



**Vielfalt** in der  
**Wetterau**

# **Vielfalt und Integration im Wetteraukreis**

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG</b>		04
<b>2. GRUNDLAGEN</b>		
○ 2.1	Vielfalt	07
○ 2.2	Demografische Prognosen	08
○ 2.3	„Kultur ist Alltagsleben, keine Oper.“	09
○ 2.4	Integration	10
○ 2.5	Religion	11
○ 2.6	„Weltmeister der Bildungsbenachteiligung?“	13
○ 2.7	Diskriminierung	14
○ 2.8	Grundgesetz	15
○ 2.9	Umsetzungswege	16
○ 2.10	Diversity	19
○ 2.11	Strukturen	20
○ 2.12	Erste Schritte	21
○ 2.13	Flüchtlinge	23
<b>3. DIE BEDINGUNGEN IM WETTERAUKREIS</b>		
○ 3.1	Allgemeine Bedingungen	25
○ 3.2	Integrationsbeirat des Wetteraukreises	27
○ 3.3	Integrationsbeauftragter des Wetteraukreises	27
○ 3.4	Ausländerbeauftragter des Wetteraukreises	28
○ 3.5	Fachstelle Migration	28
○ 3.6	Fachstelle Aufenthaltsrecht	29
○ 3.7	Integrations-Stiftung Wetterau	29
○ 3.8	25 Städte und Gemeinden im Wetteraukreis	30
○ 3.9	Vernetzung	31
○ 3.10	Charta der Vielfalt	33
○ 3.11	HeMonA	33
○ 3.12	Umsetzung Landesprojekt „Potenziale Nutzen“	34
○ 3.13	Umsetzung Bundesprojekt „XENOS“	35
○ 3.14	Interkulturelle Wochen	36

<b>4.</b>	<b>DIE KONKRETEN HANDLUNGSFELDER</b>		
○	4.1	Öffnung der Verwaltung	38
○	4.2	Unterstützende Projekte	40
○	4.3	Öffentlicher Dialog	40
○	4.4	Netzwerke	41
○	4.5	Willkommens- und Anerkennungskultur	41
○	4.6	Indikatoren und Monitor	41
○	4.7	Querschnittsaufgabe/strukturelle Maßnahmen	42
<b>5.</b>	<b>MAßNAHMEN</b>		
○	5.1	Öffnung der Verwaltung und Charta der Vielfalt	43
○	5.2	Unterstützende Projekte	45
○	5.3	Öffentlicher Dialog	46
○	5.4	Netzwerkarbeit	47
○	5.5	Willkommens- und Anerkennungskultur	47
○	5.6	Indikatoren und Monitor	48
○	5.7	Finanzielle Ressourcen	48
<b>6.</b>	<b>UMSETZUNG, ZEITPLAN, PRIORISIERUNG</b>		49
<b>7.</b>	<b>QUELLENANGABE/LITERATURLISTE</b>		51
<b>8.</b>	<b>ANLAGEN</b>		54



# Vielfalt in der Wetterau

## Vielfalt und Integration im Wetteraukreis

### 1. EINLEITUNG

Über das Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist in der vergangenen Zeit viel diskutiert worden. Dabei wurde deutlich, dass es große Unterschiede hinsichtlich der Beurteilungen der Situation und den daraus resultierenden Handlungsempfehlungen gibt. Es wurde über eine Leitkultur diskutiert, über eventuelle kulturelle Unvereinbarkeiten und es wurde gar ein Scheitern der Integration prognostiziert.

Dabei wurde von einem Modell ausgegangen, das zwei sich gegenüberstehende homogene Gruppen beschreibt, wobei es gilt, die eine Gruppe in die andere zu integrieren. Auf der einen Seite die sogenannte „Aufnahmegesellschaft“ und auf der anderen Seite die „Eingewanderten“.

Diese sehr vereinfachende, gesellschaftliche Entwicklungen ausklammernde und von starren Systemen ausgehende Darstellung kann den komplexen Lebenszusammenhängen in einer modernen Gesellschaft nicht gerecht werden. Sowohl die sogenannte „Aufnahmegesellschaft“, als auch die sogenannten „Eingewanderten“ sind keine homogenen Gruppen.

Wir leben in einer von unterschiedlichen Lebensmodellen und voneinander abweichenden Voraussetzungen geprägten Gesellschaft. Diese Vielfalt der Lebensplanungen und die verschiedenen Milieuzugehörigkeiten bestimmen die Lebenswirklichkeit sowohl der Eingewanderten, als auch die der Nichteingewanderten.

Die meisten der so genannten Integrationsprobleme sind milieubedingte, soziale Probleme, die nicht an der Herkunft festzumachen sind. Deshalb kann aus unserer Sicht nicht von der Eingliederung der „Eingewanderten“ in eine „Aufnahmegesellschaft“ gesprochen werden, sondern vielmehr von der Schaffung von zukunftsorientierten Rahmenbedingungen, die das Zusammenleben in einer, nicht erst seit gestern und nicht nur durch Zuwanderung geprägten, real existierenden vielfältigen Gesellschaft verbessern helfen.

Deshalb gilt es, die bestehende Vielfalt als Ressource zu erkennen, die sich damit bietenden Chancen nutzbar zu machen und Vielfalt als inspirierende Quelle für, nicht zuletzt durch den demografischen Wandel notwendige Veränderungen zu nutzen.

Es müssen die bestehenden Exklusionsmechanismen erkannt und an deren Beseitigung gearbeitet werden. Wobei es keinen Unterschied macht, ob Menschen wegen ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Religion, wegen ihrer Behinderung, ihrer Hautfarbe, sexuellen Identität oder wegen ihrer Herkunft von Exklusionsmechanismen betroffen sind.

Als einen der ersten wichtigen Schritte sehen wir in diesem Zusammenhang, die Öffnung der Gesellschaft für die Chancen der Vielfalt an und möchten mit der Öffnung der Kreisverwaltung ein sichtbares Zeichen im Wetteraukreis setzen und damit gleichzeitig die Kreisverwaltung fit machen für die zukünftigen Anforderungen einer durch Vielfalt geprägten und von demografischen Veränderungen betroffenen Gesellschaft.

Grundvoraussetzung für die Achtung einer heterogenen Gesellschaftsstruktur ist es, dass Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus und antidemokratische Einstellungen bekämpft werden und eine Willkommens- und Anerkennungskultur eingeführt wird. Flankiert werden sollen diese Schritte von einwanderungsspezifischen Maßnahmen und Angeboten, die zum Gesamtkatalog der Regelangebote hinzugefügt werden sollen.

Dabei sind wir auf die Mitarbeit und den Austausch mit allen gesellschaftlichen Gruppen angewiesen. Deshalb soll dieses Konzept als Impuls und Beispiel verstanden werden, dass im Austausch weiterentwickelt, ergänzt und verändert werden kann und dass dazu führen soll, dass die einzelnen Organisationen, Verbände, Unternehmen, Städte und Gemeinden, Vereine und Verwaltungen eigene Ziele und Maßnahmen entwickeln, ausbauen und durchführen sollen.

Der hier beschriebene Ansatz kann nur zum Erfolg führen, wenn dieses Thema als Querschnittsaufgabe verstanden und angenommen wird und wenn die Entwicklungsschritte durch einen lebendigen Diskussionsprozess begleitet werden.

Alle Organisationen, Verbände, Unternehmen, Städte und Gemeinden, Vereine und Verwaltungen und alle Bewohner des Wetteraukreises sind, nicht zuletzt auch auf Grund des demografischen Wandels, von dieser Thematik betroffen und alle werden von den Erfolgen profitieren.

