 1. Sitzungen aller Handlungsfelder:

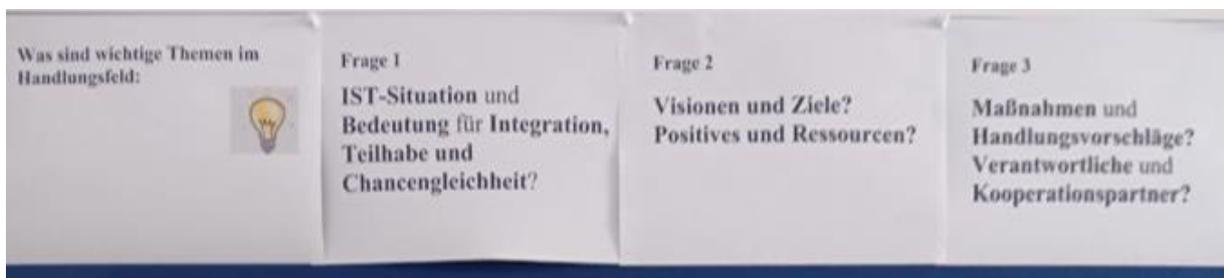
a. Ziele der Fachgruppen:

- Ideen sammeln
- Priorisieren der Themenfelder
- Handlungsvorschläge an die Politik zu geben
- Umsetzungsmöglichkeiten prüfen (durch Steuerungsgruppe)
- Ideen und Konzepte an die WIR-Koordination zu geben

b. Ausblick auf weitere Arbeit der Fachgruppen:

Methode für die weitere Vorgehensweise in den Themenfeldern:

- 1. Frage:** IST Situation und Bedeutung für Integration, Teilhabe und Chancengleichheit?
- 2. Frage:** Visionen und Ziele? – Positives und Ressourcen?
- 3. Frage:** Maßnahmen und Handlungsvorschläge? - Verantwortliche und Kooperationspartner?



Im zweiten Treffen wurden die konkreten Formulierungen von Zielen in Form einer Ausarbeitung von greifbaren Maßnahmen und Aktivitäten erarbeitet. Dazu wurde die Methodik des Problem- und Lösungsbaums angewandt. Diese wird nachfolgend anhand von Abbildungen / Grafiken und schriftlichen Erläuterung genauer dargestellt.

2.2.1. Methode Problem- und Lösungsbaum

Durch die Methodik des Problem- und Lösungsbaums¹⁷ wird versucht, ein grundlegendes Verständnis für die Komplexität und unterschiedliche Perspektiven innerhalb der einzelnen Themenfelder zu erarbeiten, welchen Einfluss die einzelnen Faktoren eines Themenfeldes aufeinander haben und welche Konsequenzen und gesellschaftliche Auswirkungen es hat, wenn eine definierte Zielgruppe mit bestimmten Problemen konfrontiert ist.

Je besser und klarer die Vielschichtigkeit und die reziproken Beziehungen/Vernetzungen - bezogen auf das jeweilige Themenfeld – im Vorfeld erörtert werden, desto besser kann die Kommunikation des anzustoßenden Veränderungsprozesses nach außen und nach innen gelingen. Eventuellen Stakeholdern, welche diese Prozesse mit finanziellen und personellen Mitteln unterstützen, Räumlichkeiten zur Verfügung stellen oder auch öffentlichkeitswirksam begleiten, soll umfängliche Transparenz ermöglicht werden, damit sie sich jederzeit über den aktuellen „Ist-Zustand“ der jeweiligen Maßnahme erkundigen können. Die Kommunikation mit und zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren muss klar und eindeutig sein, um auch ihnen die Möglichkeit zu geben, Veränderungsprozesse in die Gesellschaft zu tragen. Ein strukturierter Prozess erleichtert im Nachgang die spätere Evaluation, Analyse sowie das Monitoring.

Die Methode der Erstellung eines Problem- und Lösungsbaums ermöglicht die Abbildung der verschiedenen Ebenen und Zustände in komplexen gesellschaftlichen Prozessen, für die Veränderungen angestoßen werden sollen. Der Problembaum ist wie folgt zu verstehen:

Die Wurzelebene stellt die Ebene der Zielgruppe dar, in diesem Fall alle Menschen mit einer Migrationsgeschichte. Die Kronenebene bildet die Gesamtgesellschaft ab. Die priorisierten Themenfelder in der Mitte des Stammes werden nun zunächst aus diesen zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet. Unterschieden wird dabei, dass es in der Wurzelebene mehr um die IST-Situation der betroffenen Zielgruppe geht, während die Kronenebene diese IST-Situation in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext betrachtet und Aufschluss darüber gibt,

¹⁷ Kubek, Doreen; Kurz, Bettina (2018): Kursbuch Wirkung: Das Praxisbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen, 5. Aufl., Berlin, 2023.

welche Auswirkungen, Konsequenzen und Nachteile sich für die Gesamtgesellschaft ergeben, wenn ein Teil der Bevölkerung an spezifischen Themen keinen Anteil hat bzw. keine Unterstützung oder sogar Ablehnung erfährt. Durch diese Methode lässt sich die praktische Erfahrung von Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. die Fachexpertise der Akteurinnen und Akteure im Feld darstellen und liefert umfangreiche qualitative Ergebnisse.



Abbildung 5: Auszug Powerpoint-Präsentation Fachgruppe Bildung und Sozialisation, Methodik: Problembaum

In Abbildung 5 wird die Methodik des Problembaums visualisiert. Die in den Handlungsfeldern priorisierten Themenfelder (*weiterführende Erläuterung folgen in Kapitel 3*), hier zum Beispiel das Themenfeld „Bildungsgerechtigkeit“, wurden nacheinander aufgegriffen und negativ umformuliert (sprich: „Fehlende Bildungsgerechtigkeit“).

Im Folgenden wurde durch die Teilnehmenden zunächst die Situation auf Ebene der Zielgruppe (Wurzelebene) dargestellt. Im Anschluss wurde die Kronenebene mit den sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Auswirkungen gefüllt, wenn u.a. durch fehlende Angebote, fehlende Wahrnehmung die Situation für die Zielgruppe nicht verändert würde.

Nach der diskursiven Erörterung von Wurzel- und Kronenebene des Problembaums wurden die priorisierten Themenfelder, hier „Bildungsgerechtigkeit voranbringen“, auf den Lösungsbaum übertragen; die negativen IST-Situationen auf Wurzelebene des Problembaums wurden in positive Zielformulierungen auf Wurzelebene des Lösungsbaums umgewandelt.



Abbildung 6: Auszug Powerpoint-Präsentation Fachgruppe Bildung und Sozialisation, Methodik Lösungsbaum

Der Lösungsbaum beschreibt auf der Wurzelebene die erwünschten Bedarfe der Zielgruppe. Auf der Kronenebene werden „die langfristigen Wirkungen“¹⁸ samt Mehrwert für die Gesellschaft abgebildet. Die Auswirkungen auf die Gesamtgesellschaft sind dabei nicht nur auf die eigenen angestoßenen Veränderungsprozesse zurückzuführen, denn in einer dynamischen Gesellschaft wirken immer unterschiedliche Faktoren mit unterschiedlicher Gewichtung auf Entwicklungs- und Veränderungsprozesse ein.

Der letzte Arbeitsschritt der Fachgruppen bestand darin, zwischen den beiden Bäumen eine Brücke aus Maßnahmen und Aktivitäten zu spannen, damit aus den erkannten Problemen,

¹⁸ Vgl. Kubek, Doreen; Kurz, Bettina: Kursbuch Wirkung, S. 28.

nachhaltige und verstetigte Prozesse und Lösungen entstehen können. Dazu wurden entsprechende Arbeitsblätter ausgehändigt, auf denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich Zielformulierungen herausgreifen und mittels bestimmter Indikatoren Maßnahmen ausarbeiten konnten (siehe Abbildung 7).

The image shows a slide from a presentation. At the top left is the logo for 'WIR Vielfaltszentrum' with the text 'Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales'. At the top right is the logo for 'Odenwaldkreis Nachhaltig. Innovativ.' The main content of the slide is as follows:

Integrations- und Teilhabe-Konzept Odenwaldkreis
Bildung und Sozialisation
3.1 Methodik: Problem- und Lösungsbaum

Wie kommt man zum Lösungsbaum?

→ Der Weg geht über die inhaltliche Ausarbeitung der Zielformulierung

Zielformulierung:

Maßnahme/ Aktivität

Zielgruppe definieren (Alter/ sozialer Status....): direkt und indirekt

Ort/ Zeitraum

Umsetzungsmöglichkeiten/ Inhalte/ Herangehensweise

Kooperationspartner*innen

Seite 7

Abbildung 7: Auszug Powerpoint-Präsentation Fachgruppe Bildung und Sozialisation, Methodik: Ziel- und Maßnahmenfindung

3. Handlungsfelder und Perspektiven aus dem Odenwaldkreis

Der Weg zur Definition der Handlungsfelder wurde in den vorherigen Kapiteln bereits ausführlich beschrieben. Die WIR-Koordination schafft an dieser Stelle Raum, um einen Eindruck des qualitativen Arbeitens zu vermitteln. Dieses Konzept hätte ohne die tatkräftige Unterstützung, die vielen kritischen Diskurse und das außergewöhnliche Engagement aller Prozessbeteiligten nicht auf den Weg gebracht werden können. Um diese Partizipationsmöglichkeiten in diesem Konzept in authentischer Weise Ausdruck zu verleihen, kommen Personen aus dem Odenwaldkreis zu unterschiedlichen Themen durch ein mit ihnen geführtes Interview zu Wort. Die nachfolgenden Handlungsfelder werden daher durch persönliche und fachliche Perspektiven untermauert. Die interviewten Personen waren zum Großteil selbst in der Fachgruppen-Arbeit aktiv, teils bilden sie ab, wofür sich alle am Prozess beteiligten Personen einsetzen:

- ➔ Vielfalt ist ein Mehrwert.
- ➔ Engagement und das soziale Miteinander zahlen sich aus.
- ➔ Ob Integration und Teilhabe gelingt, ist abhängig davon, ob Aktionen und Begegnungen Zugehörigkeitsgefühle auslösen, Bildungschancen ermöglicht werden und ob trotz Unterschiedlichkeit bzw. Einzigartigkeit auch immer wieder Gemeinsamkeiten fokussiert werden können.

3.1. Bildung und Sozialisation

Bildung und Sozialisation spielen in der Einwanderungsgesellschaft eine zentrale Rolle, da sie die Integration von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, sprachlichen und sozialen Hintergründen innerhalb der Gesellschaft ermöglichen. Bildung bedeutet in diesem Kontext nicht reine Wissensvermittlung, sondern gilt als Schlüssel zur sozialen Teilhabe¹⁹ und somit zur Förderung von Chancengleichheit. Im Kontext Bildung wird im Zuge integrationspolitischer Maßnahmen einerseits die Situation von Deutschen mit Migrationsgeschichte und / oder Ausländern und Ausländerinnen im Vergleich zu Deutschen ohne Migrationsgeschichte (Kitabetreuung, Schulabschlüsse, weiterführende Bildungswege, Berufslaufbahn, etc.) betrachtet. Zum anderen, mit Blick auf Neuzugewanderte, liegen wichtige Bildungsaspekte in der Unterstützung, Sprachbarrieren zu überwinden und mögliche kulturelle Unterschiede zu verstehen, um somit langfristig an der Gesellschaft teilhaben zu können. Sozialisation und ein Verständnis

¹⁹ Vgl. Der Hessische Integrationsmonitor, (Hrsg.: HMSI), Wiesbaden, 2020, S. 78.

für die Bedeutung von Sozialisationsprozessen ist für das Vorankommen in der Herstellung von Chancengleichheit ebenso wichtig. In der Sozialisation begegnen sich Menschen als individuelle Persönlichkeiten und die Gesellschaft als Umwelt/ Umfeld. Sozialisation ist der Lernprozess zwischen Menschen und Gesellschaft in wechselseitiger Prägung. Durch den wechselseitigen Kontakt/ Austausch entstehen soziale Rollen, Einstellungen und bestimmte Haltungen des Menschen. Diese sind Ausgangsbasis für die eigene Rolle, die dann in der Gesellschaft eingenommen wird. Sozialisation beeinflusst die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Wissen und die Denkmuster, die eigenen Motive und Bedürfnisse, die Norm- und Wertevorstellungen, Er- und Beziehungsvorstellungen, die moralische Entwicklung, uvm. Sozialisation kann, etwas anders als Bildung, auch losgelöst von (staatlichen) Institutionen stattfinden. Je nach Lebensphase sind diese Orte die Familie, eine Religionsgemeinschaft/ ein „Kulturkreis“, das vorhandene politische System, der Kindergarten, die Schule, der Arbeitsplatz oder (Sport-)Vereine, aber auch Medien und Berichterstattungen haben Einfluss auf unsere Sozialisation. Gerade im Querschnitt Integration und Bildung bildet das Verständnis von Sozialisation eine entscheidende Brücke, denn im Sozialisationsprozess normieren sich gesellschaftliche Gruppenspezifika, so zum Beispiel, wenn Jungen und Mädchen geschlechterspezifisch sozialisiert werden und bestimmten Erwartungen entsprechen sollen. Der sozioökonomische Status entscheidet über die Zugehörigkeit zu einer Gesellschaftsschicht und so verdecken mangelnde Ressourcen in Sozialisationsprozessen und daraus entstehende Zugehörigkeiten die Problematik, dass nicht „kulturelle“ Herkunft integrationshemmend wirkt, sondern die soziale Herkunft. Insbesondere in dieser Fachgruppe wird die Definition der Zielgruppe und die notwendige Bedarfsermittlung immer wieder eine Herausforderung sein.²⁰ Grundlage für die Berücksichtigung des Handlungsfeldes sind die Ergebnisse des Integrations- und Teilhabemonitors des Odenwaldkreises 2022 und die fortwährende Bedeutung von Bildung auf das im Lebensverlauf erzielte Arbeitseinkommen (somit auch Altersvorsorge) und dies wiederum beeinflusst deutlich den Lebensstandard. Chancengerechtigkeit in diesem Bereich wirkt sich unmittelbar auf die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und den dort künftig zu Verfügung stehenden Fachkräften aus.

In den drei Treffen der Fachgruppe Bildung und Sozialisation konnten für den Odenwaldkreis drei relevante Themenfelder identifiziert und Ziele und Maßnahmen konzipiert werden, die

²⁰ Siehe sechstes Kapitel: Schlussbetrachtung. Die Fachgruppe Bildung und Sozialisation hat für die Schlussbetrachtung in der Anwendung der Methodik des Problem- und Lösungsbaums einen maßgeblichen Anteil.

auf bestehenden Angeboten aufbauen und diese weiterentwickeln. Auch die Sensibilisierung bestehender Bildungsinstitutionen zu Antirassismus- und Antidiskriminierungsstrategien macht einen bedeutenden Teil dieses Handlungsfeldes im Odenwaldkreis aus.

3.1.1. Themenfeld Bildungsgerechtigkeit voranbringen

Hier bestand rasch Einigkeit, dass Bildungsgerechtigkeit nur dann hergestellt werden kann, wenn für migrierte Eltern nachhaltig Aufklärungsarbeit zu Bildungswegen, Bildungseinrichtungen, den Erwartungen von Eltern und Bildungspersonal im Kontext Kita und Schule geleistet wird. Sowohl in dieser als auch in anderen Fachgruppen sowie in weiteren Bildungsformaten des WIR-Vielfaltszentrums gab es immer wieder Berichte über Diskriminierung in Bildungseinrichtungen, sowohl unter den Schülerinnen und Schülern (SuS) als auch des Lehrpersonals gegenüber den SuS. Die Beauftragung von Integrations-

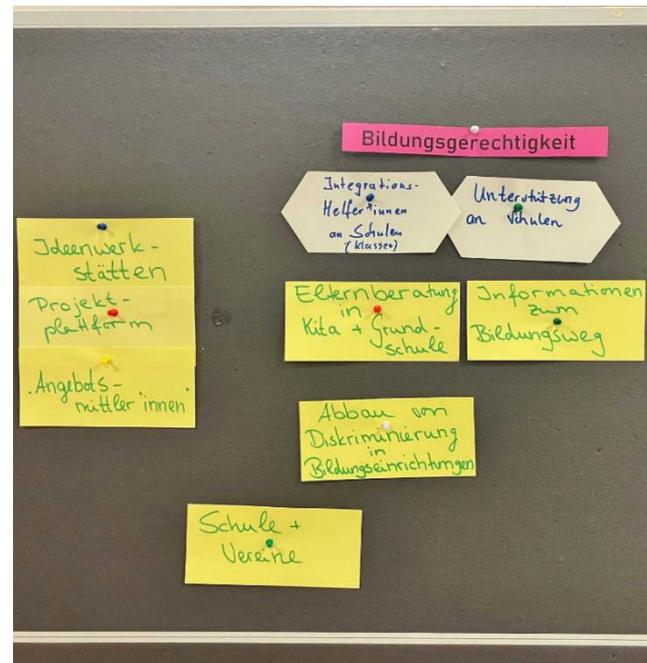


Abbildung 8: Ausarbeitung des Themenfeldes Bildungsgerechtigkeit mit Sammlung erster Ziele und Maßnahmen vom Fachgruppentreffen am 01.11.2023

helferinnen und -helfern bzw. entsprechende Beauftragungen an Schulen sowie eine bessere finanzielle Ausstattung der Schulen zu Integrationsthemen (Rassismus, Demokratie, etc.) durch Personal und (Zeit-)Räume sind angestrebte Entwicklungen zur nachhaltigen Förderung von Bildungsgerechtigkeit. Im Fokus stehen die Ideen und Bedarfe aus Gemeinschaften selbst. Es wurde sich auf folgende Zielformulierungen, die im Ziel- und Maßnahmenkatalog festgeschrieben wurden, geeinigt:

- ➔ *Es gibt niedrigschwellige Aufklärungsangebote für migrierte Familien zu Bildungseinrichtungen und Bildungswegen.*
- ➔ *Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung in Bildungseinrichtungen werden vorangebracht.*
- ➔ *Es gibt ausreichend Unterstützung migrantischen Engagements.*

3.1.2 Themenfeld Erreichbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten im Sozialraum

Im Odenwaldkreis ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung auf die kreisangehörigen Städte und Gemeinden ungleich verteilt. Manche Städte und Gemeinden liegen mit ihrem Anteil an ausländischen Staatsangehörigen sogar über dem Mittelwert des Landes bzw. Bundes. Die Bedarfe an vielfaltsorientierte Sozialräume sind entsprechend unterschiedlich. So beschäftigte die Mitglieder der Fachgruppe die Frage nach der Erreichbarkeit der Zielgruppe. Das beinhaltet eine Auseinandersetzung, inwiefern Personen und Gruppen erreicht werden können und welche Institutionen letztendlich auch Kapazitäten (zeitliche und personelle Ressourcen) haben, um Personen und Gruppen mit passgenauen Angeboten oder Ansprachen zu erreichen. Ein möglicher Lösungsansatz liegt in der Befähigung von Personen zu Angebotsvermittelnden. Hier geht es darum, Menschen allen Alters in ihrem Engagement zu stärken und auf Freizeit- und Bildungsangebote aufmerksam zu machen, in denen sie selbst bereits verankert sind.

Unter der Zielformulierung:

➔ *Es gibt ausreichend Orientierungspunkte im direkten Umfeld,*

hat die Fachgruppe für oben genanntes Themenfeld vier Maßnahmen entwickelt, die dem Ziel- und Maßnahmenkatalog entnommen werden können.

3.1.3. Themenfeld Stärkung von Vereinen als gemeinschaftsfördernde Orte mit Potenzial für Selbstwirksamkeit

Aufbauend auf die Idee von Angebotsmittlern und Angebotsmittlerinnen wurde über die Rolle von Vereinen im Bereich Bildung und Sozialisation weiter beraten. Hier ist im Austausch der Fachgruppe deutlich geworden, dass es im Bereich vielfaltsorientierter Öffnung von und niedrigschwelliger Zugänge zu Vereinen großen Nachholbedarf gibt.

Die Perspektive auf Vereine als gemeinschaftsfördernde Orte mit Potenzial für Selbstwirksamkeit ist im Kontext von Integration und Teilhabe trotz komplexer Strukturen unbedingt hervorzuheben und geeignete Maßnahmen ergaben sich aus nachfolgenden Zielformulierungen:

➔ *Es existieren niedrigschwellige Zugänge zu Vereinen.*

➔ *Die vielfaltsorientierte Öffnung von Vereinen wird vorangetrieben*

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Bildung

„Wir verschenken wertvolle Zeit und denken Integration zu statisch“ - Sheraz Khan plädiert für mehr Dynamik im Bildungswesen – auch in der Elternarbeit

Sheraz Khan ist ein mutiger Mann. Denn es ist nicht ohne, mit Anfang 40 freiwillig einen beruflichen Neuanfang zu wagen. So wurde aus dem Elektroingenieur in der freien Wirtschaft ein Lehrer am Beruflichen Schulzentrum Odenwaldkreis in Michelstadt. „Es war tatsächlich ziemlich aufwendig, weil ich zusätzlich studieren musste, um einen dem Ersten Staatsexamen vergleichbaren Abschluss zu haben. Aber ich bereue diesen Schritt nicht, im Gegenteil.“ Noch ist er Referendar für Elektrotechnik und Mathematik, aber das Zweite Staatsexamen hat er für das Jahr 2026 schon fest im Blick. „Ich habe die Chance gehabt, ins Lehramt zu gehen, und habe sie genutzt.“

Chancen ergreifen, die sich einem bieten. Das zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben von Sheraz Khan. Er war sechs Jahre alt, als er mit seinen Eltern aus Pakistan floh. Die Familie wurde dort politisch verfolgt. In Deutschland lebte sie zunächst in der Rhön. „In meiner Grundschule war ich der einzige Ausländer“, schildert Sheraz Khan. Schließlich machte er in Fulda Abitur und studierte dort Elektrotechnik. Seine erste Anstellung in der Entwicklungsabteilung eines Unternehmens hatte er dann im Rhein-Main-Gebiet. Seit fünf Jahren lebt er mit seiner Frau und seinen beiden Kindern in Bad König.

„Meine Eltern haben früh verstanden, dass Bildung der Schlüssel ist, und haben mich immens unterstützt“, sagt Sheraz Khan dankbar. Aus dieser Erfahrung und mit Blick auf Familien, in denen das nicht so ist, fordert er: „Eltern mit Migrationsgeschichte müssen viel besser über unser Bildungssystem informiert werden.“ Es gebe zwar schon etliche Angebote, aber meist in deutscher Sprache. „Wir müssen hier mehrsprachig werden und möglichst alle Eltern erreichen.“ Viele wüssten zu wenig über Schulformen, Lehrpläne und soziale Aspekte des Schullebens wie etwa Klassenfahrten. „Und über die Pflichten, die für sie als Eltern daraus resultieren.“

Für Khan ist das eine Frage der Bildungsgerechtigkeit. „In Deutschland kann jeder alles werden, wenn er will. Hierfür sind die Eltern aber unerlässlich.“ Und noch etwas Wesentliches gehört für ihn dazu: Schülerinnen und Schülern, die neu nach Deutschland kommen, so Deutsch beizubringen, dass sie so schnell wie möglich mit gesellschaftlichen Themen in Berührung kommen. „Mit dem jetzigen Konzept eines von oben verordneten, wenig flexiblen

Deutschunterrichts verschenken wir wertvolle Zeit.“ In der Integrationspolitik herrsche noch immer die Auffassung vor: Lerne Deutsch, dann fängt dein Weg hier an. „Das ist falsch. Der Weg muss mit dem Deutschlernen beginnen.“

Khan sagt das nicht nur als engagierter Lehrer, sondern auch in seiner Funktion als Stellvertreter Vorsitzender des Ausländerbeirats in Bad König. In das Gremium wurde er 2021 gewählt. „Es war für mich an der Zeit, mich nach meinem Umzug in den Odenwaldkreis für das Gemeinwohl einzusetzen“, sagt er. „Ich suche gerne nach Lösungen. Da bin ich noch ganz der Ingenieur“, fügte er mit einem Augenzwinkern hinzu.



Tritt für mehr Bildungsgerechtigkeit ein: Sheraz Khan im Beruflichen Schulzentrum Odenwaldkreis in Michelstadt, in dem er Elektrotechnik und Mathematik unterrichtet.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

Angestoßen hat er einiges, zum Beispiel einen Multisportpark für Bad König, ein Frauencafé oder ein Schwimmbadangebot ausschließlich für Frauen. „Ich bin sehr froh, dass wir dies gemeinsam mit den Sportcoaches der Stadt Bad König und der AWO Odenwald umsetzen konnten.“ Das alles fördere Integration und Teilhabe. Auch mit der dafür zuständigen Stelle im Landratsamt, der WIR-Koordination, steht Khan im Austausch.

Ein wesentlicher Ort für das Zusammenwachsen und gegen eine soziale Spaltung in den Städten und Gemeinden sind für Khan die Vereine. „Integration wird durch das Erfahren gemeinsamer Interessen wesentlich beschleunigt.“ Er selbst und seine Kinder spielen Tischtennis im TSV Langen-Brombach. Er fände es gut, gerade Migrantenfamilien die Vielfalt der Vereine im Odenwaldkreis viel deutlicher zu machen, etwa mit Hilfe einer Vereinsmesse. „So können Kinder und Jugendliche ihre Talente viel gezielter entwickeln, wenn möglich wieder mit einer guten Unterstützung durch die Eltern.“

Um mit Kindern und Jugendlichen besser in Kontakt treten zu können, empfiehlt Khan zudem, auch in Schulen und Vereinen das Know-how von Ausländerbeiräten oder dem Odenwälder Rat der Religionen zu nutzen. „Dort sind Menschen mit vielen kulturellen Backgrounds versammelt, die helfen können, Brücken zu bauen.“ Er weiß, dass gerade junge Menschen, die neu nach Deutschland kommen, kaum Perspektiven für ihr Leben haben. So gut es gehe, müsse auf jedes Kind, jeden Jugendlichen eingegangen werden, um sie gezielt fördern zu können. „Es geschieht schon viel, aber zumeist wird Integration immer noch zu statisch gedacht.“ Das spiegelt sich für ihn auch in bestimmten Begriffen wider. Dass zum Beispiel auch der Ausländerbeirat von Bad König immer noch so heißt, ist für ihn ein Anachronismus. „Wir alle sind keine Ausländer mehr und viele, für die wir stehen, auch nicht“, sagt Khan. „Wir engagieren uns für die Gesellschaft in unserer Stadt, gleich ob jemand einen Migrationshintergrund hat oder welchen.“ Ob er eine Idee für einen neuen Namen hat? Er überlegt kurz. „Wie wäre es mit: *Rat für gesellschaftliche Teilhabe?*“

Stefan Toepfer

3.2. Gesundheit, Sport und Kultur

Integration durch Sport ist bekannt. Mit Sport, der durch seine eigene universelle Sprache spricht, können Menschen verschiedener kultureller Hintergründe miteinander interagieren, Barrieren abbauen und soziale Bindungen knüpfen. Diese kulturelle Vielfalt wirkt auch bereichernd für den Sport selbst. Verschiedene Traditionen und Praktiken können in Sportarten einfließen und weiterentwickelt werden, sei es in Tanz, Kampfsport oder traditionellen Spiele. Durch den Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund entstehen innovative Ansätze und neue Stile, die den Sport weiterbringen können.

Integration findet aber ganz und gar nicht nur im sportlichen Bereich statt. Um die Vielfältigkeit der Interessen und Talente aller Menschen zu fördern, soll die Teilhabe in Kunst und Kultur ebenso unterstützt werden. Das Zusammenspielen eines Instrumentes, der Gesang oder Tanz, das Malen oder Meißeln ebenso wie literarische Werkstätten bieten die Möglichkeit und verleihen die Mittel zum kreativen Ausdruck der eigenen Fähigkeiten. Neue kulinarische Angebote, Musikgenres, miteinander verschmelzende Kunstformen und Feste bereichern das kulturelle Leben in Deutschland und tragen zu einer Würdigung und Stärkung des Selbstbewusstseins der Menschen mit Migrationsgeschichte im Sinne einer Vorbildfunktion bei. Um aber Teil der sportlichen und kulturellen Welt sein zu können, bedarf es zuvorderst einer guten Gesundheitsfürsorge. Der Zugang dazu kann für Migrantinnen und Migranten selbst eine echte Herausforderung sein. Zwischen Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden und einem Mangel an Ressourcen kann es schwierig sein, das passende medizinische Angebot bzw. die passende Beratungsstelle zu finden und daraus einen persönlichen Nutzen ziehen zu können. Es ist daher entscheidend, integrative Gesundheitskonzepte zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse und Hintergründe und auch auf die Wohnsituationen der Zugewanderten eingehen. Die Fachgruppe „Gesundheit, Sport und Kultur“ traf sich insgesamt zwei Mal, um Kultur, Sport und Gesundheit in Verbindung mit Menschen mit Migrationsgeschichte zu kontextualisieren und im gegenseitigen angeleiteten Austausch Handlungsempfehlungen, bzw. Maßnahmen für folgende Themenfelder zu erarbeiten:

3.2.1. Themenfeld Informationen zur Gesundheitsprävention

Im Bereich Gesundheit wurde hier vor allem der fehlende Wissenstransfer zu präventiven Gesundheitsangeboten herausgestellt, verbunden mit der wiederum einhergehenden schweren

Erreichbarkeit der Zielgruppe sowie die fehlende Vernetzung und Kooperation mit den regionalen gesundheitlichen „Playern“ im Odenwaldkreis. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich mit ihrem Blickwinkel auf gesundheitliche Themen auf den Integrations- und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises sowie den Hessischen Integrationsmonitor stützen: So nehmen Menschen mit Migrationsgeschichte die Gesundheitsvorsorge deutlich weniger in Anspruch als Menschen ohne Migrationsgeschichte²¹. Auch bei Über- bzw. Untergewicht sind Kinder mit Migrationsgeschichte jeweils in der schwächeren gesundheitlichen Gruppierung. Auch subjektiv wahrgenommene Perspektiven der Teilnehmenden der Fachgruppe, dass zum Beispiel Menschen mit Migrationsgeschichte Angebote der Pflegeberatung kaum in Betracht ziehen bzw. wahrnehmen, wird durch die Ergebnisse des Integrations- und Teilhabemonitors bestätigt. Hier lauteten die Zielformulierungen:

- ➔ *Es gibt Kooperationen mit regionalen Arbeitgebenden.*
- ➔ *Es findet ein Wissenstransfer zu präventiven Gesundheitsangeboten statt.*
- ➔ *Die Gesundheitskompetenz zugewanderter Familien wird gestärkt.*

3.2.2. Themenfeld Vielfaltsorientierte und diversitätssensible Kulturarbeit

Im Bereich Kultur und Sport zogen die Teilnehmenden der Fachgruppe das Fazit, dass eine Strategie für Partizipation und Mitgestaltung für Menschen mit Migrationsgeschichte an Kultur- und Sportangeboten zu erarbeiten ist, die beinhaltet, wie partizipative Teilhabe an und Mitgestaltung von Sport- und Kulturveranstaltungen durch Migrantinnen und Migranten, Neuzugewanderte mit und ohne Migrationsgeschichte und Geflüchtete gelingen kann. Zwar gibt es im Odenwaldkreis vereinzelt kulturelle Formate, die sich speziell an Zugewanderte wenden, diese Zielgruppe aber trotz großer Anstrengungen nur zum geringen Teil erreichen kann.²² Um den Radius der Erreichbarkeit zu vergrößern, sind gemeinsame Schnittstellen von Kultur und Sport und gesundheitlicher Aufklärung zu finden. Dabei sollten unbedingt vorhandene Formate berücksichtigt werden wie bspw. die schon bestehenden Veranstaltungen der „Interkulturellen Woche“, der „Interkulturellen Wochen gegen Rassismus“ oder das Basketballturnier in Erbach. Die ausgearbeiteten Maßnahmen sind vor allem auf die sprachlichen Barrieren, den Bedarfen von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie barrierefreie Zugänge ausgerichtet. Die Zielformulierungen lauten hier:

²¹ Mileli, Diego: Integrations- und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises, S. 77.

²² Präventionsketten Höchst i. Odw.: <https://hage.de/aktuelles/hage-nachrichten/nachricht/fachkongress-praevention-gesundes-aufwachsen-von-kindern-und-jugendlichen-foerdern-familien-staerken-1331/> (abgerufen am 09.01.2025).