Um überprüfen zu können, welche Maßnahmen zu Erfolgen geführt haben, ist es notwendig Indikatoren zu definieren, die dem hier beschriebenen Ansatz dienlich sind. Danach sollen die Indikatoren in einen öffentlich zugänglichen Monitor eingearbeitet werden und somit zu einer regelmäßigen Überprüfung der Arbeit dienlich sein.

Diesen Herausforderungen wollen wir uns mit der Umsetzung dieses Konzeptes verantwortungsvoll und in der Wirkung nachhaltig stellen und unsere Erfahrungen Interessierten zur Verfügung stellen.

## 2. GRUNDLAGEN



### 2.1 Vielfalt

Wir leben in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft. Unterschiedliche Lebensmodelle und Lebensbedingungen prägen das Bild dieses Landes. Verschiedene Einflussfaktoren, wie beispielsweise die Globalisierung, die demografischen Änderungen, der Wandel der Werte, die Flexibilisierungen in der Arbeitswelt, die Migrationsbewegungen, verschiedene rasante technische Entwicklungen und sich verändernde Rollenverständnisse lassen die Gesellschaftsstruktur immer vielfältiger werden.

Diese sich kontinuierlich verändernden Lebensbedingungen sind in einen globalen Veränderungsprozess eingebunden, alle Lebensbereiche sind davon betroffen und alle in diesem Land lebenden Menschen tragen zu diesen Veränderungen bei und sind Teil dieser Entwicklung.

Vielfalt ist Realität in Deutschland und damit selbstverständlich auch im Wetteraukreis und dies nicht erst seit Gestern. Die Kultur des Zusammenlebens wird von dieser Vielfalt und den sich ändernden Rahmenbedingungen geprägt und ist dadurch dynamischen Veränderungsprozessen unterworfen.

Zahlreiche Aspekte der Vielfalt haben sich zu angenehmen Selbstverständlichkeiten des alltäglichen Lebens verfestigt, werden aber, ebenso wie der Beitrag der Eingewanderten zu den erfolgreichen Entwicklungen in diesem Lande, in der öffentlichen Wahrnehmung nicht ausreichend gewürdigt.

Um die Zukunftsfähigkeit des Landes zu gewährleisten gilt es, die sich im Zusammenhang mit der Vielfalt bietenden Chancen zu erkennen, zu würdigen und in die Planungen mit aufzunehmen. Vielfalt sollte dabei als inspirierende Quelle für die Gestaltung des Zusammenlebens genutzt werden. Ein entscheidender Punkt in diesem Zusammenhang ist die Bekämpfung von Diskriminierung und die Umsetzung der Chancengleichheit.



## 2.2 Demografische Prognosen

Die demografischen Prognosen für Deutschland werden allgemein zusammengefasst im Satz: „Wir werden weniger, älter und bunter.“ Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder prognostizieren für das Jahr 2030, dass in Deutschland – trotz Einwanderung - die Gesamtbevölkerung um fast 5 Millionen sinken wird, dass es 17% weniger Kinder und Jugendliche geben wird, dass 33% mehr 65-Jährige und Ältere in Deutschland leben werden und dass 15% bzw. 7,5 Millionen weniger Personen im erwerbsfähigen Alter sein werden.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, aber auch ein Auswanderungsland und in den Jahren 2008 und 2009 sind mehr Menschen aus Deutschland ausgewandert als eingewandert. Dabei ist laut dem Statistischen Bundesamt in den letzten Jahren auch die Zahl der nichtdeutschen Auswanderer beständig gestiegen. Erst im Jahre 2010 hatte Deutschland wieder ein leichtes Einwanderungsplus. Um aber die entstehenden Lücken schließen zu können, wäre ein weit größeres Einwanderungsplus notwendig.

Nicht nur durch die gesetzlich geregelten Möglichkeiten der Niederlassungsfreiheit innerhalb der EU, wird es in Zukunft zu noch stärkeren „Wanderbewegungen“ und Durchlässigkeiten der einzelnen Ländergrenzen kommen und dies wird sich auch auf die Definitionen und die Rahmenbedingungen des örtlichen Zusammenlebens in noch stärkerem Maße auswirken.

Dabei wird die Attraktivität der einzelnen Gebiete, Landkreise, Städte und Gemeinden auch davon abhängen, inwiefern die Mindeststandards einer modernen Einwanderungsgesellschaft erfüllt sind und inwieweit der Umgang mit Vielfalt in den Strukturen verankert ist.

Der Wetteraukreis hat als Teil der Rhein-Main-Region einen demografischen Standortvorteil, befindet sich aber dadurch gleichzeitig auch in einem Wettbewerb um Menschen, die hier leben und arbeiten wollen. Aus diesem Grunde gilt es Strukturen zukunftsfähig auszurichten und damit die Attraktivität des Wetteraukreises zu gewährleisten.



### 2.3 „Kultur ist Alltagsleben, keine Oper“<sup>1</sup>

„Statt Zusammenleben der Kulturen, dem etwas die Vorstellung von Kulturen aus einem Guss anhaftet, sollten wir besser von Kulturen des Zusammenlebens sprechen.“<sup>2</sup>

Durch einen herkunftsorientierten Gebrauch des Begriffs Kultur im Zusammenhang mit der Unterscheidung von Einstellungen, Handlungsabläufen und Wertvorstellungen, werden weitere Unterscheidungsmerkmale ausgeblendet und die betroffenen Personen werden auf ihre Herkunft reduziert.

Soziale Lebenslagen, Bildungsstand, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und zahlreiche weitere kulturprägende Einflüsse werden durch den herkunftsorientierten Gebrauch des Begriffs Kultur ersetzt. Der von Christa Wolf geprägte Begriff „Kultur ist, wie man lebt.“ weist dagegen auf die unterschiedlichen Dimensionen von Kultur hin und richtet den Blick auf die vielfältigen Lebensentwürfe und kulturellen Haltungen, die in diesem Lande gelebt werden.

Auch im ländlichen und kleinstädtischen Bereich hat das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen „Kulturen“ eine lange Geschichte. Es haben in den dörflichen und kleinstädtischen Bereichen schon vielfältige „Integrationsleistungen“ und strukturelle Anpassungen an eine heterogene Gesellschaftsstruktur stattgefunden, ohne dass dabei zwingend von kulturellen Unterschieden gesprochen worden ist.

Die Aufnahme der Flüchtlinge nach dem Zweiten Weltkrieg, der Zuzug der „Städter“ in die dörfliche Struktur, die Verlagerung von Lebensmittelpunkten in großstädtische Bereiche, die Einbeziehung von Eingewanderten, die Veränderungen der dörflichen oder kleinstädtischen Struktur durch die Erschließung von Neubaugebieten und der Wegzug von Menschen aus strukturschwachen Gebieten, spielten und spielen neben weiteren strukturellen Veränderungen auch im Wetteraukreis eine wichtige Rolle und haben das Zusammenleben in diesen Bereichen entscheidend geprägt.

---

<sup>1</sup> Schilling, Prof. Heinz, „Kultur ist keine Oper“, Porträt von Prof. Heinz Schilling in Frankfurter Rundschau Online, vom 22.02.2011

<sup>2</sup> Schilling, Prof. Heinz, „Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen in ländlichen Regionen aus kulturanthropologischer Sicht“, aus Dokumentation Fachtagung „Angebotsstrukturen für Integration im ländlichen Raum, Hg: Schader Stiftung, Darmstadt 2011

Die Auswirkungen der durch die Globalisierung beeinflussten Lebensbedingungen und der sich steigernden Schnelllebigkeit, haben die Rolle von Städten, Kommunen und Landkreisen, als lokale Identifikationspunkte verändert und als Erdungspunkte im sozialen Umfeld wichtiger werden lassen. Deshalb ist es wichtig, diese Identifikationspunkte als Bereiche der Vielfalt und Chancengleichheit zu gestalten, in denen sich alle Bewohner heimisch fühlen können und ihre Potenziale einbringen können.