- ➔ *Es gibt eine Strategie zur Partizipation und Mitgestaltung an Sport- und Kulturevents.*
- ➔ *Es gibt Schnittstellen bei Theater- und Kunstprojekten.*
- ➔ *Es werden Sportevents und Aktionen zur gesundheitlichen Aufklärung geschaffen.*

3.2.3. Themenfeld Sichtbarkeit außerschulischer Sport- und Kultureller Bildungsangebote

Gleichberechtigte Teilhabe setzt niedrighschwellige Zugänge voraus. Der Wissenstransfer zu den Möglichkeiten und dem Nutzen kultureller und sportlicher Angebote sowie deren Mehrwert für die Gesundheit erfordert die Berücksichtigung der Bedarfe in den Zielgruppen. Dabei gilt es bspw. sprachliche Barrieren zu überwinden, damit die Fülle sowohl an kulturellen als auch sportlichen Angeboten im Odenwaldkreis von Menschen mit Migrationsgeschichte noch besser wahrgenommen werden kann. Hierfür braucht es gut vernetzte Personen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, welche den Spaß und die Angebote direkt in den Communities bewerben. Die Zielformulierungen lauten hier:

- ➔ *Es findet ein Wissenstransfer zu kulturellen und sportlichen Angeboten statt.*
- ➔ *Es existieren niedrighschwellige Zugänge zu Angeboten.*
- ➔ *Es gibt Kenntnisse über die Bedarfe der Zielgruppe.*

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Sport

Brückenbauer Basketball - Mirza Kadirić: „Bei den Odenwald Dragons ist unwichtig, woher jemand kommt“

Will ich Basketball-Profi werden oder nicht? Vor dieser Frage stand Mirza Kadirić, als er 17 Jahre alt war. Die Möglichkeit einer solchen Karriere hätte er gehabt, talentiert wie er war. Aber er entschied sich dagegen, studierte in Frankfurt Politikwissenschaften und ist heute in Erbach als Vermögensberater tätig.

Was nicht heißt, dass er dem Basketball untreu geworden wäre. Im Gegenteil. Er ist Sportwart, Cheftrainer und Schiedsrichter bei den Odenwald Dragons, dem Erbach-Michelstädter Basketballverein. Auch seine Frau Elvira engagiert sich; sie ist Schiedsrichterin und zuständig für Events und Sponsoren. Hauptberuflich arbeitet sie in einer Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Frankfurt. Die beiden haben dem Verein, der im Herbst 2023 kaum

eine Zukunft hatte, wieder auf die Beine geholfen. „Wir sind froh, zu einem tollen Vorstandsteam zu gehören. Wir alle sind begeistert von diesem Sport.“

Dank eines großen ehrenamtlichen Engagements spielen mittlerweile wieder 50 Kinder und Jugendliche in drei Mannschaften Basketball. Auch ein Erwachsenentraining gibt es. Insgesamt hat der Verein rund 100 Mitglieder. Das Training und die Heimspiele finden in den Campus-Hallen in Michelstadt statt. Das nächste große Projekt ist das diesjährige Pfingstturnier als 3-gegen-3-Turnier, zu dem auch Mannschaften aus Michelstadts französischer Partnerstadt Rumilly erwartet werden. „Uns ist es wichtig, solche internationalen Brücken zu bauen“, betont Mirza Kadirić.



Großes Engagement für die Odenwald Dragons: Mirza Kadirić, seine Frau Elvira (rechts) und Stefanie Joos vor der Campus-Halle B in Michelstadt.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

Ohne Sponsoren könnte der Verein ein Event wie dieses nicht realisieren. „Wir sind froh über die finanzielle Unterstützung etlicher Firmen“, sagt Elvira Kadirić. „So konnten wir etwa auch einen ganzen Trikotsatz für Heim- und Auswärtsspiele anschaffen.“ Hinzu kommen Spenden sowie die regelmäßige Förderung durch den Sportkreis und die Ehrenamtsagentur des Odenwaldkreises. Dass Mitgliedsbeiträge allein nicht reichen, um die Hallenmiete, ein kleines Entgelt für die vereinseigenen Trainer und Schiedsrichter oder Ausflüge zu bezahlen, weiß auch Schriftführerin Stefanie Joos. „Aber wir stemmen das, auch weil wir dank unserer tollen Arbeit gut vernetzt sind.“ Die Lehrerin ist schon seit zehn Jahren bei den Odenwald Dragons aktiv und hat die Kadirićs beim Wiederaufbau vor zwei Jahren stark unterstützt.

Zurück zum Pfingstturnier 2025: Sehr gerne hätte Mirza Kadirić auch Teams aus seiner bosnischen Heimat eingeladen, doch ließ sich die dreitägige Unterbringung der Gruppe leider nicht finanzieren. „Noch mehr Sponsoren fanden sich nicht“, sagt er. „Und ich wundere mich schon sehr über die Preise von Jugendherbergen.“

Seine Familie war im Jahr 1992 aus dem bosnischen Prijedor geflohen. Der Bosnienkrieg tobte. „Auch bei uns gab es einen Genozid durch die serbische Armee, nicht nur in Srebrenica, das bekannteste Beispiel für die Massaker jener Zeit.“ Kadirić verlor 76 Angehörige. Sein Vater floh zuerst nach Deutschland, um die nötigen Vorkehrungen zu treffen. Wenig später kamen seine Mutter, sein jüngerer Bruder und er nach. Zweieinhalb Jahre alt war Mirza Kadirić da. Zunächst kamen sie bei einer Tante in Baden-Württemberg unter, dann zog die Familie erst nach Iserlohn, dann nach Rodgau. Der Vater, in seiner Heimat als Journalist tätig, schaffte zunächst auf dem Bau, bevor er sich als Vermögensberater selbständig machte. Auch dass die Familie anfangs nur geduldet war und ihnen die Abschiebung drohte, war sehr belastend.

Mirza Kadirić ist bis heute bosnischer Staatsbürger, seine in Frankfurt geborene Frau ist Deutsche mit bosniakisch-kosovarischen Wurzeln. „Ich kann auch ohne den deutschen Pass ein sehr wertvolles Mitglied der deutschen Gesellschaft sein“, sagt er. Zumal seine Migrationsgeschichte sowieso nie abgeschlossen sei. „Schon aus Achtung vor meinen ermordeten Ahnen, aber auch als Mahnung.“

Es sind seine Migrationserfahrungen, die ihn sehr sensibel für die Kinder und Jugendlichen machen, die er im Verein trainiert. 60 Prozent haben einen Migrationshintergrund, ein Trainer kommt aus Kirgisistan, ein anderer aus der Türkei. „Hier ist es unwichtig, welche Wurzeln ihre Familien oder sie selbst haben. Was zählt ist, dass sie durch den Sport Ehrgeiz entwickeln und mehr Selbstvertrauen bekommen. Wie positiv sich das auswirkt, sehe ich gerade besonders bei den ukrainischen Jugendlichen.“ Sport leiste unglaublich viel für Integration und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Deshalb ist dem Verein auch an einem guten Draht zu den Eltern jener Kinder gelegen. Kadirić weiß, dass viele Kinder mit Migrationsgeschichte in eher einkommensschwachen Familien aufwachsen. „Das erschwert einen sozialen Aufstieg.“ Der Verein bemüht sich deshalb zum Beispiel um Gelder aus dem Bildungs- und Teilhabe-Topf des Bundes, damit Eltern die Mitgliedsbeiträge zahlen können, wie seine Frau schildert.

Eine überaus wichtige Aufgabe haben für Mirza Kadirić aber auch die Schulen: „Sie müssen die Potenziale auch jener Kinder früh entdecken.“ Er selbst hatte eine Grundschullehrerin, die ihn stark gefördert hat. „Ihr habe ich sehr, sehr viel zu verdanken.“

Stefan Toepfer

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zu Integration und Kultur

Die Kraft von Theater und Musik - Wie Eleonora Venado und Gamze Karaca Menschen zusammenführen

Acht Worte. Mehr braucht Gamze Karaca nicht, um zu beschreiben, was ihre Arbeit prägt: Bir lisan, bir insan. Iki lisan, iki insan. „Das türkische Sprichwort bedeutet: Eine Sprache, ein Mensch. Zwei Sprachen, zwei Menschen. Je mehr wir andere Sprachen sprechen oder zumindest Interesse an ihnen zeigen, desto mehr werden wir zum Menschen, öffnen uns und können Brücken bauen.“

Das lebt und erlebt Gamze Karaca, die in Lützelbach aufgewachsen ist, Tag für Tag in Berlin-Kreuzberg. Dort arbeitet die Diplom-Pädagogin und Kinder- und Jugendtherapeutin bei einem Jugendhilfeträger. Aber auch bei einem besonderen Theaterprojekt, das sie



Musiktalente: Seyhan Kart und Gamze Karaca bei der Premiere des Theaterstücks „Cesaret – Sound of Rotkäppchen“ im Bürgerhaus in Höchst
© Privat

im vergangenen Jahr im Odenwaldkreis gemeinsam mit Eleonora Venado, deren Mann Thomas sowie mit Seyhan Kart auf die Bühne gebracht hat: „Cesaret – Sound of Rotkäppchen“.

„Cesaret“ heißt „Mut“ – und genau darum ging es: Wie Rotkäppchen mutig ihren eigenen Weg geht und so zu ihrer Identität findet.

Dabei spielten Sprachen eine große Rolle. Es gab Lieder und Texte auf Türkisch, Kurdisch und Deutsch, was die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler der Höchster Ernst-Göbel-Schule widergespiegelt hat. „Indem jede Sprache ihren Platz hatte, fand die Gruppe mehr und mehr zusammen“, schildert Venado. Sie hat bis zu ihrer Pensionierung im Jahr 2020 an der Ernst-Göbel-Schule Biologie und Erdkunde unterrichtet – aber dort auch das Fach Darstellendes Spiel etabliert.

Eleonora Venado gehörte mit ihrem Mann auch zu den Gründern des Theatervereins Spiellust. Bis heute engagieren sie sich unter anderem im interkulturellen Theaterforum Taklit, einer Abteilung der Spiellust, zu deren Programm auch „Cesaret“ gehörte. Für das Stück, dessen Realisierung die Ernst-Göbel-Schule tatkräftig



Theatermachende: Eleonora Venado und ihr Mann Thomas, hier am Montmelianer Platz in Höchst, haben „Cesaret – Sound of Rotkäppchen“ mitrealisiert.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

unterstützt hat, arbeiteten beide Frauen eng zusammen: Venado brachte ihr Know-how in der Inszenierung von Theaterstücken ein und Karaca ihr musikalisches Talent, denn sie ist nebenberuflich als Musikerin tätig. Sie war einst selbst Schülerin Venados an der Ernst-Göbel-Schule.

Die intensiven Proben mit dem Ensemble und die drei Aufführungen in Höchst, Rai-Breitenbach und Beerfelden haben für Venado und Karaca im Kleinen gezeigt, was Integration und Teilhabe auch im Großen bedeuten: Anerkennung von Vielfalt, konsequente Arbeit am Abbau von Vorurteilen, Menschen unterschiedlicher Wurzeln zusammenbringen.

„Indem die Jugendlichen immer mehr spürten, dass sie unabhängig von Nationalitäten in ihrer Identitätsfindung vor den gleichen Herausforderungen stehen, etwa dem Umgang mit Autoritäten, spielten die Wurzeln ihrer Familien und Vorurteile eine immer geringere Rolle“, schildert Eleonora Venado. „Wir sind in Bezug auf unser Menschsein alle gleich.“ Von Erfahrungen und Einsichten wie diesen könne auch die ganze Gesellschaft in punkto Integration und Teilhabe profitieren, hebt sie hervor.

Ähnlich sagt es Gamze Karaca: „Wir müssen in Deutschland noch viel mehr üben, wie wir miteinander in Dialog treten, wie wir Befremden gegenüber anderen Kulturen ausdrücken, ohne sie abzuwerten, wie wir auf Alltagsrassismen antworten. Das geht sehr gut über solche Projekte wie unser Theaterstück.“

„Cesaret“ war nicht das erste interkulturelle Projekt, das die beiden Frauen realisiert haben. Im Jahr 2023 gab es einen Austausch der Spiellust mit einem Tanztheater aus der türkischen Stadt Gaziantep, das im Odenwaldkreis zu Gast war – vor allem mit Unterstützung der Stadt Michelstadt, der türkischen Community aus Breuberg und der Ernst-Göbel-Schule. Als Beispiel ihrer eigenen „langen interkulturellen Arbeit“ führt Venado auch einen Austausch der Theater AG der Ernst-Göbel-Schule mit Partnerinnen und Partnern aus St. Petersburg und Prag in den Jahren 2004 bis 2006 an. „Das alles führt Menschen zusammen und weckt Verständnis füreinander. Auch wenn der Weg dahin mitunter mühsam ist, lohnt sich dieses Engagement unbedingt“, sagt Venado.

Derzeit arbeitet sie auf die für Ende Juni 2025 in Höchst geplante Uraufführung eines ebenfalls von ihr mitverantworteten Stücks der Spiellust vor. Es heißt „Die breite Schmurchel“ und steht für ein fruchtbares Miteinander von „gesellschaftlichen und lebensweltlichen Ideen und Diskursen“ jenseits polarisierender Ordnungsversuche.

„Die Unübersichtlichkeit und Vielfältigkeit unserer Welt lässt sich nicht auf einen einfachen Nenner bringen“, sagt Venado. „Es geht vielmehr darum, dies als Chance wahrzunehmen und die Gesellschaft im Kleinen wie im Großen gemeinsam zu gestalten – als Menschen, die füreinander offen sind. So gesehen, hat auch dieses Stück eine starke integrationspolitische Note.“

Also: Vorhang auf!

Stefan Toepfer

3.3. Kommunikation und Öffnung der Verwaltung

Das Handlungsfeld Kommunikation und Öffnung der Verwaltung kann der sogenannten identifikatorischen Dimension der Integration zugeordnet werden. In diesem Fall bedeutet das konkret „[...] die von der Aufnahmegesellschaft geschaffene Willkommenskultur und ihre Akzeptanz der Zugewanderten [zu fördern]. Benachteiligung und Diskriminierung durch die Aufnahmegesellschaft behindern die identifikatorische Integration.“²³ Da vielfaltsorientierte Öffnung der Verwaltung, Vereine und Kommunen sowie Willkommens- und Anerkennungskultur den größten Anteil der Arbeitsbereiche der WIR-Vielfaltszentren ausmachen und diese ebenfalls mit dem Erstarken extremistischer und populistischer Denkweisen und Parteien konfrontiert sind, ist der Blick auf und in die Verwaltung elementar. Dabei spielen zwei Methoden eine tragende Rolle, zum einen die interkulturelle/vielfaltsorientierte Kompetenz, zum anderen das Diversity-Management.

Eine vielfaltsorientierte Kompetenz ist bei Verwaltungsmitarbeitenden genauso wichtig wie bei Neuzugewanderten. Alle sollten stets offen sein für eine vielfältige Gesellschaft und in einen Lernprozess zu interkultureller Kompetenz gehen, um eventuelle Missverständnisse in der Kommunikation zu überwinden und eine Idee dafür zu haben, welche Bedürfnisse Migranten und Migrantinnen und Neuzugewanderte haben. Umgekehrt ist es ebenso notwendig zu verstehen, wie die Strukturen und Arbeitsprozesse in einer Verwaltung aufgestellt sind. Diversity-Management in der Verwaltung bezieht sich auf die gezielte und systematische Gestaltung der Verwaltungspraxis, um eine vielfältige Belegschaft und inklusive Arbeitsumgebung zu fördern. Dabei geht es nicht nur um die Anerkennung von kultureller Vielfalt, sondern auch um die Berücksichtigung weiterer sogenannter Vielfaltsdimensionen wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Behinderung. Ideen und Maßnahmen des Diversity-Managements zielen nochmal mehr darauf ab, innerhalb der Verwaltungsbelegschaft die Bevölkerung abzubilden und sensibilisieren nachhaltig für den Mehrwert einer diskriminierungsfreien Verwaltung, die den Servicegedanken stets im Fokus hat.

In der Priorisierung dieser Fachgruppe ergaben sich als Themenfelder das „Bild der Verwaltung“ und damit verbunden eine Auseinandersetzung damit, was Verwaltung leisten kann und mit welchen wahrgenommenen Erwartungen Einwohnende an die Verwaltung herantreten.

²³ Hessischer Integrationsmonitor 2024

Für eine gelingende Kommunikation und Öffnung der Verwaltung ist der Blick auf Möglichkeiten zur Entlastung von Verwaltungsmitarbeitenden klar definierte Verantwortlichkeiten und die verstetigten Kooperationsstrukturen zwischen Haupt- und Ehrenamt nötig. Die verschiedenen Perspektiven auf Verwaltung und die ggf. integrationshemmenden Strukturen von Verwaltung konnten von den Fachgruppenmitgliedern offen und wertschätzend diskutiert werden.

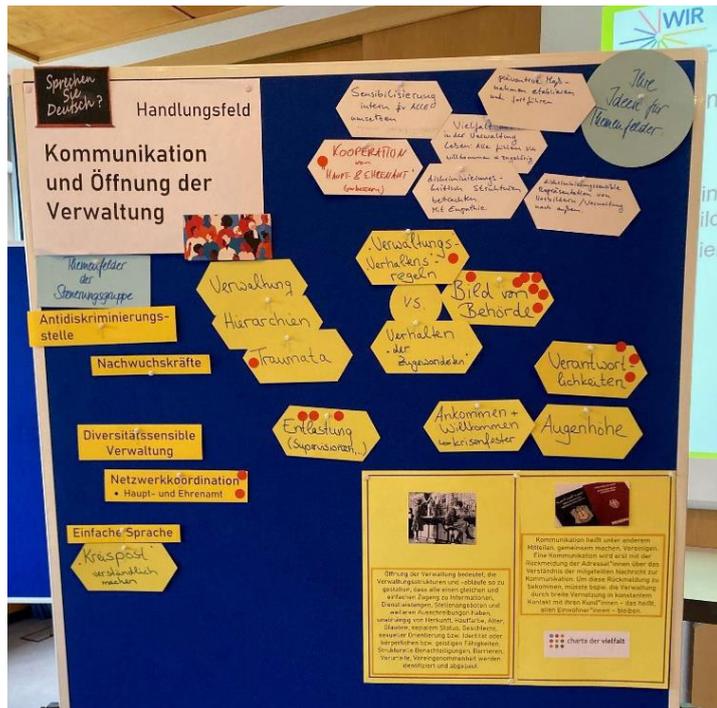


Abbildung 9: Pinnwand zur Priorisierung der Themenfelder innerhalb der Fachgruppe

In den drei ausgearbeiteten Themenfeldern werden als Gelingensfaktoren die Verantwortung für vielfaltsorientierte Kommunikation und Öffnung der Verwaltung sowohl bei den Verwaltungsmitarbeitenden und der Führungsebene als auch dem wohlvollenden Verhalten der Bürgerinnen und Bürger vorausgesetzt.

3.3.1. Themenfeld Bild auf die Verwaltung

Ein für die Teilnehmenden besonders häufig hervorgehobener Punkt war das „Bild“, welches Bürgerinnen und Bürger von Behörden haben. Zum einen verbinden Zugewanderte die Behörde oftmals mit Frust, bspw. in Bezug auf langwierige Anerkennungsprozesse beantragter Aufenthaltstitel und dem Erhalt einer Arbeitserlaubnis. Oftmals bereiten Zugewanderten mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen die seitens der Verwaltung für sie kaum verständlich formulierten Schreiben Probleme. Des Weiteren erfahren Menschen mit Migrationsgeschichte nicht selten Diskriminierung, auch wenn diese häufig unbewusst stattfindet. Zum anderen wurde von manchen Fachgruppenmitgliedern die Beobachtung geteilt, dass es gerade bei Migrantinnen und Migranten häufiger als bei anderen Bürgerinnen und Bürgern zu Konflikten in der Verwaltung kommt, da allgemeine Werte und Verhaltensregeln scheinbar nicht eingehalten werden bzw. bekannt sind (bspw. bei der Akzeptanz von männlichen Bürgern gegenüber Mitarbeiterinnen insbesondere auch in gehobenen Positionen).

Dies berücksichtigt ergaben sich folgende Zielformulierungen:

- ➔ *Bürgerinnen und Bürger begegnen den Verwaltungsmitarbeitenden unvoreingenommen.*
- ➔ *Die Kundinnen und Kunden der Verwaltung machen keine diskriminierenden Erfahrungen innerhalb der Verwaltung.*
- ➔ *Das Verwaltungspersonal ist ein Abbild der Bevölkerungsvielfalt.*
- ➔ *Der Servicegedanke wird innerhalb der Verwaltung gelebt.*

3.3.2. Themenfeld Ressource Verwaltungsmitarbeitende

Auf Grund stark belastender Beratungssituationen entstand der Wunsch nach besserem Schutz und einer (psychischen) Entlastung der Mitarbeitenden (insbesondere nach übergriffigen Verhalten) in Form von Supervisionen. Dies wäre wichtig, um personelle Ressourcen zu schonen und langfristig in diesem Bereich arbeitsfähige und stabile Verwaltungsmitarbeitende zur Verfügung zu haben. Für kleinere Verwaltungseinheiten in den kreisangehörigen Städten und Gemeinden hätte es einen großen Mehrwert, wenn beispielweise durch den Kreis organisierte Fortbildungen rund um das Thema interkulturelle Kompetenzen auch für die dortigen Mitarbeitenden angeboten werden.

Die Zielformulierungen für das Themenfeld lauten:

- ➔ *Verwaltungsinterne, wertschätzende Kommunikationsprozesse verstetigen sich.*
- ➔ *Die Resilienz der Verwaltungsmitarbeitenden wird erhöht und bewahrt.*
- ➔ *Interkulturelle Schulungen schaffen Entlastung im Arbeitsalltag.*

3.3.3. Interkommunale Vernetzung

Ein weiteres Anliegen war die teils schwerfällige Kommunikation zwischen Ausländerbeiräten (bzw. mancherorts Integrationskommissionen) und Verwaltung. Allgemein bedarf es der verbesserten Kooperation sowie Koordination von Haupt- und Ehrenamt, um krisenfeste und nachhaltige Willkommens- und Anerkennungsstrukturen zu schaffen.

Für viele migrierte Bürgerinnen und Bürger gibt es Unklarheiten, was die Verantwortlichkeiten verschiedener Ämter und Stellen betrifft. Die Tatsache, dass in kleineren Verwaltungseinheiten Verwaltungsmitarbeitende oftmals Doppelfunktionen einnehmen, kann den Weg ad hoc die richtige Ansprechperson zu finden, erschweren. Dementsprechend existiert der Bedarf

Verweis- und Sozialberatung kommunal, insbesondere direkt vor Ort in Städten und Gemeinden auszubauen. Diese sollte möglichst offen und niedrigschwellig angeboten werden, denn auf dieser Ebene kann ein Kontakt zur neuzugewanderten/migrierten Bevölkerung auf „Augenhöhe“ stattfinden. Diese Bedarfe sind in den nachfolgenden Zielformulierungen zusammengefasst:

- ➔ Sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Verwaltungsmitarbeitende des Kreises und der Städte und Gemeinde sowie ehrenamtlich Engagierte kennen die zuständigen Ansprechpersonen bzw. verantwortlichen Stellen.
- ➔ Die Verweisberatung in Behörden und Beratungseinrichtungen wird nachhaltig implementiert.



Abbildung 10: Der Problem- und Lösungsbaum im Handlungsfeld Kommunikation und Öffnung der Verwaltung

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zur Öffnung der Verwaltung

Keine Scheu vor fremden Sprachen und gesellschaftlichen Debatten - Wie die Rathäuser von Erbach und Oberzent interkulturelle Kompetenz verstehen

Wer eine Flugreise macht, vertraut nicht nur der Crew im Flugzeug, sondern auch der im Tower. Die Fluglotsinnen und -lotsen dort haben die Übersicht, unterstützen die Pilotinnen und Piloten und sorgen so für einen sicheren Flug.

Den Überblick behalten, mögliche Gefahren bannen, Ratsuchenden sagen, was sie machen müssen – das tun auch Christiane Hastert und Diana Zimmermann. So lotsen sie Bürgerinnen



Stehen für interkulturelle Kompetenz: Christiane Hastert (links) von der Stadt Erbach und Diana Zimmermann von der Stadt Oberzent beim Gespräch im Erbacher Rathaus.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

und Bürger hin zu einem sozial möglichst gut gesicherten Leben. Hastert arbeitet im Erbacher Rathaus, Zimmermann in dem von Oberzent.

„Unsere Stadtverwaltungen haben erkannt, dass Anlaufstellen wie diese wichtig sind, um Menschen in Not zu helfen“, sagen die beiden Frauen. Zimmermann ist schon seit 1999 in der Sozialverwaltung von Oberzent, vormals Beerfelden, tätig; Hastert hat diese Aufgabe in Erbach seit zweieinhalb Jahren. Sie pflegen einen engen Austausch.

Bürgerinnen und Bürger kommen mit unterschiedlichen Anliegen zu ihnen: Wie finde ich eine Wohnung? Welchen Antrag muss ich wo stellen? Was bedeutet dieser Bescheid? Wie komme ich aus meiner Einsamkeit heraus? Hastert und Zimmermann gehen auf jede Frage ein, suchen Kontakt zu anderen zuständigen Stellen, ebnen Wege, vermitteln Zuversicht.

Das gilt natürlich auch für Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsgeschichte. „Geflüchtete zum Beispiel haben am Anfang sehr viele Fragen. Der Erstkontakt mit ihnen ist mir sehr wichtig“, sagt Zimmermann. „Wir verständigen uns auf Englisch oder notfalls eben mit Hilfe der Übersetzungs-App meines Handys. Das klappt gut, und die Menschen fühlen sich ernst genommen.“ Das ist auch Hastert ein zentrales Anliegen. Sie berichtet zum Beispiel von einer

Eritreerin, die zu ihr kam, weil sie eine Wohnung suchte. „Nach und nach wurde klar, dass sie noch vor vielen anderen Aufgaben stand, die wir Stück für Stück lösen konnten.“

Auch die Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsgeschichte ganzheitlich und vorurteilsfrei zu sehen sowie sprachsensibel zu sein – das sind zwei wesentliche Merkmale interkultureller Kompetenz von Kommunalverwaltungen, für die Hastert und Zimmermann stehen. Zimmermann hat zudem seit kurzem eine Kollegin mit türkischen Wurzeln, die bereits Auszubildende im Rathaus war. „Dass sie in die Sozialverwaltung gekommen ist, ist eine große Hilfe“, so Zimmermann.

Doch jenseits der Hilfen im konkreten Einzelfall bewegen die beiden Städte in punkto Integration viele weitere Felder. In beiden Kommunen gibt es zwar keinen Ausländerbeirat, aber dafür eine Integrationskommission mit Vertreterinnen und Vertretern der Ausländer und der politischen Gremien – einschließlich der beiden Bürgermeister Dr. Peter Traub (Erbach) und Christian Kehrer (Oberzent). Sie teilen sich den Vorsitz in ihrer Kommission mit einem ausländischen Bürger bzw. einer ausländischen Bürgerin.

In Oberzent ist diese Kommission mitverantwortlich für ein interkulturelles Fest, das im Jahr 2024 zum zweiten Mal stattfand. Dann sind in Beerfelden die Kirche und die Moschee geöffnet, Christen und Muslime besuchen einander und kommen ins Gespräch, wie Zimmermann schildert. „Für manche erschließen sich hier ganz neue Welten.“ Ein Kooperationspartner für Kommunen ist der Rat der Religionen, der in Erbach schon ein Friedensgebet veranstaltet hat. Über solche einzelnen Aktionen hinaus sieht Ute Marquardt, Hauptamtsleiterin im Erbacher Rathaus und Schriftführerin der Integrationskommission, in diesem Gremium ein wichtiges Instrument dafür, „die Haltung in der Stadtgesellschaft Migrantinnen und Migranten gegenüber zu prägen und, wo erforderlich, zu verändern“. Das Thema Migration und Integration gehöre in die Mitte der Gesellschaft, so Marquardt. „Es an den Rand zu drücken, ist aus meiner Sicht grundfalsch - bei einem Migrantenanteil in der Stadt von insgesamt rund 30 Prozent, der in Kitas und Schulen noch höher ist. Das heißt aber auch, dass alle bereit sein müssen, miteinander zu sprechen und auch Konflikte miteinander auszutragen.“

Bürgermeister Dr. Traub und Marquardt können sich gut vorstellen, dass die Erbacher Stadtverwaltung ein eigenes Integrationskonzept erstellt: „Es muss klarer sein als bisher, was die Stadt in diesem Zusammenhang braucht und welche wertvollen Ressourcen wir schon haben“, so Marquardt. Außerdem halten beide einen eigenen Integrationsbeauftragten im Rathaus für erforderlich, der mit Hastert zusammenarbeitet und sie entlastet.

Die Bretter, die Marquardt, Hastert und Zimmermann bohren müssen (und wollen), sind manchmal dünn, manchmal aber auch recht dick. Davon abschrecken lassen sich die drei Frauen nicht. „Mir hat einmal jemand aus einer anderen Behörde gesagt: Wir sind nicht dazu da, dass es den Menschen besser geht“, erzählt Marquardt. „Das hat mich erschrocken, denn das sehe ich komplett anders“, fügt sie hinzu und spricht damit Christiane Hastert und Diana Zimmermann aus dem Herzen. „Eine Kommunalverwaltung muss für alle Bürgerinnen und Bürger offen sein, natürlich auch für jene mit Migrationsgeschichte.“

Stefan Toepfer

3.4. Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung

Von den Mitgliedern einer Gesellschaft wird erwartet, dass sie einer Arbeit nachgehen und ihren Lebensunterhalt nach Möglichkeit selber finanzieren können. Dazu gehören auch Menschen, die eine Zuwanderungsgeschichte haben. Die Aufnahme einer Arbeit ist nicht nur aus dem Grund sinnvoll, um die sozialen Systeme zu stabilisieren; eine Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert auch die gesellschaftliche Teilhabe und Integration allgemein, da sie idealerweise zu einem ausreichenden Lebensunterhalt führt. Bevor eine Arbeit aufgenommen werden kann, bedarf es allerdings einiger Punkte zu bedenken: Zum einen gelten verschiedenste Regelungen, wann wie wer eine Arbeit überhaupt aufnehmen darf. Zum anderen existieren viele weitere Hürden (Sprachkompetenz, Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse, etc.), die eine Arbeitsaufnahme für migrierte Menschen erschweren.

Als wichtiger Schwerpunkt wurde von der Fachgruppe das Themenfeld Wohnen identifiziert. Ein Dach über dem Kopf zu haben ist nicht nur ein Grundbedürfnis eine Wohnung zu finden stellt auch einen der ersten Schritte im Ankommen-Prozess dar und sollte im Idealfall gegeben sein, bevor es um die Aufnahme einer Arbeit geht. Die angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt ist nicht nur ein Großstadt-Phänomen, sondern macht sich auch im Odenwald bemerkbar.

Auch der Arbeitsmarkt in Deutschland und somit auch dem Odenwaldkreis befindet sich seit einiger Zeit im Wandel: Beispielsweise durch die Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie Künstliche Intelligenz fallen Arbeitsplätze weg und es entstehen an anderer Stelle neue. Ein besonders herausfordernder Faktor stellt jedoch der demographische Wandel dar: Die Gesellschaft wird im Durchschnitt immer älter und es gehen mehr Menschen in Rente, als junge Menschen in die Arbeitswelt nachrücken.

Der so entstandene Fach- und Arbeitskräftemangel wird in diesem Kontext auch von der Fachgruppe als eine Herausforderung angesehen. Während die Zuwanderung das Potenzial hat, den Mangel abzuschwächen, müssen dabei jedoch auch die qualitativen Arbeitsverhältnisse von Zugewanderten berücksichtigt werden. Denn eine umfassende Integration und Teilhabe kann nur dann vollständig gewährleistet sein, wenn diese jenen der Angehörigen der Aufnahmegesellschaft entsprechen.

Die Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt können insgesamt unterschiedlicher Natur sein: So sind es oft bürokratische oder sprachliche Hürden, die zunächst gemeistert werden müssen,

bevor eine Arbeitsmarktintegration überhaupt möglich ist. Während die Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt natürlich auch einen beeinflussenden Charakter auf den Arbeits- und Fachkräftemangel haben, wird hier der Fokus jedoch mehr auf den Menschen statt auf die Arbeit an sich und die Arbeitgebenden gelegt. Weiterhin müssen jene mitgedacht werden, die keiner Arbeit nachgehen können oder aufgrund einer Arbeitslosigkeit sozial abgesichert und unterstützt werden müssen.

Zu den drei im nachfolgenden genauer beschriebenen Themenfeldern, welche durch die Fachgruppe priorisiert wurden, wurden Zielformulierungen definiert und im Rahmen der Fachgruppen entsprechende Maßnahmen konzipiert.



Abbildung 11: Ergebnisse des 1. Fachgruppentreffens Arbeitsmarkt und soziale Sicherung

3.4.1. Themenfeld Wohnen

Hürden bei der Wohnungssuche ergeben sich durch die allgemein schwierige Situation auf dem Wohnungsmarkt im Odenwaldkreis: Es gibt wenig bezahlbaren Wohnraum und zu wenig Sozialwohnungen; der Wohnungsmarkt liegt zum Großteil in privater Hand. Menschen mit Migrationsgeschichte sind hier klar im Nachteil, da sie neben einem geringeren durchschnittlichen Verdienst (vgl. Dashboard Integration Rubrik „Löhne“²⁴) auf dem Wohnungsmarkt häufiger Rassismus und Diskriminierung ausgesetzt sind (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020).²⁵

²⁴ Statistisches Bundesamt: Dashboard Integration dashboard-integration.de/integration/loehne (letzter Aufruf 31.1.2025)

²⁵ Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, (Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Berlin, 2020.