Alle diese Veränderungen bringen selbstverständlich auch Ängste mit sich. Diese Ängste und Vorbehalte müssen wahrgenommen und ernst genommen werden. Dabei ist es wichtig, diese Veränderungen nicht nur auf die Einflüsse durch Einwanderung zu reduzieren, sondern sie in den bereits erwähnten Gesamtzusammenhang zu stellen und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass alle gesellschaftlichen Gruppen diese Ängste haben und dass es daher wichtig ist, die unterschiedlichen Ausgangspunkte der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu berücksichtigen und entsprechend in die Planungen einzubeziehen.



## 2.4 Integration

Der Begriff Integration im Sinne von der Eingliederung der „Eingewanderten“ in eine „Aufnahmegesellschaft“ hat sich mittlerweile überlebt und wird den tatsächlichen gesellschaftlichen Gegebenheiten nicht gerecht. Sowohl die sogenannte „Aufnahmegesellschaft“ als auch die nicht unter dem Begriff „die Eingewanderten“ zusammenfassbare Gruppe, zeichnen sich durch eine vielfältige, milieuerorientierte Lebensführung aus und können nicht als homogene Gruppen betrachtet werden.

Das in der öffentlichen Diskussion oft gezeichnete Bild von zwei sich gegenüber stehenden Lebensmodellen, nämlich einer „Aufnahmegesellschaft“ und „den Eingewanderten“ entspricht nicht den Realitäten.

Auch die so genannte Gruppe der „Eingewanderten“ setzt sich, ebenso wie die der Nichteingewanderten, aus unterschiedlichen und vielschichtigen Einzelgruppen zusammen und auch diese Einzelgruppen suchen sich mehrheitlich milieuerorientierte Anknüpfungspunkte für die eigene Lebensgestaltung. Und selbstverständlich tragen

auch die Eingewanderten die allgemeinen und milieubezogenen Veränderungsprozesse mit und werden von diesen Veränderungen beeinflusst.

Sowohl in der Studie „Meinungsbilder - Zur Wahrnehmung von Zuwanderung und Integration in Hessen 2011“, als auch in der Sinus Studie zu den Migranten Milieus, wird die herkunftsunabhängige Angleichung der milieuorientierten Lebensmodelle deutlich aufgezeigt.

„Der Integrationsdiskurs in Deutschland erscheint im Licht der Untersuchungsbefunde allzu stark auf eine Defizitperspektive verengt, so dass die Ressourcen an kulturellem Kapital von Migranten, ihre Anpassungsleistungen und der Stand ihrer Etablierung in der Mitte der Gesellschaft meist unterschätzt werden.“<sup>3</sup>

„Menschen des gleichen Milieus mit unterschiedlichem Migrationshintergrund verbindet mehr miteinander, als mit dem Rest ihrer Landsleute aus anderen Milieus. Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen. Und man kann auch nicht vom Milieu auf die Herkunftskultur schließen.“<sup>4</sup>



## 2.5 Religion

Auch das in der öffentlichen Diskussion oft als trennende Element bemühte Beispiel der Religionszugehörigkeit und das damit in Verbindung gebrachte Konfliktpotenzial relativiert sich stark, wenn man sich die dazugehörigen statistischen Zahlen betrachtet. So gehören, laut dem „Integrationsmonitor Hessen 2010“, 67,7 % der Eingewanderten in Hessen christlichen Religionsgemeinschaften an. Der Anteil der Eingewanderten muslimischen Glaubens beträgt in Hessen 20%. Der Rest gehört anderen bzw. keinen Religionsgemeinschaften an.

<sup>3</sup> Sinus Institut, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

<sup>4</sup> Sinus Institut, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

Der Anteil der Menschen muslimischen Glaubens in Deutschland beläuft sich insgesamt auf etwa 4% bis 5% der Gesamtbevölkerung<sup>5</sup>. Selbstverständlich hat auch der Islam, wie auch die anderen Weltreligionen, unterschiedliche Strömungen mit zum Teil sehr unterschiedlichen Einstellungen und Praktiken.

Auch die Rolle der Religion ist stark von der Milieuzugehörigkeit geprägt. Insgesamt ist aber hinsichtlich der religiösen Aktivitäten der Eingewanderten statistisch gesehen kaum ein Unterschied zu den Aktivitäten, der so genannten „Aufnahmegesellschaft“ feststellbar. 80% der befragten Eingewanderten geben an, nie oder selten zu religiösen Veranstaltungen zu gehen.

„Faktoren wie ethnische Zugehörigkeit, Religion und Zuwanderungsgeschichte beeinflussen zwar die Alltagskultur, sind aber nicht milieuprägend und auf Dauer nicht identitätsstiftend. Der Einfluss religiöser Traditionen wird oft überschätzt. Drei Viertel der Befragten zeigen eine starke Aversion gegenüber fundamentalistischen Einstellungen und Gruppierungen jeder Couleur.“<sup>6</sup>

„Nur in einem der acht Milieus spielt die Religion eine alltagsbestimmende Rolle – als Rahmen eines rural-traditionellen, von autoritärem Familismus geprägten Wertesystems. In dieser Lebenswelt, dem Religiösverwurzelten Milieu, sind Muslime und entsprechend auch Menschen mit türkischem Migrationshintergrund deutlich überrepräsentiert. In allen anderen Milieus (93% der Grundgesamtheit) findet sich ein breites ethnisches und konfessionelles Spektrum.“<sup>7</sup>

„Die den verbreiteten Negativ-Klischees entsprechenden Teilgruppen gibt es zwar, und sie sind im vorliegenden Migranten-Milieumodell auch lokalisierbar. Aber es sind sowohl soziodemografisch als auch soziokulturell marginale Randgruppen.“<sup>8</sup>

Einwanderung hat in Deutschland eine lange Tradition. Viele Eingewanderte leben hier schon seit sehr langer Zeit und tragen zum Erfolg dieses Landes bei. Sie sind längst ein Teil der so genannten „Aufnahmegesellschaft“, werden aber immer noch als nicht

---

<sup>5</sup> Remid – Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst e.V., „Religionen in Deutschland – Mitgliederzahlen“, [http://www.remid.de/remid\\_info\\_zahlen.htm](http://www.remid.de/remid_info_zahlen.htm), Stand 2010

<sup>6</sup> Sinus Institut, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

<sup>7</sup> Sinus Institut, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

<sup>8</sup> Sinus Institut, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

zugehörig betrachtet und in Statistiken als Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund separiert und teilweise problematisiert.

„Ein deutsch-marokkanisches Paar streitet sich in der Beratung heftig. Plötzlich wendet sich der Ehemann an unsere Beraterin und sagt: ‚Ich will Ihnen mal eins sagen, ich streite mich mit meiner Frau nicht, weil ich Marokkaner bin, sondern weil ich mit ihr verheiratet bin.‘“<sup>9</sup>



## 2.6 „Weltmeister der Bildungsbenachteiligung?“<sup>10</sup>

So genannte „Integrationsprobleme“ sind zumeist soziale Probleme und haben mit der Herkunft oder gar mit der Religion sehr wenig zu tun. Dagegen ist Bildung ein wesentlicher Faktor für die Lebensgestaltung aller gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland und dabei auftretende Defizite können nicht herkunftsorientiert begründet werden.

Wenn beispielsweise bei den Schuleingangsuntersuchungen in Deutschland in den letzten Jahren zunehmend mehr Sprachauffälligkeiten registriert werden und 38% der Einwandererkinder betroffen sind, dann ist das ein hoher Wert, aber es sind eben auch 24% der Kinder ohne Einwanderungsgeschichte davon betroffen.