Die sich aus der Ausgangslage im Themengebiet Wohnen ergebenden Zielformulierungen lauten entsprechend wie folgt:

- ➔ *Es ist leicht für Zugewanderte und Menschen mit Migrationsgeschichte eine Wohnung zu finden.*
- ➔ *Es existieren kein Rassismus und keine Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.*

Weiterhin wurde darüber diskutiert, inwiefern es zu Zwangsräumungen von Geflüchtetenunterkünften kommen darf, wenn es für die Betroffenen schwierig ist, eine neue Wohnung zu finden. Andererseits kommen auf Anfragen der Verwaltung nicht immer Rückmeldungen, ob es überhaupt Versuche gibt, eine neue Wohnung zu finden. Ein direkterer Kontakt mit Betroffenen und deren Unterstützung wären hier über vermittelnde Position sinnvoll.

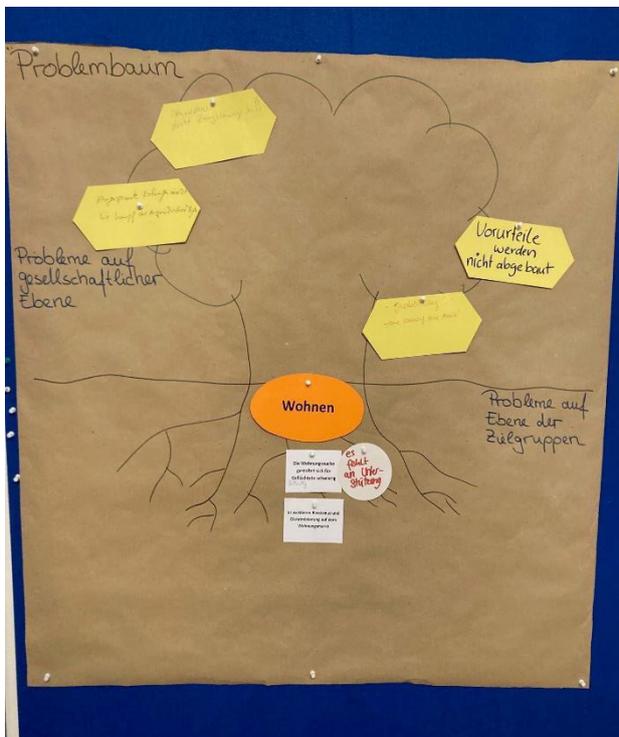


Abbildung 12: Problembaum Themenfeld Wohnen

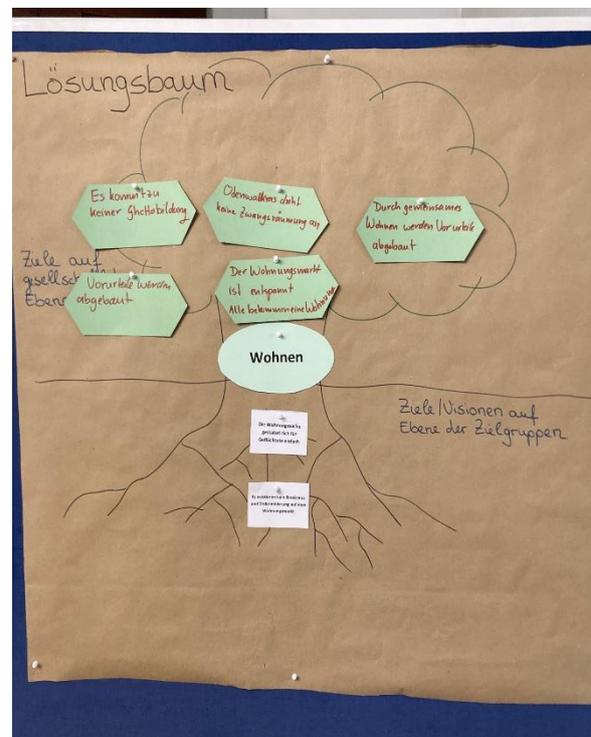


Abbildung 13: Lösungsbaum Themenfeld Wohnen

3.4.2. Themenfeld Arbeits- und Fachkräftemangel

Bezüglich des Arbeits- und Fachkräftemangels gab es bei der Fachgruppe eine große Einigkeit darüber, dass es der Herstellung und Festigung von Verknüpfungspunkten bedarf, damit sowohl Unternehmen von dem Arbeitskraftpotenzial der Zugewanderten als auch Zugewanderte von dem Mangel an Arbeitskräften profitieren. Wichtig ist auch, die Vorteile von Vielfalt und vielfaltsorientierter Öffnung von Unternehmen und Institutionen klar hervorzuheben.

Weiterhin spielen für die Fachgruppe Berufsbildungswege eine Rolle, denn für Schulabschließende und junge Erwachsene ohne Berufsbildung kann das Antreten einer Berufsausbildung unter anderem einen schnelleren und vergleichsweise sicheren Berufseinstieg bieten, während gleichzeitig mehr Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Hierbei gilt es auch, Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt für Zugewanderte zu identifizieren und abzubauen; dieses Themenfeld wird jedoch aufgrund seiner Multidimensionalität in einem späteren Punkt separat behandelt (siehe Kapitel 3.4.3).

- ➔ *Unternehmen und Geflüchtete sind gut vernetzt.*
- ➔ *Unternehmen legen ausreichend Fokus auf Vielfalt.*
- ➔ *Es gibt ausreichende Aufklärung über verschiedene Berufsbildungswege.*

3.4.3. Themenfeld Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt

Es liegt nahe, dass Menschen, die nach Deutschland kommen und bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, gerne weiterhin in dem entsprechenden Bereich arbeiten wollen. Bei vielen dauert jedoch die Anerkennung der Zertifikate sehr lange und das Verfahren ist teilweise sehr intransparent und unverständlich.

Weiterhin machen es fehlende Sprachkenntnisse oftmals schwer, eine Arbeit zu finden. Gleichzeitig sind die kostenlosen BAMF-Sprachkurse häufig auf lange Zeit ausgebucht. Ein Mangel an Sprachlehrenden und strikte Regularien sind unter anderem Gründe dafür.

Damit einher gehen auch eine erschwerte Verständlichkeit von amtlichen Formularen und Mitteilungen. Hier gibt es aber Lösungsansätze, die sich im Handlungsfeld Kommunikation und Öffnung der Verwaltung wiederfinden. Zudem macht es die fortschreitende Entwicklung von KI immer einfacher, Dokumente schnell und kostengünstig übersetzen zu lassen.

Aber auch Migrantinnen und Migranten, die – aus welchen Gründen auch immer – als arbeitsfern gelten, müssen entsprechend unterstützt werden, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Im Integrations- und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises 2022 wird deutlich, dass insbesondere beim ausländischen Teil der Bevölkerung eine hohe Diskrepanz zwischen denen, die im SGB II- Bezug sind, und denen, die Zugang zu Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (SGB III) bekommen.²⁶

Die Zielformulierungen für dieses Themenfeld wurden entsprechend wie folgt ausgearbeitet:

²⁶ Mileli, Diego: Integrations- und Teilhabemonitor, S. 44

- ➔ *Die Zertifikatsanerkennung geht schnell.*
- ➔ *Es gibt ausreichend Hilfsangebote für arbeitsferne Migrantinnen und Migranten.*
- ➔ *Es existieren keine sprachlichen Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt.*
- ➔ *Für Migrantinnen und Migranten ist es schwierig, amtliche Mitteilungen und Formulare zu verstehen.*

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zur Integration im Arbeitsmarkt

Arbeitgeber für Menschen aus fast 50 Ländern - Das Kreiskrankenhaus ist ohne kulturelle Vielfalt nicht zu denken, wie Abir Giacaman und Patrick Ekinda eindrucksvoll zeigen

Wer im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen will, muss schnell sein – so wie das Kreiskrankenhaus des Odenwaldkreises in Erbach. „Ich hatte mich in vielen deutschen Kliniken beworben, das Kreiskrankenhaus hat sehr rasch geantwortet“, erzählt Patrick Ekinda. Sehr zur Freude von Geschäftsführerin Abir Giacaman, die weiß, wie schwer es ist, Fachpersonal zu finden. Verglichen mit anderen Kliniken ist der Personalmangel im Kreiskrankenhaus, dem größten Teil der Gesundheitszentrum Odenwaldkreis (GZO) GmbH, nicht dramatisch. „Aber dafür arbeiten wir auch hart.“ 15 offene Stellen gibt es aktuell. „Die würde ich natürlich sehr gerne besetzen“, sagt Giacaman.

Um die Versorgung von Patientinnen und Patienten sicherzustellen, ist das Krankenhaus wesentlich auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Von den rund 1080 Beschäftigten haben 181 einen ausländischen Pass, das sind mehr als zehn Prozent. Zu ihnen gehört auch Patrick Ekinda. Er stammt aus der kongolesischen Hauptstadt Kinshasa. In der zweitgrößten Stadt des Landes, Lubumbashi, hat er Medizin studiert und als Arzt in einem Krankenhaus und einer Praxis gearbeitet. Er will sich in Deutschland zum Unfallchirurgen weiterbilden lassen und arbeitet geduldig an der Anerkennung seiner Approbation aus dem Kongo.

„Dass das ein langer Weg werden würde, wusste ich“, sagt der Siebenunddreißigjährige. Vor 18 Monaten ist er nach Deutschland gekommen. Einen Deutschkurs hat er bereits erfolgreich absolviert, gerade eignet er sich in einem weiteren Kurs die deutsche medizinische Fachsprache an. Zu durchlaufen ist auch ein Prüfungsverfahren der Ärztekammer. Dann kann er als Arzt arbeiten und die von ihm gewünschte Facharztausbildung machen.

Derweil arbeitet Ekinda als Pflegehelfer in der Station 4 des Kreiskrankenhauses, die zur Unfallchirurgie gehört, und ist gelegentlich auch in anderen Stationen eingesetzt. „Ich kann hier unglaublich viel lernen.“ Er hadert nicht damit, nicht gleich als Arzt arbeiten zu können. „Das deutsche Gesundheitswesen ist anders als in meinem Heimatland. Alles ist ganz neu für mich und ich bin froh, mich Stück für Stück einarbeiten zu können.“

Geschäftsführerin Giacaman hört Ekinda aufmerksam zu und fühlt sich an vieles aus ihrer eigenen Vita erinnert. Sie stammt aus Bethlehem. Aufgewachsen in einer katholischen, bildungsbewussten Familie, ist sie dort zur Schule gegangen und hat an der Universität Betriebswirtschaftslehre studiert. 24 Jahre alt war sie, als sie nach Saarbrücken ging, um mit ihrem Mann zusammenleben zu können. „Auch ich musste Deutsch ganz neu lernen und mich hier zurechtfinden“, berichtet sie.



Zwei von vielen Fachkräften mit Migrationsgeschichte im Kreiskrankenhaus in Erbach: Geschäftsführerin Abir Giacaman und Pflegehelfer Patrick Ekinda. Er hat im Kongo bereits als Arzt gearbeitet. Das intensive Verfahren zur Anerkennung seiner Approbation läuft.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

Schließlich setzte sie ihr Betriebswirtschaftsstudium an der Universität des Saarlandes fort und absolvierte eine Zusatzausbildung im Krankenhausmanagement. Nach beruflichen Stationen der Klinik-Geschäftsführung in Saarbrücken, Frankfurt und Mannheim ist sie seit Juli 2024 Geschäftsführerin des GZO. „Auf persönlicher Ebene habe ich, eine christliche Palästinenserin, Deutschland immer als Musterbeispiel einer offenen Haltung erlebt“, betont sie. „Trotz manch

aktueller Debatten.“ Das erlebt Patrick Ekinda auch in seinem persönlichen Arbeitsumfeld. „Meine Kolleginnen und Kollegen sind sehr freundlich und motivieren mich. Manche haben einen ähnlichen Weg wie ich und können mir viele gute Tipps geben.“

In der Ärzteschaft und im Pflegedienst des Kreiskrankenhauses arbeiten Menschen mit 48 Nationalitäten. Hinzu kommen viele Deutsche mit Migrationsgeschichte – so wie Giacaman selbst. „Wir sind ein multikulturelles Haus, was ich sehr schätze“, sagt sie. „Zugleich erwarte ich von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland, die neu zu uns kommen, kulturell kompatibel zu sein, das heißt, hiesige Regeln und Gewohnheiten zu akzeptieren und aktiv mitzugestalten.“

Kulturell sensibel zu sein, ist Giacaman aber noch in einer anderen Hinsicht wichtig: im Umgang mit Patientinnen und Patienten mit deren vielfältigen familiären Wurzeln und Lebenswelten. „Hier können gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationsgeschichte in den Stationen vieles einbringen.“

Um Fachkräfte aus dem Ausland schneller in Arbeit zu bringen, hält die Geschäftsführerin es für „dringend nötig“, die Verfahren zur Anerkennung von Berufsabschlüssen und im Aufenthaltsrecht zu vereinfachen und zu beschleunigen. Sie findet deutliche Worte: „Hier sind alle in Fragen kommenden Institutionen gefragt, nicht zuletzt der Gesetzgeber. Mit Blick auf die aus dem Berufsleben ausscheidende Baby-Boomer-Generation geht Deutschland im Gesundheitswesen sehenden Auges auf eine noch größere Krise zu und verschleppt das, was jetzt erforderlich wäre, auf unverantwortliche Art und Weise.“

Das Kreiskrankenhaus selbst engagiert sich für Zugewanderte, etwa beim Finden von Sprachkursen und der Wohnungssuche. Ekinda lebt vorerst in einer kleinen Wohngemeinschaft, die zur Pflegeschule des GZO gehört. Ein Manko ist, dass es im Odenwaldkreis zu wenige kleine Wohnungen gibt. „Mir würde eine Einzimmerwohnung mit Küche und Bad völlig reichen“, sagt er.

Wie dem auch sei – Ekinda vermittelt den Eindruck, dass er seinen Weg gehen wird. Ob er als Arzt in Deutschland bleiben oder zurück in sein Herkunftsland gehen wird, weiß er jetzt noch nicht. „Bis ich alle meine beruflichen Ziele erreicht habe, werden vermutlich zehn Jahre vergehen“, sagt er. Giacaman ist jedenfalls daran gelegen, den engagierten Mann im Kreiskrankenhaus zu behalten: „Der nächste Schritt ist Ihre Anerkennung als Arzt. Das feiern wir dann zusammen.“

Stefan Toepfer

3.5. Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation

Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation sind grundlegende Bausteine für das Funktionieren einer stabilen und gerechten Gesellschaft. In einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt, in der Individuen oft auf sich selbst gestellt sind, gewinnen diese Werte an besonderer Bedeutung. Ein starker gesellschaftlicher Zusammenhalt fördert das Vertrauen zwischen den Menschen und ermöglicht es, gemeinsame Ziele zu verfolgen, soziale Spannungen zu verringern und Solidarität zu leben. Gleichzeitig stellt die aktive Partizipation der Bürger und Bürgerinnen – sei es in politischen Entscheidungsprozessen, bei der Mitgestaltung öffentlicher Räume oder im ehrenamtlichen Engagement – sicher, dass alle Stimmen Gehör finden und niemand marginalisiert wird. Diese Beteiligung stärkt nicht nur die Demokratie, sondern trägt auch zu einer inklusiven Gesellschaft bei, in der Vielfalt als Bereicherung verstanden wird und alle Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte Verantwortung übernehmen. In Zeiten von Krisen und Herausforderungen wie dem Klimawandel oder sozialen Ungleichheiten zeigt sich besonders, wie wichtig es ist, dass alle Teile der Gesellschaft zusammenarbeiten und sich aktiv einbringen, um Lösungen zu finden und eine lebenswerte Zukunft zu gestalten.

Die Teilnehmenden der Fachgruppe „Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation“ tauschte sich in zwei Gruppentreffen über folgende priorisierte Themenfelder aus:

3.5.1. Themenfeld Erreichbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern/gelingend gestalten

Eines der Hauptthemen war die Erreichbarkeit von Neuzugewanderten. Viele der Möglichkeiten des Austausches und „Voneinander-lernens“, die Eingewanderte und Menschen mit Migrationsgeschichte in ihrer Umgebung angeboten werden, werden nicht genutzt. Die Regelangebote für die Gesamtgesellschaft werden umso weniger von dieser Gruppe besucht. Erreichbarkeit ist deswegen ein zentraler Aspekt für die Gestaltung von evidenzbasierten, bedarfsgerechten und zielorientierten Integrations- und Teilhabestrukturen, denn nur durch Einbezug der Menschen mit Migrationsgeschichte selbst kann ein Kontakt entstehen. Dadurch wird es möglich, an der Gesellschaft teilzunehmen, Bedarfe zu vermitteln und Angebote zu generieren. Die gemeinsame Zukunft unserer Gesellschaft wird dann gemeinsam gestaltet. Hier lautet die Zielformulierung:

➔ *Es gibt eine Verbesserung der Erreichbarkeit der Menschen mit Migrationsgeschichte durch offene Treffs.*

3.5.2. Themenfeld Kulturelle Öffnung der Communities hin zur Gesamtgesellschaft

Ein weiteres wichtiges Thema ist der Prozess zum Wissenstransfer. Dieser ist hier im weitesten Sinne zu verstehen. Er bezieht sich unter anderem auf die Fokussierung der Erfolgsgeschichten von Integration und Teilhabe. Die Gesamtgesellschaft soll erkennen, dass Migration keine Gefahr darstellt und trotz aller Schwierigkeiten des Neuanfangs allen zu Gute kommt. Diese Erfolgsgeschichten sind Narrative die helfen können Vorurteile und Rassismen abzubauen und zeigen, dass Menschen nicht gleichzusetzen sind mit der jeweiligen Staatsangehörigkeit. In jedem Land gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Menschen, Verhaltensweisen, Traditionen und Weltanschauungen. Die Identität eines Einzelnen lässt sich nicht allein auf das Land seiner Herkunft beschränken, sondern entwickelt und verändert sich immer im Kontext seines Umfeldes (*siehe Begriffsdefinition Sozialisation Kapitel 3.1*).

Die Zielformulierung lautet hier:

- ➔ *Informationskanäle und Öffentlichkeit werden mit Unterstützung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit positiven Fakten, Zahlen und Geschichten der Migrationsgesellschaft bespielt.*

3.5.3. Themenfeld Kommunikation auf Augenhöhe

In einer vielfältigen Gesellschaft treffen unterschiedliche Lebensentwürfe, Positionen und Erlebniswelten aufeinander. Umso wichtiger ist der aufgeschlossene und respektvolle Umgang miteinander, welcher die grundlegende Basis für ein demokratisches Zusammenleben bildet. In der Regel beherrschen Neuzugewanderte die Sprache im neuen Land nur in begrenztem Maße, bezüglich der formellen Sprache der Verwaltung bilden sich weitere sprachliche Hürden heraus. Fehlendes Wissen in Bezug auf Verwaltungsprozesse und die spezifischen Abläufe deutscher Behörden kann ein angemessenes Handeln erschweren. Dabei spielen Aspekte wie Öffnungszeiten, Zugangswege, Raumgestaltungen und Kommunikationsstile eine erhebliche Rolle. Kommunikation auf Augenhöhe ist daher von großer Wichtigkeit, denn eine gleichberechtigte Verständigung kann dann zustande kommen, wenn Offenheit, Respekt und Anerkennung auf beiden Seiten Grundgedanken des Austauschs sind. Es braucht Kommunikation ohne Belehrung oder Bevormundung, so dass jede Person selbst zu Wort kommen kann und als Individuum wahrgenommen wird.

Die Zielformulierungen lauten hier:

- ➔ *Es werden niedrighschwelligen Zugänge zu Behörden geschaffen.*
- ➔ *Schülerinnen und Schüler mit Migrationsgeschichte werden in ihren Bemühungen aktiver Beteiligung an und Gestaltung von Integrationsprozessen gestärkt.*

3.5.4. Themenfeld Soziale und politische Strukturen bieten mehr Raum für Teilhabe und Partizipation

Zu den wichtigsten Aufgaben der politischen Vertretungskörperschaften gehört die Kommunikation und Repräsentation. Damit ist einerseits die Kommunikation zur Öffentlichkeit der in den Körperschaften geführten Debatten und entsprechenden Beschlüssen gemeint sowie das Vertreten von Interessen und Anliegen der Bevölkerung in den Regierungs- und Verwaltungsinstitutionen. Dies verleiht der Demokratie Legitimation und vermeidet, dass Anliegen der Bevölkerung unberücksichtigt bleiben und im gesellschaftlichen Gewebe zu dauerhafter Unzufriedenheit oder sogar struktureller Benachteiligung führen. Eine Vielzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere mit fehlender deutscher Staatsangehörigkeit, bleiben politisch desinteressiert, da sie weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht besitzen. Haben sie das Wahlrecht erlangt, nutzen es Menschen mit Migrationsgeschichte seltener als Personen ohne Migrationsgeschichte.²⁷

Laut Statistik des Hessischen Integrationsmonitor sind Neuzugewanderte mit Migrationsgeschichte zweimal weniger engagiert als Menschen ohne Migrationsgeschichte; sind es in Deutschland geborene Menschen mit Migrationsgeschichte, so beträgt der Unterschied über die Jahre hinweg zu denen ohne Migrationsgeschichte nur zwei Prozent.²⁸ Um insbesondere politisches Engagement und Interesse bei Menschen mit Migrationsgeschichte voranzubringen lauten die Zielformulierungen folgendermaßen:

- ➔ *Es gibt sichtbare Empowerment-orientierte Angebote im Bereich politische Bildung.*
- ➔ *Vielfaltsorientierte Öffnung politischer Parteien und Einwohner- und Einwohnerinnenbeteiligung.*

²⁷ Der Hessische Integrationsmonitor, (Hrsg.: HMSI 2024), S. 204 ff.

²⁸ Mileli, Diego: Integrations- und Teilhabemonitor, S. 88.

Odenwaldkreis direkt: Perspektiven zum gesellschaftlichen Zusammenhalt

Weitsicht statt Scheuklappen - Mert Salman und sein Plädoyer für mehr Offenheit im Zusammenleben

Ein Blick in die Glaskugel und jeder wüsste, was Mert Salman in zehn Jahren macht. Dann ist er 31 Jahre alt und sitzt vielleicht im Bundestag oder hat eine Karriere im Auswärtigen Amt begonnen. Doch so einfach lässt sich die Zukunft nicht in die Karten schauen. Aber neugierig auf eine Laufbahn als Politiker oder als Diplomat wäre er schon – und brächte einige Talente dafür mit: Überzeugungskraft, Redegewandtheit, Sprachkenntnisse, Interesse an größeren Zusammenhängen.

Talente, die er 2024 als Schulsprecher des Beruflichen Schulzentrums Odenwaldkreis und stellvertretender Vorsitzender des Kreisschülerrats auch schon nutzen konnte. „Mir macht es eben Freude, mich einzubringen, etwas für andere erreichen zu können oder es zumindest zu versuchen“, sagt Salman. „Warum nicht irgendwann einmal in Berlin?“

Aktuell aber steht das dreijährige Studium der Wirtschaftsinformatik an erster Stelle. Salman hat den Studiengang der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim belegt und ist im ersten Semester. Die Studienmonate verbringt er dort, die Praxismonate bei Pirelli in Breuberg.

So ernst er diese neue Lebensphase nimmt, bleibt er an gesellschaftspolitischen Fragen interessiert. Etwa diesen: „Warum denken so viele Menschen immer noch in Schubladen, gerade bei migrantisch geprägten Familien? Wie können wir den Zusammenhalt stärken?“

Er findet es unerlässlich, schon Kinder und Jugendliche dafür zu gewinnen, spaltende Kräfte, gerade solche in Politik und Religion, zu überwinden. „Hier spielt die Schule eine entscheidende Rolle, sowohl im Miteinander als Schulgemeinschaft als auch in den relevanten Unterrichtsfächern Ethik, Religion oder PoWi.“

Entscheidend sei aber auch, mit einem offenen Geist durch die Welt zu gehen, „open minded“. Salman hat sich viel mit seiner eigenen Religion, dem Islam, aber auch mit dem Christentum und Judentum auseinandergesetzt, ist interessiert an Programmen unterschiedlicher Parteien und an Lebensentwürfen anderer Menschen. „Das bewahrt mich selbst vor Schubladendenken und davor, gefährlichen politischen oder religiösen Fanatikern auf den Leim zu gehen.“

Diese Haltung zu entwickeln, müssen Eltern ihren Kindern unbedingt ermöglichen und sie dabei begleiten.“

Salman hat ein solches Elternhaus. Ein kleines Beispiel illustriert das: Als Kind besuchte er eine evangelische Kindertagesstätte, in der vor dem Essen gebetet wurde – mit aneinander gelegten Händen. Als er diesen christlichen Gestus zuhause zeigte, sagte sein Vater ihm, dass er in der Kita auch mit nach oben offenen Handflächen beten könne, der islamischen Gebetshaltung; er könne aber auch weiter beten wie die christlichen Kinder. „Der größere Sinn des Gebets, dem Schöpfer dankbar zu sein, war meinem Vater wichtiger als ein Ritus.“



Will helfen, Spaltungen zu überwinden: Mert Salman. Als Ort für das Foto hat der Student und frühere stellvertretende Vorsitzende des Kreisschülerrats diese Stelle in Michelstadt gewählt – links von der Straße steht eine Moschee und direkt gegenüber ein christliches Zentrum.

© Stefan Toepfer/Kreisverwaltung

Diese Art von Offenheit hat sich Salman bewahrt, ohne in seinen Überzeugungen beliebig zu werden. Das betrifft auch konkrete Vorschläge für einen stärkeren sozialen Zusammenhalt. „Ihn herzustellen, ist eigentlich sehr einfach“, findet er. „Wir müssen einander nur mehr begegnen, etwa als Nachbarn, und nicht alles auf den Staat schieben.“ Zentral ist für Salman dabei der Respekt vor anderen und Hilfsbereitschaft. „Das sind deutsche Werte, die man nicht überall auf der Welt findet.“

Respekt äußert sich für ihn etwa darin, gerade auf Migrantinnen und Migranten, die neu nach Deutschland kommen, unterschiedlich zuzugehen: „Vertrauen gewinnt man bei einem Syrer

anders als bei einer Afrikanerin oder einem Jugendlichen aus der Ukraine. Damit nimmt man sie als Menschen ernst.“

Eine entscheidende Rolle für mehr Integration und Teilhabe spielen Menschen aus den jeweiligen Communities, die schon länger in Deutschland leben, wie Salman hervorhebt. Das gelte nicht zuletzt bei Schülerinnen und Schülern aus migrantisch geprägten Familien. „Wenn sie in Kontakt mit Menschen kommen, die dieselben Wurzeln haben wie sie und hier Karriere gemacht haben, bekommen sie Mut und entwickeln einen neuen Ehrgeiz.“

So ist es Mert Salman auch selbst gegangen, als er seinerzeit als Schüler im Rahmen des jährlich stattfindenden Odenwälder Studien- und Berufsinformationstags einen Mann mit türkischen Wurzeln kennenlernte, der in der IT-Branche erfolgreich ist. „Er war für mich ein Vorbild.“

Um mehr zusammenzukommen, müssen alle vor allem eines tun, wenn es nach Salman geht: „Miteinander sprechen, sprechen, sprechen.“ Doch dazu fehle zu oft der Wille oder man traue sich nicht. Diese Scheu hat Mert Salman jedenfalls nicht. Seine Erfahrung bringt er so auf den Punkt: „Wenn ich auf offen andere zugehe, gehen sie auch auf mich zu und es entsteht Gemeinschaft.“

Stefan Toepfer

4. Einordnung der Ergebnisse des Konzepts im Kontext der Arbeitsbereiche des WIR-Vielfaltszentrums Odenwaldkreis

Mit Beginn der Förderperiode 2022 ist der Abschluss einer Zielvereinbarung der WIR-Vielfaltszentren zwischen den Fördernehmenden und dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) obligatorisch. Somit hat auch der Kreisausschuss des Odenwaldkreises im Jahre 2024 bereits zum zweiten Mal eine solche Zielvereinbarung unterzeichnet. „Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt (InTG) am 4. April 2023, ist [der Prozess von Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe] auch gesetzlich festgeschrieben worden. [...] Die WIR-Vielfaltszentren sind im Gesetz zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt unter § 11 rechtlich verankert.“²⁹ Neben der Zielvereinbarung muss auch der dazugehörige Ziel- und Maßnahmenkatalog von allen dem WIR-Programm angehörigen Städten und Gemeinden ausgefüllt werden. Dieser Ziel- und Maßnahmenkatalog unterscheidet fünf Hauptarbeitsbereiche:

- Vielfaltsorientierte Öffnung (VFÖ)
- Integrationsmanagement (IM)
- Abbau von Diskriminierung und Förderung der Antirassismuarbeit (ADFA)
- Ehrenamtliche Engagement (EE)
- Gesundheit (GES)

Angepasst an die jeweilige stadt- bzw. kreisspezifische Situation wählt die WIR-Koordination in Abstimmung mit der verwaltungspolitischen Spitze aus circa 50 Teilbereichen standortspezifische Ziele und Maßnahmen aus. Das Controlling erfolgt mittels jährlichem Sachbericht und einer jährlich zu erstellenden Arbeitsplanung an das HMSI. Im Odenwaldkreis erhält auch der Kreisausschuss den jährlich zu verfassenden Sachbericht und wird somit regelmäßig über die Prozesse im WIR-Vielfaltszentrum Odenwaldkreis informiert. Damit die WIR-Koordination im Odenwaldkreis ihrem Auftrag sowohl gegenüber dem HMSI als auch gegenüber dem Kreisausschuss und allen prozessbeteiligten Akteurinnen und Akteuren gerecht wird, ist dem Ziel- und Maßnahmenkatalog dieses Konzepts nachträglich die Kategorie „Arbeitsbereich“ hinzugefügt

²⁹ Zielvereinbarung zwischen HMSI und Kreisausschuss des Odenwaldkreises, unterzeichnet am 24.08.2024. Dokument im WIR-VfZ Odenwaldkreis.

worden. Die Kategorie basiert auf den Richtlinien zur Fördergrundlage der WIR-Vielfaltszentren und schafft Transparenz im Arbeitsquerschnitt zwischen Landesaufgabe sowie der Umsetzung der Förderrichtlinien auf Kreisebene. Ergebnisse die in die Arbeitsplanung³⁰ eingeflossen sind, sind im angehängten Ziel- und Maßnahmenkatalog des Integrations- und Teilhabe-konzepts mit den oben gesetzten Kürzeln vermerkt.

5. Schlussbetrachtung und Ausblick

Das WIR-Vielfaltszentrum hat sich zum Ziel gesetzt, ein partizipatives Integrations- und Teilhabe-konzept zu entwickeln, das auf den Bedürfnissen und Perspektiven aller Beteiligten basiert. In der Einleitung wurde das zentrale Leitprinzip, dass jeder Mensch, unabhängig von seiner Migrationsgeschichte, ein Recht auf Teilhabe hat, hervorgehoben. Ein Prinzip, welches auch in den Netzwerkstrukturen des WIR-Vielfaltszentrums Odenwaldkreis gelebt wird. Die beschlossenen Maßnahmen werden – nach Beschluss und Bestätigung des Kreisausschusses – mit Ehrenamtlichen, Netzwerkpartnern und Netzwerkpartnerinnen, Institutionen unter Mit-hilfe der WIR-Koordination belebt. Die unter Punkt 1.2.1. genannte Steuerungsgruppe wurde auch deswegen geschaffen, um den Prozess des Konzeptes beratend zu begleiten, aber auch, um darüber hinaus in regelmäßigen Abständen die eigentliche Ausführung der konzipierten Maßnahmen zu überprüfen.

In der partizipativen Arbeit der Fachgruppen wurden neben Maßnahmen auch die gravieren-den Konsequenzen auf die Gesamtgesellschaft, bei fehlender Teilhabe von Menschen mit Mig-rationsgeschichte ausgearbeitet. Im Folgenden werden die Schnittmengen aller Fachgruppen, bei Vernachlässigung nachhaltigen integrationspolitischen Handelns dargestellt:

Ghettoisierung

Die räumliche Segregation von Menschen mit Migrationsgeschichte in bestimmten Stadtvier-teln führt zu einer Fragmentierung der Gesellschaft und zur Entstehung von sozialen Brenn-punkten. Diese Situation kann die soziale Mobilität hemmen, die Entstehung von Parallelge-sellschaften begünstigen, die soziale Integration erschweren und die Drängung ins Milieu ver-stärken.