Ähnlich ist es bei den Schulabgängern ohne Abschluss. Wenn 7,5% eines Jahrgangs keinen Abschluss erzielen und von diesen jungen Leuten rund 20% der Gruppe der Eingewanderten zuzurechnen sind, dann ist dies ebenfalls eine vergleichsweise sehr hohe Zahl, aber dies bedeutet eben auch, dass 80% der jungen Menschen, die keinen Schulabschluss erzielen, keine Einwanderungsgeschichte haben.<sup>11</sup> Sie alle eint eine mangelnde Chancengleichheit, eine empfundene Perspektivlosigkeit und nicht ausreichende Bildungs-Chancen.

<sup>9</sup> Spohn, Cornelia, „Vielfalt erfolgreich gestalten“, Dokumentation: „Zukunftskonferenz II

<sup>10</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), „Newsletter - Good Practice Center, Ausgabe 109, 16.12.1011, <http://www.good-practice.de/4534.htm>

<sup>11</sup> Klemm, Prof. em. Dr. Klaus, „Jugendliche ohne Hauptschulabschluss - Analysen – Regionale Trends – Reformansätze“, Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2010

Dass in Deutschland im Hinblick auf die Bildungs-Chancengerechtigkeit große Defizite bestehen, hat die britische Stiftung „Sutton Trust“ dargelegt. In ihrer Studie ging es um die sozialen und wirtschaftlichen Aufstiegschancen in den Ländern: England, Italien, USA, Kanada, Frankreich, Schweden, Dänemark, Finnland und Deutschland<sup>12</sup>. In keinem anderen der untersuchten Länder haben Kinder aus ärmeren Familien so geringe Chancen bildungsmäßig und auch wirtschaftlich aufzusteigen, wie in Deutschland.

Die soziale Benachteiligung beim Bildungserwerb ist in Deutschland, laut dieser Studie, prozentual doppelt so hoch wie der Durchschnittswert der anderen untersuchten Länder. Die Tendenz dieser Ergebnisse wurden Anfang 2012 auch durch den vom „Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS) der TU Dortmund“ ermittelten „Chancenspiegel“<sup>13</sup> deutlich bestätigt.



## 2.7 Diskriminierung

Zum Faktor der milieubedingten Benachteiligungen muss noch ein weiterer wichtiger Aspekt hinzugefügt werden, nämlich der Faktor der herkunftsorientierten Diskriminierung. Nicht nur im Bildungsbereich, auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt, im Bereich Zugang zu Führungspositionen und beim Thema Eingewanderte im öffentlichen Dienst, gibt es deutliche herkunftsorientierte Abstufungen.

In der öffentlichen Diskussion werden als Ursachen für diese Umstände häufig ein geringeres Qualifikationsniveau und unzureichende Deutschkenntnisse der Eingewanderten als Erklärung für diese Unterschiede angeführt.

Diskriminierung und mangelnde Chancengleichheit werden dagegen eher selten genannt, obwohl zahlreiche Untersuchungen diesem Faktor eine nicht unerhebliche Bedeutung beigemessen haben. So hat die OECD Untersuchung „Jobs for Immigrants“ gezeigt, dass auch bei gleicher oder besserer Qualifikation, Eingewanderte in Deutschland deutlich schlechtere Chancen haben, als Nichteingewanderte.

<sup>12</sup> Sutton Trust, „What prospects for mobility in the UK? A cross-national study of educational inequalities and their implications for future education and earnings mobility“, Report summary, London 2011

<sup>13</sup> Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS) der TU Dortmund, „Chancenspiegel“, Homepage: <http://www.chancen-spiegel.de/>, im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung

Zwar gelten diese Benachteiligungen nicht nur für Eingewanderte, auch Frauen, Behinderte, sich offen bekennende Homosexuelle und ältere Menschen sind beispielsweise im Bereich Führungspositionen und auf dem Arbeitsmarkt nicht chancengleich. Aber der Punkt der Diskriminierung der Eingewanderten muss als Thema deutlicher zur Sprache gebracht werden und konzeptionell bearbeitet werden, denn bei diesem Thema besteht in Deutschland und damit auch im Wetteraukreis ein hoher Nachholbedarf.

Die herkunftsorientierte Diskriminierung ist ein Teil der sogenannten „Ideologie der Ungleichwertigkeit“<sup>14</sup>, die sich in der Abwertung von Behinderten, Obdachlosen, Asylbewerbern, Sinti und Roma, Langzeitarbeitslosen und im Sexismus, der Fremdenfeindlichkeit, dem Antisemitismus, der Islamfeindlichkeit, der Homophobie, dem Rassismus und der Einräumung von Vorrechten an die Etablierten ausdrückt und die es in ihrer Gesamtheit zu bekämpfen gilt.

„Rassismus wird trotz richtiger Maßnahmen ebenso wenig plötzlich und radikal verschwinden wie die Aufteilung der Gesellschaft in soziale Schichten oder die Benachteiligung von Frauen. Aber zur Milderung lässt sich vieles beitragen. Sozial, politisch, rechtlich, pädagogisch und auch durch Forschung.“<sup>15</sup>



## 2.8 Grundgesetz

Das Grundgesetz und die gesetzlichen Bestimmungen bilden einen Rahmen, der den Menschen in diesem Lande Freiheiten zu einer Lebensgestaltung nach den eigenen Vorstellungen bietet. Diese Freiheiten, das eigene Leben individuell zu gestalten, sind ein verbrieftes Recht in diesem Lande. Sie gilt es zu achten und zu verteidigen, denn sie sind die Basis für die bereits beschriebene Vielfalt der Lebensmodelle in diesem Lande.

Wer in diesem Lande leben möchte, muss diese Grundwerte und die Rechtsordnung anerkennen und hat ansonsten die Möglichkeit sein Leben innerhalb dieser Bedingungen selbstverantwortlich und eigenständig so zu gestalten, wie er/sie es

<sup>14</sup> Zick, Andreas/ Küpper, Beate/ Hövermann, Andreas, „Die Abwertung des Anderen – Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2011

<sup>15</sup> Terkessidis, Mark, „Die Banalität des Rassismus“, Transcript Verlag, Bielefeld 2004

möchte. Wenn der Begriff Integration eine Bedeutung hat, dann den, dass sich die Menschen, die in diesem Lande leben sich in diesen Rahmen zu integrieren haben.

Weitergehende Integrationsforderungen verstoßen somit gegen diese Grundwerte und haben einen assimilativen Charakter. Wobei manches, dass in der öffentlichen Diskussion als Voraussetzung für eine gelungene Integration benannt wird, sicherlich auch von einigen Nichteingewanderten nicht erfüllt werden könnte bzw. auch manche Nichteingewanderten nicht bereit wären diese Forderungen zu erfüllen.

„Wir müssen uns nicht integrieren...Nur an die Gesetze muss man sich halten. Ansonsten gestehe der Staat das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit zu: Sie dürfen sich kleiden, wie es Ihnen gefällt, Sie dürfen einkaufen, wo Sie wollen, Sie dürfen schauen, was Sie wollen, Sie dürfen wohnen, wo Sie wollen, und Sie können an gesellschaftlichen Veranstaltungen teilnehmen oder einfach zu Hause bleiben – ganz wie Sie es wollen.“<sup>16</sup>



## 2.9 Umsetzungswege

Im Wetteraukreis soll ein Ansatz verfolgt werden, der die Verbesserung der bestehenden Strukturen hinsichtlich eines gut funktionierenden Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft zum Ziel hat. Dabei soll bedarfs- und nicht herkunftsorientiert und chancen- und nicht defizitorientiert vorgegangen werden.