³⁰ Formblätter und Vordrucke. Fbl. 1 A Arbeitsplanung „WIR-VIELFALTSZENTRUM (Haushaltsstelle: Kap. 08 06 - Produkt 52). [Landesprogramm WIR - Vielfalt und Teilhabe | rp-darmstadt.hessen.de](https://www.landesprogramm-wir-vielfalt-und-teilhabe.rp-darmstadt.hessen.de). Letzter Zugriff: 03.03.2025, 09:30 Uhr.

Vorurteilsvertiefung

Der Mangel an interkulturellem Austausch und die damit verbundene soziale Distanzierung verfestigt sich in Form von Stereotypisierung und Vorurteilen. Dies resultiert in einer verstärkten Diskriminierung und weiterer Marginalisierung dieser Bevölkerungsgruppe.

Soziale Ausgrenzung

Menschen mit Migrationsgeschichte erfahren häufig eine strukturelle Ausgrenzung, bzw. Ausschluss von wichtigen sozialen Institutionen und Ressourcen. Dieses Szenario ruft ein Gefühl der Entfremdung und der Nichtzugehörigkeit bezüglich der Gesellschaft hervor, in der sich diskriminierte Personen befinden. In der Regel wirkt sich dies negativ auf ihre psychische Gesundheit und auf ihr allgemeines Wohlbefinden aus.

Polarisierung und Gruppenbildung

Die Tendenz zur Bildung homogener sozialer Gruppen verstärkt das "Wir-Die"-Denken und kann sich zu einer weiteren Fragmentierung der Gesellschaft entwickeln. Diese Polarisierung kann zu Konflikten und Spannungen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen führen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt beeinträchtigen.

Eingeschränkte soziale Teilhabe

Strukturelle Barrieren wie Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und Diskriminierung obstruieren nachweislich die soziale Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte. Diese ungleiche Verteilung von Ressourcen und Chancen in der Gesellschaft potenziert bestehende Ungleichheiten.

Fehlender gesellschaftlicher Zusammenhalt

Durch mangelnde Integration und dem fehlenden interkulturellen Austausch untereinander erfährt der gesellschaftliche Zusammenhalt Risse und lässt die Solidarität schwinden. Dies ruft ein Gefühl der Entfremdung und Isolation bei der als migrantisch gelesenen Bevölkerung hervor und untergräbt die soziale Kohäsion.

Verstärkung populistischer Aussagen und Kommunikationsprobleme

Vorurteile bieten einen fruchtbaren Boden für tradierte populistische Narrative. Tatsächliche und vermeintliche Ängste und Unsicherheiten in der Bevölkerung werden für antidemokratisches Gedankengut ausgenutzt. Daraus resultierende Kommunikationsdefizite können den Dialog innerhalb der Gesellschaft erschweren und führen im schlechtesten Fall zu einer weiteren Spaltung insofern der gesellschaftliche Konsens weiter aufgebrochen werden kann.

Strukturelle Diskriminierung und Rassismus

Die Existenz struktureller Barrieren und Vorurteile bedingt eine systematische Benachteiligung von migrantisierten Menschen in Bereichen wie Bildung, Beschäftigung und Wohnen. Diese Benachteiligung verstärkt bestehende Ungleichheiten und begünstigt dann eine weitere Marginalisierung dieser Bevölkerungsgruppen.

Überlastung der Sozialsysteme, Abhängigkeit vom Staat steigt

Die strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte führt gehäuft zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Sozialleistungen und einem höheren Bedarf an staatlicher und zivilgesellschaftlicher Unterstützung und führt zu einer Überlastung der vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Dies belastet die Sozialsysteme und kann sich in Form von innergesellschaftlichen Konflikten zu Fragen und Konkurrenzdenken bezüglich der Ressourcenverteilung entladen.

Verlust von Talenten und Know-How aufgrund von Bildungsungleichheit

Die mangelnde Chancengleichheit im Bildungssystem führt dazu, dass potenzielle Talente und Fähigkeiten von Menschen mit Migrationsgeschichte ungenutzt bleiben. Dies wirkt sich langfristig negativ auf die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft aus und führt zu einem Verlust an menschlichem Kapital.

Alle oben genannten Aspekte wirken sich mittelbar und unmittelbar auf die Standfestigkeit der Demokratie aus und beeinflussen die Gelingensbedingungen des friedlichen und gemeinschaftlichen Zusammenlebens. Statt einer sich im Austausch befindlichen, vielfältigen Bevölkerung, die demokratische Grundwerte und somit das stete gemeinschaftliche Aushandeln gesellschaftlicher Werte lebt führt die vermeintliche Konkurrenz um die Verteilung knapper Ressourcen wie zum Beispiel Leistungsbezüge oder das „Recht auf Wohnraum“ zu einer starken Polarisierung der Gesellschaft, in der es nur ein „DIE“ und ein „WIR“ gibt. Durch das Nichtüberwinden tradierter Feindbilder und durch Vereinfachung politisch komplexer Sachverhalte werden Ängste konsolidiert und manifestieren sich. Eine Stigmatisierung bestimmter Gruppen („Ausländer sind krimineller als Deutsche“, „Vorsätzliche Einwanderung in die Sozialsysteme“, „Ausländer bringen Clankriminalität nach Deutschland“) verstärkt diese Dynamik oft noch weiter und erschwert einen konstruktiven Dialog. Deswegen ist es wichtig, komplexe politische Themen differenziert zu betrachten und eine offene Diskussionskultur zu fördern, um Unsicherheiten in einem respektvollen Dialog abzubauen und Verständnis füreinander zu schaffen.

Dies erfordert eine kritische Auseinandersetzung mit Vorurteilen und eine Wertschätzung für die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen in einer Gesellschaft.

Ohne eine konsequente Antirassismus- und Antidiskriminierungspolitik ist der gesellschaftliche Frieden erheblich gefährdet – bestätigt durch die NSU-Morde, das Attentat in Hanau mit neun Todesopfern mit Migrationsgeschichte, die Ermordung des Kasseler Regierungspräsidenten oder die tägliche Bedrohung von Politikerinnen und Politikern.

Die Demokratie als Regierungsform, die auf der Herrschaft des Volkes basiert, unterliegt stets der Gefahr, durch nationalistische Parteien oder Gruppierungen instrumentalisiert zu werden, welche Rassismus und Fremdenhass schüren. Unter Umständen können solche Strömungen demokratisch legitimiert politische Macht erlangen und daraufhin aus einer Position der Stärke heraus die soziale und politische Partizipation von Minderheiten sowie Menschen mit Migrationsgeschichte beeinträchtigen oder gar verhindern. In solchen Fällen droht die Herrschaft des Volkes zu einem verzerrten Abbild der gesellschaftlichen Realität Deutschlands zu werden.

Um derartige Szenarien zu verhindern, bedarf es einer konstruktiv kritischen Reflexion der spezifischen Integrationsstrukturen. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte aktiv voranzutreiben. Hierbei ist eine umfassende Analyse der bestehenden Barrieren und Benachteiligungen unerlässlich. Durch eine gezielte Förderung von Integrationsmaßnahmen, die auf Inklusion und Chancengleichheit abzielen, kann die **demokratische Idee in ihrer ursprünglichen Intention** gestärkt und das Potenzial einer vielfältigen Gesellschaft optimal genutzt werden.

Die Beteiligten des Integrations- und Teilhabekonzeptes sind davon überzeugt, dass die konsequente Ausführung der erdachten Maßnahmen ihren Teil zu einem friedlichen und verständnisvollen Miteinander beitragen werden

6. Ziele- und Maßnahmenkatalog

Im Haushaltsjahr 2025 ist der Odenwaldkreis in eine strikte Haushaltssperre gekommen. Auch die vorherigen Haushaltsjahre waren stets angespannt. Die im folgenden beschriebenen Maßnahmen können somit nicht mit zusätzlichen Kreismitteln umgesetzt werden und es kann nur auf bereits bestehende Personal- und Finanzressourcen zurückgegriffen werden. Im Kapitel 1.1. wurde bereits deutlich gemacht, dass ein Bewusstsein für eine unzureichende Planbarkeit mit beständigen finanziellen und personellen Ressourcen vorhanden ist. Die meisten Maßnahmen sind dieser Ausgangslage entsprechend ausgearbeitet. Gleichwohl bedeutet das Fehlen finanzieller Grundlagen, dass die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen einen großen zeitlichen Rahmen brauchen wird. Eine beständige Prozesssteuerung der WIR-Koordination und das volle Ausschöpfen personeller Kapazitäten, die das WIR-Landesprogramm ermöglicht, ist die Mindestvoraussetzung, um den Umsetzungsprozess zu beginnen und mittel- bis langfristig fortzuführen. Entsprechend der jeweiligen aktuellen gesellschaftspolitischen Situation werden Ziele und Maßnahmen peu à peu gemeinsam mit der Steuerungsgruppe und den Mitgliedern der jeweiligen Fachgruppen priorisiert und umgesetzt.

Handlungsfeld Bildung und Sozialisation

a. Themenfeld: Bildungsgerechtigkeit voranbringen

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperation	Arbeitsbereich
Niedrigschwellige Aufklärungsangebote für migrierte Familien zu Bildungseinrichtungen und Bildungswegen	Elterncafé, wie bspw. an Höchster Grundschule	„bildungsferne“ Familien	Dauerhaft – mindestens 2 x Jahr Verstetigung notwendig	Ggf. Informationsreihen Eltern für Eltern	Elternvertretung Schulleitungen Schulsozialarbeit	ADFAR (Abbau Diskriminierung, Förderung Antirassismuserbeit)
	Schule macht Stark	Westthrakische Schülerinnen Schüler und deren Familien		Fachkonferenzen für Lehrkräfte, Schulsozialarbeit, Jugendpflege, Kita		ADFAR
Abbau von Diskriminierung in Bildungseinrichtungen	Schule vielfältig				Schulsozialarbeit / WIR-VfZ	ADFAR
	Workshop Vielfalt, Antirassismus, Antidiskriminierung für Jugendpflege	Jugendpflege ODW	Zunächst 1 x Jahr Auf Nachfrage Vertiefung	Workshop	Jugendpflege, Gemeinden, WIR-Vielfaltszentrum	ADFAR
Empowerment migrantischen Engagements	Förderung der Entstehung von MSO (migrantischen Selbstorganisationen)	Zugewanderten-Treffs (bspw. Frauencafé Bad König, Ukraine-Treff des DRK, Café Kompass etc.)	Nach Bedarf	Kooperation mit anderen MSO und dem Kompetenzzentrum Vielfalt	WIR-VfZ, Ehrenamtsagentur, Regionale Diakonie Odenwald, Gleichstellungsbeauftragte Bad König etc.	ADFAR & EE (Ehrenamtliches Engagement)

b. Themenfeld: Erreichbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten im Sozialraum

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Orientierungspunkte im direkten Umfeld schaffen	„Wie will ich leben“	Kinder und Jugendliche	Jugend- und Sozialtreffs in den Gemeinden	Ideenwerkstatt, Denkwerkstatt	Gemeinden, WIR-VfZ, Jugendpflege	EE
	Angebotsmittlerinnen und -mittler				WIR-Vielfaltszentrum	EE & VFÖ (Vielfaltsorientierte Öffnung)
	Integrationslotsinnen und -lotsen				WIR-Vielfaltszentrum	EE & VFÖ
	Ausbau der Sozial- und Verweisberatung	Alle Einwohnende des Odenwaldkreises	Ca. alle 2 Wochen in Quartiersbüros	Interne Bedarfs- / Interessenabfrage der Abteilungsleitungen mit Kundenkontakt Beratung vor Ort / im Quartier oder im Rathaus	Kontaktvermittlung WIR-VfZ zwischen Gemeinden und Beratungsstellen des Kreises	EE & IM (Integrationsmanagement)

c. Themenfeld: Stärkung von Vereinen als gemeinschaftsfördernde Orte mit Potenzial für Selbstwirksamkeit

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Niedrigschwellige Zugänge zu Vereinen	Vereine an Schulen	Kinder, Jugendliche, Eltern	Ab 2025	Im Rahmen des Ausbaus des Ganztages an Schulen	Schulverwaltung, Ehrenamtsagentur, entsprechende Vereine, Schulleitungen,	VFÖ
Vielfaltsorientierte Öffnung von Vereinen	Handreichung	Vereine im Odenwald	Erstellung in 2025	Leitfaden zu Maßnahmen zur VFÖ in Vereinen Best-Practice-Beispiele aktueller Vereine	WIR-VfZ Programm Sport und Integration Sportcoaches	VFÖ

II. Handlungsfeld Gesundheit, Sport und Kultur

a. Themenfeld: Sichtbarkeit außerschulischer Sport- und kultureller Bildungsangebote

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Wissenstransfer zu kulturellen und sportlichen Angeboten	Multiplikatorinnen und Multiplikatoren/ Kulturgentinnen und / -agenten				Sportcoaches Sportkreis Odenwald e.V. Sportkommission Kulturmanagement	IM, EE & GES (Gesundheit)
Niedrigschwellige Zugänge zu Angeboten	Vielfaltsfestival	Alle Menschen im Odenwaldkreis	April 2025		Lebenswert Odenwald e.V.	VFÖ, IM, ADAF, EE & GES
Kenntnisse zu den Bedarfen der Zielgruppe	Bedarfsanalyse	Kinder- und Jugendliche im Schulalter	Jugendtreffs, Vereine, AGs ab 2025	Befragung, Interviews, Ideenwerkstatt	WIR-Vielfaltszentrum Sportcoaches Jugendpflege	IM

b. Themenfeld: Vielfaltsorientierte und diversitätssensible Kulturarbeit

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Strategie zur Partizipation und Mitgestaltung an Sport und Kulturevents	Interkulturelles Forum	Kulturvereine i.w.S.	2 mal pro Jahr	Vernetzung Kulturstammtisch, Theaterpädagogik, Vereine der Schul- und Jugendarbeit	Kulturmanagement Odenwaldkreis, Theatervereine Odenwaldkreis	IM & VFÖ
	Denkwerkstatt	Jugendliche, junge Erwachsene	einmalig in 2025/2026	Was ist Kultur? Was kann Kultur? Wer macht Kultur? Welche Zugänge gibt es?	Taklit-Theaterforum, WIR-VfZ, Jugendsozialarbeit	IM, VFÖ & ADFA
Schnittstellen bei Theater- und Kunstprojekten, Sportevents und Aktionen zur gesundheitlichen Aufklärung schaffen	Basketball-Turnier Erbach	Direkte Zielgruppe: Kleinkinder, Grundschulkinder, Jugendliche und junge Erwachsene Indirekte Zielgruppe: Eltern	1 mal pro Jahr zunächst in Erbach, ggf. auch anderer Ortschaften im Odenwaldkreis im Juni/Juli	Turniere zusammenlegen, Basketballturnier / Fußballturnier, Angebote für Kinder (Hüpfburg), internationales Essen (Streetfood)	Jugendsozialarbeit, Schulsozialarbeit, Vereine, Integrationskommission Erbach	IM, VFÖ & GES
Vorhandene Formate werden kreisweit etabliert	Jahrestreffen der Verantwortlichen für IKW, IWgR	Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Veranstaltende beider Formate	1-2 mal pro Jahr im Vorjahr	Auftaktveranstaltungen an wechselnden Orten, Jahresthemen, gegenseitiges Bewerben	Migrationsberatung Regionale Diakonie, WIR-Vielfaltszentrum, Kulturmanagement, Verantwortliche aus Städten / Gemeinden	IM

c. Themenfeld: Informationen zur Gesundheitsprävention

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Kooperation mit regionalen Arbeitgebenden	Gesunde Vielfalt - Gesundheitsprävention und betriebliches Gesundheitsmanagement unter der interkulturellen Lupe	Mitarbeitende und Familienangehörige	ab 2026	Informationsreihe und Handreichung	Gesundheitsmanagerin, WIR-Vielfaltszentrum (Koziol, OREG)	GES
Wissenstransfer zu präventiven Gesundheitsangeboten	Informationsmaterial mehrsprachig aufarbeiten	Menschen mit Migrationsgeschichte	nach Absprache	lokale Informationsmaterialien – niedrigschwellige Übersetzung in die drei wichtigsten Herkunftssprachen	WIR-Vielfaltszentrum, Gesundheitsmanagement, Pflegestützpunkt	VFÖ & GES
	Aktionstag „Mein Verein macht gesund“	Vereinsmitglieder und deren Familien	nach Absprache	Handreichung zur Organisation eines Aktionstages, mit Hinweisen zur vielfaltsorientierten Öffnung	Ehrenamtsagentur, WIR-Vielfaltszentrum, Sport-Coaches, Sportkreis, Sportkommission	VFÖ & GES