Es soll nicht von einem wie auch immer gearteten „Wir“ und „Ihr“ ausgegangen werden, sondern Fähigkeiten und Probleme jedes einzelnen Menschen berücksichtigt werden und die unterschiedlichen Erfahrungen, Bedürfnisse und Interessen mit einbezogen werden.

Es sollen Strukturen geschaffen werden, die uns in die Lage versetzen, die Potenziale der Vielfalt nachhaltig besser nutzen zu können. Vielfalt soll dabei als Chance, als Qualität und als inspirierende Quelle für notwendige Veränderungen begriffen werden und dieser Prozess soll dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Wetterau zu erhöhen.

---

<sup>16</sup> Schädler, Karin, „Manifest der Vielen“ - Muslimische Intellektuelle erfinden Deutschland neu – Buchrezension“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2883.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2883.asp)

„Es geht tatsächlich, aber eben auch im übertragenen Sinne darum, ein Gebäude so umzubauen, dass es nicht nur für die „Normalen“ gut funktioniert, die von vornherein die richtigen Voraussetzungen mitbringen, sondern für alle Bewohner oder Benutzer.“<sup>17</sup>

Die Regelangebote und die bestehenden Projekte sind für alle Menschen, die einen Bedarf haben, zu öffnen. Hierbei müssen Konzepte der interkulturellen Öffnung bzw. der Öffnung für die Vielfalt umgesetzt werden. Das Ziel dieser Vorgehensweise ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regelangebote und der Projekte in die Lage zu versetzen, mit der existierenden Vielfalt umgehen zu können und die unterschiedlichen Zielgruppen erreichen zu können.

Den Nutzen für die Allgemeinheit verdeutlicht ein Beispiel aus dem Gesundheitswesen, das sich zunächst auf Menschen mit Migrationshintergrund bezieht, im letzten Absatz aber aufzeigt, dass die hier beschriebene Situation auch andere Gesellschaftsgruppen betrifft.

„Der entscheidende Schritt zur Verbesserung der Gesundheitssituation von Menschen mit Migrationshintergrund ist die Öffnung der Regelangebote im ambulanten und stationären Gesundheitssystem für transkulturelle Aspekte. Dazu ist allerdings der Erwerb von interkultureller Kompetenz der verschiedenen Berufsgruppen im Gesundheitssystem Voraussetzung.“<sup>18</sup>

„Durch eine adäquatere Versorgung wiederum, lassen sich problematische Krankheitsverläufe und Chronifizierungen vermeiden, die ihrerseits zu einer Verringerung der gesamtgesellschaftlichen finanziellen Belastungen führen.“<sup>19</sup>

„Bei Menschen mit Migrationshintergrund scheinen Versorgungsmängel häufiger als bei der übrigen Bevölkerung aufzutreten. Fehldiagnosen, Endlosdiagnostik, komplexe ‚Patientenkarrieren‘ und Verzögerungen bei Diagnose und Therapie sind offensichtlich Folge erheblicher kommunikativer Probleme. Dies führt zu deutlichen gesundheitlichen Nachteilen für die betroffenen Patienten und nicht zuletzt auch zu sozioökonomischen Lasten der Solidargemeinschaft.

---

<sup>17</sup> Terkessidis, Mark, „Interkultur“, Edition Suhrkamp, Berlin 2010

<sup>18</sup> Bermejo, Isaac/ von Wolff, Alessa, „Gesundheitliche Versorgung von MigrantInnen und transkulturelle Psychologie“, Heinrich Böll Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/integration/47\\_2103.asp](http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2103.asp)

<sup>19</sup> Muthny, F.A./ Bermejo, I. (Hrsg), „Interkulturelle Aspekte der Medizin – Lagentheorien, Psychosomatik und Migrationsfolgen“, Deutscher Ärzte-Verlag, Köln 2008

Schwierige Arzt-Patienten-Verhältnisse, Kommunikationsprobleme, mangelndes Verständnis und Versorgungsmängel sind aber nicht nur Phänomene, die ausschließlich für Migranten zutreffen, sondern sie finden sich auch bei vielen Patienten ohne Migrationshintergrund. Besonders ausgeprägt sind die Probleme in sozialen Milieus mit einem geringen Bildungsniveau. Eine bessere, zielgruppenspezifische Informationsvermittlung könnte zu einer Verbesserung beitragen.<sup>20</sup>

Dieses Beispiel aus dem Gesundheitsbereich zeigt deutlich die Notwendigkeit der Öffnung bzw. der weiteren Professionalisierung der Angebotsstrukturen auf und gibt einen Hinweis auf Kosten, Belastungen und Einschränkungen, die durch eine nicht zeitgemäßen Aufstellung der Versorgungslandschaft entstehen.

Reine Spezialangebote für Eingewanderte haben dann eine Berechtigung, wenn einwanderungsspezifische Themen betroffen sind. So sind beispielsweise die Bereiche Sprache und Informationsbeteiligung essentielle Faktoren für die Teilhabe. Diese einwanderungsspezifischen Angebote müssen bedarfsorientiert geplant und vorgehalten werden und müssen in die Regelangebotsstruktur einfließen. Sie sind eine sinnvolle Notwendigkeit in einer Einwanderungsgesellschaft.

Parallelangebote nur für Eingewanderte sind nicht sinnvoll und würden den oben beschriebenen Effekten entgegenwirken und unter anderem auch dazu führen, dass die Eingewanderten stigmatisiert und ausgegrenzt werden und Menschen ohne Einwanderungsgeschichte, die ähnliche Bedürfnisse haben, von diesen Angeboten ausgeschlossen bleiben.

---

<sup>20</sup> Knipper, Dr. med. Michael / Bilgin, Doz. Dr. med. Yasar, „Migration und Gesundheit“, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin, 2009



## 2.10 Diversity

„Gesellschaftliche Veränderungen wie der demographische oder der Wertewandel stellen tradierte Unternehmenskulturen und -strategien in Frage. Veränderte Rahmenbedingungen erfordern neue Ansätze und Antworten. Die häufig un- oder unterbewusst auf den „deutschen Familienvater mittleren Alters“ zugeschnittenen Systeme erweisen sich als nicht länger wettbewerbsfähig, im Kampf um die besten Köpfe, die innovativsten Lösungen und die nationalen und internationalen Märkte.“<sup>21</sup>

„Eine erfolgreiche Diversity-Gesamtstrategie eines Unternehmens findet ihren Ausdruck in der offenen und respektvollen Haltung gegenüber Unterschieden hinsichtlich Alter, Geschlecht, Nationalität und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Identität. Sie strebt eine offene Unternehmenskultur ohne Vorurteile an, nimmt individuelle Fähigkeiten und Talente wahr und versteht Vielfältigkeit und Unterschiede als besondere Potenziale“<sup>22</sup>

„Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, berufliche Fort- und Weiterbildung sind die strategischen Ansatzpunkte, Vielfalt in den Alltag von Betrieben zu bringen, sie zu verankern und zu verbreitern.“<sup>23</sup>

Fortbildungen und Schulungen im Bereich Diversity-Kompetenz bzw. Interkulturelle Kompetenz und die nachhaltige Einbindung des Diversity-Ansatzes in die Unternehmenskultur sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker befähigen, Situationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und zu beurteilen und somit stärker einen ganzheitlicheren Ansatz in der Arbeit umsetzen zu können. Es geht darum, die Flexibilität des Denkens zu schulen und zu fördern.

Von dieser Kompetenz profitieren alle Beteiligten, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler und smarter mit den Kundinnen und Kunden umgehen können und die Kundinnen und Kunden sich besser verstanden und angenommen fühlen. So werden unnötige Reibungsverluste vermieden und bessere Ergebnisse erzielt.

---

<sup>21</sup> Stuber Michael, „Diversity: Mode oder Muss?“, Heinrich Böll Stiftung, Homepage: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_337.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_337.asp)

<sup>22</sup> Pollice, Giovanni, „Diversity Management in Unternehmen. Durch sozialpartnerschaftliche Strategien zum gemeinsamen Erfolg“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2399.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2399.asp)

<sup>23</sup> Pollice, Giovanni, „Diversity Management in Unternehmen. Durch sozialpartnerschaftliche Strategien zum gemeinsamen Erfolg“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2399.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2399.asp)

Diversity-Kompetenz bzw. Interkulturelle Kompetenz ist, auf Grund der vielfältigen Gesellschaftsstruktur, eine der unverzichtbaren Kernkompetenzen einer professionellen Arbeit. Deshalb muss Diversity-Kompetenz bzw. Interkulturelle Kompetenz als eine der abzuverlangenden Kernkompetenzen bei der Beurteilung, Anstellung und Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt werden.



## 2.11 Strukturen

Gleichzeitig ist es notwendig, die bestehenden Strukturen an die gesellschaftlichen Realitäten anzupassen. Es müssen Exklusionsmechanismen erkannt und beseitigt werden und vorhandene Ressourcen besser nutzbar gemacht werden.

Diese zukunftsorientierten Maßnahmen beinhalten sowohl eine Bewusstseinsveränderung als auch eine Veränderung der Arbeitsstrukturen. Der in diesem Zusammenhang kursierende Begriff „Interkulturelle Öffnung“ bezieht sich bei der klassischen Verwendung, sehr stark auf den Umgang mit herkunftsorientierten kulturellen Unterschieden. Wir im Wetteraukreis, wollen den Begriff umfassender nutzen und ihn auf den Umgang mit der real existierenden Vielfalt ausdehnen, um damit den tatsächlichen gesellschaftlichen Gegebenheiten gerecht zu werden.

Wir wollen nicht nur die bestehenden Exklusionsmechanismen für Eingewanderte angehen, sondern Grundlagen für eine vielfältiger aufgestellte Gesellschaft legen, in der keine Gruppe von der gleichberechtigten Teilhabe an den ökonomischen, ökologischen, sozialen und kulturellen Ressourcen ausgeschlossen ist. Trotz der Tatsache, dass gesellschaftlicher Wandel auf Grund der Komplexität der Zusammenhänge nur begrenzt steuerbar ist, gilt es hier zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu schaffen.

Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit den Städten und Gemeinden des Wetteraukreises und das abgestimmte, gemeinsame Handeln mit Wohlfahrtsverbänden, Vereinen, freien Trägern, Initiativen, Migrantenorganisationen, Unternehmen, engagierten Einzelpersonen und weiteren Akteuren von essentieller Bedeutung. Ebenso wie die Zusammenarbeit und die Einbindung von überregionalen Projektangeboten der Europäischen Union, des Bundes und der Länder.

Der hier beschriebene Prozess muss dabei als eine Querschnittsaufgabe verstanden und verankert werden, an dem alle im Wetteraukreis lebenden Menschen beteiligt sind und von dem alle im Wetteraukreis lebenden Menschen profitieren.

Deshalb ist es notwendig, dass dieser Prozess in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens Einzug hält und bei allen Planungen mitgedacht wird. Ziel ist es, dass alle Institutionen, Organisationen, Vereine und Gruppierungen das Thema „Integration und Vielfalt“ in die eigenen Planungen und Überlegungen mit aufnehmen und eigene Ziele und Maßnahmen planen und umsetzen.

Denn hierbei handelt es sich, nicht zuletzt auch auf Grund der demografischen Entwicklungen, um eines der uns alle betreffenden Zukunftsthemen, die es gemeinsam zu bewältigen gilt.



## 2.12 Erste Schritte

Der Wetteraukreis hat durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ schon ein deutliches Zeichen gesetzt und sich verpflichtet, in der Kreisverwaltung eine Unternehmenskultur der Vielfalt zu schaffen.

„Durch einen veränderten Führungsstil, einer besseren Nutzung von Ressourcen und Kompetenzen, dem proaktiven Umgang mit den Unterschieden, soll eine Bewusstseins- und Strukturveränderung herbeigeführt werden, die dazu führen soll, Kundenorientierung und Ergebnisoptimierung zu erhöhen, Chancengleichheit zu verwirklichen und nicht zuletzt auch die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern“<sup>24</sup>.

Neben der Öffnung der Institutionen soll der öffentliche Dialog, die Koordination von Netzwerkarbeit, die Förderung von sogenannten nachholenden Projekten und die Bereitstellung einer Datenbasis und eines Monitors als erste Ziele benannt werden.

Schon bei der Fertigstellung dieses Konzeptes gilt es eine möglichst breite Beteiligung zu erzielen. Darüber hinaus soll ein öffentlicher Dialog zum Thema Umgang mit Vielfalt

---

<sup>24</sup> Charta der Vielfalt e.V., „Die Charta im Wortlaut“, <http://www.charta-der-vielfalt.de/de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>

angestoßen werden. Hierdurch soll ermöglicht werden, dass das Thema als Querschnittsaufgabe begriffen und umgesetzt werden kann.

Möglichkeiten der Begegnung, des Austausches, einer offenen Diskussionskultur, eines gegenseitigen Kennenlernens und einer gegenseitigen Willkommens- und Anerkennungskultur, sind, in einer sich rasch verändernden Welt, notwendige Maßnahmen, „die ein mögliches Auseinanderdriften der Gesellschaft bzw. einem Rückzug in einen idealisierten kulturellen Zusammenhang oder in eine selbst erlebte verklärte Vergangenheit einzelner Gesellschaftsgruppen verhindern können.“<sup>25</sup>

Das Initiieren, Ausbauen und Koordinieren von Netzwerken hat speziell in einem Flächenkreis eine sehr hohe Bedeutung. Organisationen der Nachbarschaftshilfe, Ehrenamtsorganisationen, Vereine und Migrantenorganisationen sind hierbei wichtige Eckpfeiler für Anknüpfungspunkte.

Hierbei gilt es die regionalen Besonderheiten zu berücksichtigen und diese für die Arbeit nutzbar zu machen. Im ländlichen Raum existieren andere nutzbare Voraussetzungen und Strukturen als im städtischen Bereich. So sind sogenannten „Multiplikatoren“ und „Brückenbauer“ speziell im ländlichen Raum Akteure, die eine breite Einbindung ermöglichen können. Im städtischen und kleinstädtischen Bereich müssen dagegen umfassendere Netzwerke genutzt werden.

Da wir, aus den hier beschriebenen Gründen, keine Parallelangebotswelt im Bereich der Projekte und Angebote etablieren wollen, sollen von Anfang an Projekte und Angebote unterstützt und gefördert werden, die grundsätzlich allen offen stehen, und einen für Vielfalt offenen Ansatz betreiben und fördern. Daneben sollen an einwanderungsspezifischen Erfordernissen orientierte Projekte und Angebote in die Regelstrukturen eingebunden werden.

Um dem bei vielen Angeboten erkannten Problem der eingeschränkten Breitenwirkung begegnen zu können, sind neben der Einführung eines Diversity-Ansatzes bzw. der interkulturellen Öffnung, Strategien und Vorgehensweisen des sogenannten Erstkontakts von großer Wichtigkeit. Hier müssen die bisher genutzten Wege und Vorgehensweisen überprüft und im Bedarfsfall den Anforderungen angepasst werden.