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Stärkung der Gesundheitskompetenzen in zugewanderten Familien	Sport und Ernährung	junge Erwachsene	lokale Fitnessstudios, nach Absprache, quartalsweise/halbjährlich	Beratungsangebote in Fitnessstudios	Ärztliches Fachpersonal, Fitnessstudios, Barmer vor Ort,	GES
	Gesundheitliche Aufklärung	direkte Zielgruppe: junge Erwachsene, Erwachsene indirekte Zielgruppe: deren Kinder und Familienangehörige	einmal pro Jahr im Foyer des Gesundheitszentrum	Informationsreihe, Wanderausstellung: Rauchen, Ernährung, Digitale Medien, etc.	Gesundheitsmanagerin, WIR-Vielfallszentrum	GES

III. Handlungsfeld Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung

a. Themenfeld: Wohnen

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Wohnungssuche erleichtern	Wohnraumberatung für Geflüchtete	Wohnungssuchende bzw. Wohnraumverlust bedrohte Geflüchtete	dauerhaftes institutionelles Angebot der Verwaltung (in Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden)	Wohnberatungsstelle: Erklärung der Funktion und Logik des Wohnungsmarktes; individuelle Unterstützung bei Wohnungssuche	Behörden/Wohlfahrtsverbände	IM & VFÖ
	Trainings für Wohnungssuchende	Wohnungssuchende mit geringem Verdienst	dauerhaftes Angebot	Kurs: Dos/ Don'ts bei Wohnungssuche/ Was ist okay?		IM
Rassismus und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken	Kampagne „Wohnraum für alle“ (positiv-Kampagne)	Vermietende (die nichtrationale Ängste vor migrantischen Mietenden haben)	ab 2025 mittels Social Media/ Flyer	Vorurteile abbauen/ mit Fakten füllen	WIR-VfZ, Kreisentwicklung	VFÖ, IM & ADFAR
	Projekte und Aktionen gegen Rassismus und Diskriminierung allgemein	Alle Einwohnende des Odenwaldkreises	ab 2025 - wiederkehrend, im Rahmen IKW, IWgR	Vorurteile abbauen/ mit Fakten füllen	WIR-VfZ, MBE	ADFAR

b. Themenfeld Arbeits- und Fachkräftemangel

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Bessere Vernetzung von Unternehmen und Geflüchteten	Jobmesse	Geflüchtete und Unternehmen	1x im Jahr z.B. in Werner-Borchers-Halle oder wechselnd	große messeartige Veranstaltung mit Ständen von versch. Unternehmen; Infostände der relevanten Verwaltungsstellen; Laiendolmetschende	Arbeitgebendenverbände, Beratungsstellen, Sozialverbände, Gewerkschaften, Ausländerbehörde, Jobcenter (→ JobTurbo)	VFÖ & IM
	Vermittlung von Geflüchteten an Unternehmen bzw. anders herum	Erwerbsfähige Geflüchtete	dauerhaft	über Vermittlungsportal, in dem man sich registrieren kann (für Geflüchtete und Unternehmen) oder über Agentur	JobCenter, Ina gGmbH; Kooperation mit start2connect	VFÖ & IM
	Vermittlungsstelle/ Beratung zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden	Junge Erwachsene und Schülerinnen und Schülern vor der Berufsausbildung	Schulen	Bedarfe ermitteln → Eignungserfassung - Profil erstellen (Asylstatus etc.)	Olov, JobCenter, Ina gGmbH	VFÖ & IM
	Praktikumswoche „OLOV“ für Erwachsene	(zugewanderte) Erwachsene, die Arbeit suchen	Odenwaldkreis (1x Jahr)	Möglichkeit niedrigschwellig in Unternehmen reinzuschnuppern	Unternehmen, O-LOV, JobCenter, Ina gGmbH	IM

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Vielfaltsorientierte Öffnung von Unternehmen	Schulungen für Personalverantwortliche	Personalverantwortliche/ allgemein Unternehmen	im Vorfeld zu Jobmessen oder allgemein	Schulungen anbieten, die Vorteile von Vielfalt für Unternehmen unterstreichen und für Diskriminierung sensibilisieren	Referierende; Adi-Net, Bildungseinrichtungen, Arbeitgeberverbände etc.	IM & VFÖ
Aufklärung über Berufsbildungswege	Infobroschüre „Arbeiten in Deutschland“	für alle Geflüchteten im Odenwaldkreis	Als (Online-)Flyer	Infos zu rechtlichen Grundlagen der Berufslandschaft in Deutschland (einfach dargestellt) → Broschüre jedem mitgeben	Social Bee, Unternehmen, JobCenter, Ina gGmbH, WIR-Vielfaltszentrum	IM

c. Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
schneller Zertifikatsanerkennung	Informationen zu Anerkennungsprozess verbreiten (über Infoveranstaltungen, übersichtliche Flyer o. digital etc.)	Zugewanderte, Unternehmen, Integrationslotsende, für Anerkennung zuständige Stellen	mehrmals im Jahr evtl. im LRA bzw. zu jeder Zeit abrufbar	Transparenz schaffen über reglementierte Berufe/ Ausbildungsmöglichkeiten ohne Schulabschluss	für Anerkennung zuständige Stellen, Unternehmen, Integrationslotsende	IM
Angebote für arbeitsferne Migrantinnen und Migranten	Hilfsangebote auf einen Blick	Arbeitsferne Zugewanderte zwischen 25-65		Digital und als Flyer/ Elternberatung; Coaching	Ina-Gesundheitsseite, Plakatteam	IM
sprachliche Zugangshemmnisse abbauen	Mehr Sprachkurse ermöglichen	Zugewanderte mit keinen/ wenig Deutschkenntnissen	Fortlaufend	Sprachkurse flexibler anbieten (passend für arbeitende und erziehende Menschen) und unausgeschöpfte Sprachangebote kostengünstiger anbieten	VHS; F+U; Odenwaldkreis	IM

IV. Handlungsfeld Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Partizipation

a. Erreichbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Offene Treffs / Offene Aktionen	Familientreff - Nachbarschafts- treff	Alle Menschen mit und ohne Migrati- onsgeschichte, im Bezirk	innerhalb einer Gemeinde, monat- lich	Austauschmög- lichkeiten zwi- schen den Besu- chenden, ggf. In- put durch Fach- leute zu bestimm- ten Themen in Absprache mit bestimmten Mul- tiplikatoren und Multiplikatorin- nen initiieren, „freie“ Teilneh- mende akzeptie- ren	Vereine / Gemein- den oder Street- worker / Jugend- pflege, Kultur- schaffende in ei- nem bestimmten Sozialraum	IM & EE

b. Kulturelle Öffnung der Communities hin zur Gesamtgesellschaft

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Informationskanäle und Öffentlichkeit werden mit positiven Fakten/Zahlen/Geschichten bespielt	<i>„Ich stell mich vor“ „Wir stellen uns vor“</i>	Alle Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte, im Bezirk	Quartalsweise	WIR-Newsletter (Interviewmöglichkeiten: Vereine, Einzelpersonen, informelle Gruppen) - Wendy van der Water (youtube-Kanal)	WIR-Vielfaltszentrum	IM & ADFA
	<i>„Wir feiern deine Heimat“</i>	Kinder und Jugendliche	halbjährlich in Kitas / Grundschulen	Speisen, Schrift, Sprache, Kinderbuchautoren, Musik, etc.	WIR-Vielfaltszentrum, Städte und Gemeinden, Elternsprechende	IM & ADFAR

c. Kommunikation auf Augenhöhe

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Niedrigschwellige Zugänge zu Behörden	Koordinierungskraft / Beauftragte Person zur Vermittlung an Behörden und Beratungsstellen	Junge Erwachsene / Erwachsene	In Beratungsstelle /nicht behördlich; täglich	Sprach- und Kulturmittelnde; Ausfüllhilfe; Ansprechperson bei Ämtern/Schulen	Landratsamt evtl. in Kooperation mit anderen Trägern/ Beratungsstellen	IM & VFÖ
Empowerment von Schülerinnen und Schülern	„Shalom, Servus, Salm, Aleyk“	Schülerinnen und Schüler in weiterführenden Schulen, immer eine Jahrgangsstufe zusammen	In weiterführenden Schulen, alle 4-6 Wochen	Bereits „integrierte“ Schlüsselpersonen, erzählen von ihren Wegen in Deutschland	Initiierung durch Schulsozialarbeit/ Schulen	ADFAR

d. Soziale und politische Strukturen bieten mehr Raum für Teilhabe und Partizipation

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Empowerment-orientierte Angebote	Fella	alle erwachsene Menschen			Gleichstellungsbeauftragte; Frauenkommission	IM
Interkulturelle Öffnung politischer Parteien und Einwohnerinnen- und Einwohnerbeteiligung	Tag der offenen Tür für Geflüchtete und Neuzugewanderte	Jugendliche + Erwachsene	1x pro Jahr / lokale Parteizentrale	Multiplikatorin/ Multiplikator trägt das in Gemeinschaften, Selbstwirksamkeit erleben, Politisches Engagement praxisnah erlebbar machen	Parteivorsitzende, polit. Parteien, Kreispolitik	IM
	Einwohnendenversammlung	Alle Einwohner laut HGO einer Gemeinde	dauerhaft	Umbenennung der Bürgerversammlung in Einwohnendenversammlung auf Grundlage des Gesetzestextes in der HGO	WIR-Vielfaltszentrum, Städte und Gemeinden	IM & EE
	Gespräche mit Vereinsringen / Vereinstage	Schülerinnen und Schüler	Sportpark; 1x pro Jahr	Stände mit Aktivitäten, in Hallen	Vereine	VFÖ

V. **Kommunikation und Öffnung der Verwaltung**

a. **Bild auf die Verwaltung**

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Unvoreingenommenheit gegenüber den Verwaltungsmitarbeitenden von Einwohnenden	Informationsveranstaltungen zu Verwaltungsabläufen	Ehrenamtliche, Geflüchtete, Neuzugewanderte	2-4 x Jahr	- Vorstellen der wichtigsten Formulare - Arbeitsweise anhand eines praktischen Beispiels erklären	Wissen macht stark!, Ehrenamtsagentur, Mitarbeitende aus Fachabteilungen der Kreisverwaltung / Kommune	VFÖ & EE
Keine Diskriminierungserfahrungen der Kundenschaft	Pictogramme, Farben für Stockwerke	Menschen mit Sprachdefiziten	Start ab 2025	Verwaltungssprache in Dokumenten, Briefen einfacher präsentieren.	WIR-Vielfaltszentrum	VFÖ & ADFA
	Einführung der Leichten Sprache	Alle Einwohnenden			WIR-Vielfaltszentrum	VFÖ
	Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen	alle Einwohnenden	einmalig, Evaluation, nach 3-5 Jahren wiederholen	- Fragebögen (Infotheken, Publikumsbereiche) - Hinweise über Printmedien und Soziale Medien - Onlineumfrage	HA I und WIR-Vfz	VFÖ & ADFA

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Abbild der Bevölkerungsvielfalt im Verwaltungspersonal	Verwaltung to go	Schülerinnen und Schüler im Übergang	1x Jahr	Vorstellung verschiedener Abteilungen und Arbeitsbereiche der KVw Konzept New Work, Ausbildungsvoraussetzungen	Personalamt, Schulleitungen im Kreis, WIR-Vfz	VFÖ & IM
Servicegedanken leben (Haupt- und Nebenamtsvernetzung)	Schulungen	Mitarbeitende der Kreisverwaltung und Verwaltungsmitarbeitende der Kommunen mit Einwohnendenkontakt	1-2 x Jahr	Bildungstage zentral organisiert mit Themen zu Gesetzesänderungen, neue Formulare, Service- und Dienstleistungsverbesserung	WIR-Vielfaltszentrum	VFÖ & EE

b. Ressource Verwaltungsmitarbeitende

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Stetige wertschätzende interne Kommunikationsprozesse	abteilungsübergreifende Austauschrunden in Präsenz	je nach Schwerpunkt; im Abteilungsmitarbeitende im Wechsel	halbjährlich	zu den aktuellen gesellschaftlichen Schwerpunktthemen im Bereich Migration und Teilhabe	entsprechende Fachabteilungen, WIR-Team fragt ab und ermittelt Bedarfe	VFÖ & EE
Hohe Resilienz (Umgang mit Traumata)	Schulungen	Mitarbeitende der Kreisverwaltung und Verwaltungsmitarbeitende der Kommunen mit Einwohnendenkontakt		Bildungstage zentral organisiert mit Themen zu: - Umgang mit „schwierigen“ Bürgerinnen und Bürgern - Gewaltprävention	HA Organisation, Gesundheitsmanagerin, WIR-Team	VFÖ & GES

c. Interkommunale Vernetzung

Zielformulierung	Maßnahme	Zielgruppe(n)	Ort / Zeitrahmen	Umsetzung / Inhalte	Verantwortung / Kooperationen	Arbeitsbereich
Kennen der Ansprechpersonen in den Städten und Gemeinden / In der Kreisverwaltung	Verwaltung kennen und verstehen „Stadt/Gemeinde XY stellt sich vor“	Einwohnende (mit Migrationsgeschichte), ehrenamtlich engagierte, hauptamtliche Kooperationen	1- 2 x Jahr rotierend	Bezüge zur Fachabteilung des Kreises herstellen, besonderen Engagements im Bereich Integration und Teilhabe und beteiligte Mitarbeitenden	Kreis und kreisangehörige Städte / Gemeinden, WIR-Vfz, Ehrenamtsagentur, Fachabteilungen	VFÖ, IM & EE
Nachhaltige Verweisberatung	Einwohnendenversammlung	Einwohnende verschiedener Gemeinden / öffentliche Veranstaltungen	je nach stattfindender Veranstaltung, Sozialberatungsstellen in den Kommunen	je nach Themenschwerpunkt		IM

Literaturverzeichnis

Ausländer/-innen aus der Ukraine, Stichtag 31.12.2023, unter: Karte: Statistiken zu Ausländern und Schutzsuchenden (Flüchtlingen) – Statistisches Bundesamt (Destatis) (abgerufen am 09.01.2025).

Ausländeranteil der Landkreis und Städte, unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1186768/umfrage/auslaenderanteil-kreise-metropolregion-frankfurt-rhein-main/> (abgerufen am 28.01.2025).

Der Hessische Integrationsmonitor, (Hrsg.: HMSI), Wiesbaden, 2020.

Directorate for Public Governance, unter: GOV | OECD (abgerufen am 28.01.2025).

Erstes Anwerbeabkommen (17.12.2020), unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/324552/erstes-anwerbeabkommen-vor-65-jahren/> (abgerufen am 29.01.2025).

Gender mainstreaming, unter: Gender mainstreaming | European Institute for Gender Equality (abgerufen am 20.02.2025).

Gender-Mainstreaming des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), unter: <prn-22460-broschure-gender-mainstreaming-data.pdf> (abgerufen am 29.01.2025)

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV), unter: Zuwanderung entlastet Krankenversicherung - GKV-Spitzenverband (abgerufen am 28.01.2025).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V., Glossar, unter: https://www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=168&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c (abgerufen am 12.06.2023).

Länderoffene Arbeitsgruppe. Integrationsmonitoring der Länder. Bericht 2023, (Hrsg.: IntMK), unter: https://mffki.rlp.de/fileadmin/07/Dokumente/Themen/Integration/Integration_Downloads/Zuwanderungs-und_Integrationsberichte/laendermonitoring-2023-barrierefrei.pdf (abgerufen am 28.01.2025).

Kubek, Doreen; Kurz, Bettina (2018): Kursbuch Wirkung: Das Praxisbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen, 5. Aufl., Berlin, 2023.

Leitfaden. Gender mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. (Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin, 2004.

Mileli, Diego: Integrations – und Teilhabemonitor des Odenwaldkreises 2022, (Hrsg.: Kreis Ausschuss des Odenwaldkreises), Erbach, 2022.

Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. (Hrsg.: Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, sowie HMSFJ), Berlin, 2017.

Präventionsketten Höchst i. Odw.: <https://hage.de/aktuelles/hage-nachrichten/nachricht/fachkongress-praevention-gesundes-aufwachsen-von-kindern-und-jugendlichen-foerdern-familien-staerken-1331/> (abgerufen am 09.01.2025).

Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren. Verstehen – reflektieren – verändern: Eine Handreichung, (Hrsg.: HMSI), Wiesbaden, 2023.

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, (Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Berlin, 2020.

Reis, Claus: Kommunales Integrationsmanagement. Leitfaden für die Praxis. Baden-Baden, 2020.

Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarates vom 11. Mai 2011 (Istanbul-Konvention), unter: Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (abgerufen am 28.01.2025).