---

<sup>25</sup> Magistrat der Stadt Frankfurt am Main, „Vielfalt bewegt Frankfurt - Integrations- und Diversitätskonzept für Stadt, Politik und Verwaltung“, Frankfurt/M 2010

Für eine erfolgreiche Steuerung und Überprüfbarkeit der Arbeit sind strategische Steuerung, Evaluation, Monitoring und Controlling notwendig. Für diese systematische Analyse sind geeignete Indikatoren, definierte Begrifflichkeiten, genaue Zielvorgaben und auch eine angemessene informationelle Infrastruktur notwendig.

Bei der Gesamtplanung und Umsetzung der hier beschriebenen Vorgehensweise ist es selbstverständlich, dass geschlechterspezifische Aspekte einbezogen, sexuelle Orientierungen berücksichtigt, Religionszugehörigkeiten gewürdigt, altersbedingte Bedürfnisse eingeplant, herkunftsspezifische Belange geachtet und behinderungsspezifische Anforderungen aufgenommen werden.

Dafür ist es notwendig, die „Ideologie der Ungleichwertigkeit“<sup>26</sup> zu bekämpfen und dadurch sozialer Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus zu begegnen und eine aktive Diskussionskultur zu fördern.

Für das Gelingen des gesamten Prozesse tragen alle beteiligten gesellschaftlichen Gruppen die Verantwortung. Einseitige Aktivitäten sind nicht zielführend. Alle gesellschaftlichen Gruppen müssen aktiv beteiligt sein und offen sein für Veränderungen.



## 2.13 Flüchtlinge

Schon mit der Gründung, der inzwischen aufgelösten „Flüchtlingshilfe Wetterau gGmbH“ im Jahre 1992 als soziale Gemeinschaftsinitiative von Kirche und Staat ist der Wetteraukreis auch im Bereich der Betreuung und Unterbringung von Flüchtlingen früh neue und hessenweit einzigartige Wege gegangen und hat die Vernetzung von unterschiedlichen Organisationen mit ehrenamtlichem Engagement früh vorangetrieben.

Dieses visionäre Erfolgsmodell hat im Bereich der Unterbringung und der Betreuung von Flüchtlingen neue Maßstäbe gesetzt und die Situation der in den Wetteraukreis zugewiesenen Menschen spürbar verbessert und u. a. durch zahlreiche Projekte und

---

<sup>26</sup> Zick, Andreas/ Küpper, Beate/ Hövermann, Andreas, „Die Abwertung des Anderen – Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2011

Aktionen zu einer Sensibilisierung für das Thema Flucht, Migration und Integration beigetragen.

Auch bezüglich der dem Wetteraukreis zugewiesenen Flüchtlingen muss es für den Wetteraukreis ein Ziel sein, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben, eine maximale Einbindung der hier lebenden Menschen zu erzielen. Hinsichtlich der Umsetzung von Bleiberechtsregelungen, Unterbringungen und der Versorgung von Flüchtlingen im Wetteraukreis, müssen humane Gesichtspunkte Priorität haben. Zudem gilt es in diesem Bereich, Bürgerengagement zu fördern und zu unterstützen.

So sollen Arbeitsgemeinschaften zur Unterstützung von Flüchtlingen vor Ort durch den Wetteraukreis unterstützt und gefördert werden. Die Vernetzung dieser Arbeitsgemeinschaften mit der Fachstelle Migration wird dabei vertieft und die Arbeitsgemeinschaften unterstützen die Arbeit der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in den Wohnheimen und beim Zurechtfinden in der neuen Umgebung.

Die Nutzung der Ressource der Flüchtlinge, die sich bereits besser auskennen, soll zum Wohle der Bewohner weiter ausgebaut werden. Konfliktsituationen werden durch den Einsatz geeigneter Instrumente gelöst. (Mediation, Runde Tische usw.)

Flüchtlingswohnheime werden vom WK regelmäßig darauf überprüft, ob die Unterbringung menschenwürdig ist. Missstände werden abgestellt.

### 3. DIE BEDINGUNGEN IM WETTERAUKREIS



#### 3.1 Allgemeine Bedingungen

„Die Geschichte des Wetteraukreises ist jung. Das Licht der Welt erblickte der Kreis am 1. August 1972 als sich im Zuge der Gebietsreform die Kreise Friedberg und Büdingen zusammenschlossen. Mit rund 300.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und einer Fläche von gut 1.100 Quadratkilometern zählt der Wetteraukreis heute zu den größten Kreisen in Hessen.

Vor der Gebietsreform gab es in beiden Kreisen zusammen 173 Städte und Gemeinden, deren Angebote sich an die Bürger vielfach überschneiden, gleichzeitig fehlten aber die Angebote, die hohe Investitionen erforderten.

Die Kreisreform hat dazu beigetragen, dass Infrastruktur und Leistungsfähigkeit der jetzt 25 Städte und Gemeinden wesentlich verbessert wurden. Dank der Konzentration der Kräfte verfügt der Wetteraukreis heute über ein modernes Schulsystem mit 89 Schulen und weiterführenden Bildungsangeboten, die wohnortnah aus allen Kommunen des Wetteraukreises erreichbar sind.

Neben den städtisch geprägten Gebieten hat sich der Wetteraukreis auch viel von seiner Ursprünglichkeit bewahrt. Die Wetterau, einst Kornkammer des „Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation“ genannt, vermittelt an vielen Stellen noch immer einen eher ländlichen Charakter. Fast 90 Prozent der Kreisfläche werden land- oder forstwirtschaftlich genutzt.“<sup>27</sup>

Nicht nur auf Grund der Nähe zur Rhein Main-Region und der Stadt Frankfurt/M hat der Wetteraukreis eine vielschichtige Einwanderungsgeschichte. Neben zahlreichen historischen Wanderbewegungen, die für den Wetteraukreis Auswirkungen hatten, prägten in der jüngeren Geschichte vor allem die Aufnahme von über 15.000 Flüchtlingen nach dem zweiten Weltkrieg, die Stationierung von amerikanischen

<sup>27</sup> Wetteraukreis, „Portrait des Wetteraukreises“, auf Homepage des Wetteraukreises, <http://www.wetteraukreis.de/internet/kreis/portrait/>

Soldaten, die Aufnahme von Eingewanderten und von Asylbewerbern und die „Ansiedlung“ der „Städter“ im ländlichen Raum, das Einwanderungsbild des Wetteraukreises.

So haben sich in vielen Gemeinden Integrationsprozesse vollzogen und vollziehen sich teilweise noch heute, die mit der Eingliederung von eingewanderten Menschen nicht direkt etwas zu tun haben.

Betrachtet man aber den Wetteraukreis mit seinen unterschiedlichen regionalen Realitäten, findet man, abhängig von der allgemeinen Struktur der Gebiete, sich stark voneinander unterscheidende Zustände vor. So lassen sich neben den für den ländlichen Raum typischen Situationen, auch Zustände des kleinstädtischen Bereichs vorfinden. Dies führt unter anderem auch dazu, dass das Thema Vielfalt regional unterschiedlich wahrgenommen wird und die Auswirkungen und zukünftigen Möglichkeiten unterschiedlich bewertet und akzeptiert werden.

Als Landkreis hat der Wetteraukreis eingeschränkte kommunalpolitische Handlungsmöglichkeiten. Die gesetzlichen Grundlagen des Aufenthaltsrechts, der Sozialpolitik, des Gleichstellungsrechts, der Arbeitsmarktpolitik und anderer fundamentaler Einflussfaktoren sind durch Landes-, Bundes- und Europarecht vorgegeben. Auch die Konventionen der Vereinten Nationen und des Europarates bilden hierbei einen klaren Handlungsrahmen.

Diese Vorgaben muss der konzeptionelle Ansatz genauso berücksichtigen, wie die besonderen Gegebenheiten im Wetteraukreis. Es müssen besondere Vorgehensweisen, sowohl für die städtischen Gebiete, als auch für den ländlichen Raum zusammengeführt werden und die unterschiedlichen Gegebenheiten in den zwei so genannten „Altkreisen“ berücksichtigt werden. Eine Vernetzung mit den Städten und Gemeinden im Wetteraukreis ist daher unerlässlich.

Im Wetteraukreis gibt es eine große Anzahl von Akteuren, Maßnahmen, Initiativen Institutionen und Organisationen aus dem Bereich Vielfalt und Integration, deren Engagement und die enge Kooperation untereinander weiter gefördert und koordiniert werden muss.



### 3.2 Integrationsbeirat des Wetteraukreises

Bereits im Jahre 2002 wurde der "Integrationsbeirat Wetterau" eingerichtet. Er soll die Politik bei Integrationsfragen beraten, neue Anstöße für Projektarbeit geben und ganzheitliche Konzepte entwickeln.

Diese Konzepte sollen den gesellschaftlichen Frieden sichern, soziale Spannungen und Diskriminierungen vermeiden und abbauen und einen konstruktiven Dialog aller Teile der Gesellschaft im Sinne einer aktiven Bürgergesellschaft fördern.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben ist der "Integrationsbeirat Wetterau" von den zuständigen Verwaltungsstellen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu unterstützen.

Die Mitglieder des Integrationsbeirates kommen regelmäßig unter dem Vorsitz des Ersten Kreisbeigeordneten des Wetteraukreises zu ihren Sitzungen zusammen.



### 3.3 Integrationsbeauftragter des Wetteraukreises

Seit dem 01.07.2009 ist die Stelle des Integrationsbeauftragten des Wetteraukreises in der Kreisverwaltung im Fachbereich Jugend und Soziales eingerichtet.

Der Integrationsbeauftragte des Wetteraukreises koordiniert Planung, Aufbau, Umsetzung und Auswertung der umfassenden Querschnittsaufgabe Vielfalt und Integration im gesamten Wetteraukreis.

Hierzu zählt insbesondere auch das Aufgabengebiet der konzeptionellen Entwicklung, der Netzwerkarbeit, der Öffentlichkeitsarbeit, der Aufbau der Querschnittsfunktion Vielfalt und Integration und die Begleitung der daraus resultierenden Maßnahmen und Umsetzungsschritte.



### 3.4 Ausländerbeauftragter des Wetteraukreises

Entsprechend der Satzung des Integrationsbeirates wurde ein Ausländerbeauftragter des Wetteraukreises gewählt, der regelmäßige Sprechstunden anbietet und ständiges Mitglied des Integrationsbeirates ist.

Der Ausländerbeauftragte des Wetteraukreises wird von denjenigen Mitgliedern des Integrationsbeirates gewählt, die von den Ausländerbeiräten im Wetteraukreis delegiert worden sind.



### 3.5 Fachstelle Migration

Die Fachstelle Migration ist Teil des Fachdienstes Soziale Hilfen im Fachbereich Jugend und Soziales des Wetteraukreises.

Neben Hilfen zur Gesundheit und Vermittlung in Wohnungen für das zu betreuende Klientel werden Asylbewerber/-innen, Vertriebene, Spätaussiedler/-innen und jüdische Kontingentflüchtlinge sachbearbeiterisch und sozialarbeiterisch betreut. Dem Wetteraukreis zugewiesene Flüchtlinge werden von der Fachstelle Migration beraten, betreut und untergebracht.

Die Leistungsgewährung erfolgt nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) oder dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII).



### 3.6 Fachstelle Aufenthaltsrecht

Das Aufgabengebiet der Fachstelle Aufenthaltsrecht umfasst alle Themenbereiche, die sich rund um das Aufenthaltsrecht von ausländischen Bürgerinnen und Bürgern unseres Kreises ergeben.

Hierzu gehören die Information der Betroffenen über Ihre Rechte und Pflichten, die Bearbeitung von Anträgen auf befristete und unbefristete Aufenthaltsrechte, Verpflichtungserklärungen und die Umsetzung von Aufenthalts- und Einreisebestimmungen, sowie auch Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung.



### 3.7 Integrations-Stiftung Wetterau

Im März 2010 wurde die Integrations-Stiftung Wetterau auf den Weg gebracht. Die Stiftung entstand in der Folge der Auflösung der Flüchtlingshilfe Wetterau. Das Stammkapital der Flüchtlingshilfe Wetterau wurde in die Stiftung angelegt.

Zweck der Stiftung ist die unbürokratische Förderung der Hilfe für politisch, rassisch oder religiös Verfolgte, Flüchtlinge, Vertriebene, Aussiedler und Spätaussiedler, die Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten und der Völkerverständigung sowie des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger, kirchlicher und mildtätiger Zwecke.

Die Unterstützung und Hilfe für Menschen, die noch fremd in Deutschland sind, mit dem Ziel, ihnen gesellschaftliche Teilhabe und eine Zukunftsperspektive zu verschaffen sowie die Gewinnung von Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten ist Grundlage der Zweckbestimmung der Stiftung.

Mitglieder sind 9 Kommunen des Wetteraukreises, 2 Evangelische Dekanate und 3 Evangelische Kirchengemeinden und der Wetteraukreis selbst. Es wird angestrebt, eine breite Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen in Form von Zustiftungen zu erreichen.



### 3.8 25 Städte und Gemeinden im Wetteraukreis

„Der Wetteraukreis ist ein 1972 entstandener Landkreis im Regierungsbezirk Darmstadt, Hessen, Kreisstadt ist Friedberg (Hessen). Im Wetteraukreis gibt es 25 Städte und Gemeinden. Diese teilen sich auf in 14 Städte und 11 Gemeinden.

Die 14 Städte sind: (in Klammern die Einwohnerzahl, Stand: 31.12.2011)

Bad Vilbel (32.238), Bad Nauheim (31.314), Friedberg (Hessen) (28.043), Butzbach (24.981), Karben (21.892), Büdingen (21.201), Nidda (17.547), Rosbach v. d. Höhe (12.357), Niddatal (9196), Ortenberg (8902), Florstadt (8660), Gedern (7474), Reichelsheim (6741), Münzenberg (5518).

Die 11 Gemeinden sind: (in Klammern die Einwohnerzahl Stand: 31.12.2011)

Altenstadt (11.889), Wölfersheim (9759), Wöllstadt (6142), Ober-Mörlen (5790), Echzell (5730), Limeshain (5369), Ranstadt (4916), Rockenberg (4080), Glauburg (3084), Kefenrod (2809), Hirzenhain (2797).

Die Städten und Gemeinden sind rechtlich eigenständig, unterliegen jedoch der Aufsicht des Staates. Umfang und Ausmaß dieser Aufsicht richtet sich nach den jeweils wahrgenommenen Aufgaben. Der Aufgabenbereich der Kommunen umfasst Selbstverwaltungsangelegenheiten und Auftragsangelegenheiten.

Zu den Selbstverwaltungsangelegenheiten zählen die eigenverantwortlich zu regelnden Aufgaben innerhalb des örtlichen Wirkungskreises einer Stadt oder Gemeinde. Im Gegensatz dazu stellen Auftragsangelegenheiten rein staatliche Aufgaben dar, die der Kommune zur weisungsgebundenen Erledigung übertragen werden (z.B. Aufgaben der örtlichen Ordnungsbehörden, der Meldebehörden oder des Standesamtswesens).

Bei den Auftragsangelegenheiten sind die Städte und Gemeinden der staatlichen Fachaufsicht, die von den zuständigen Fachministerien oder deren nachgeordneten Dienststellen ausgeübt wird, unterworfen.

Dem gegenüber wird die Rechtskontrolle in Selbstverwaltungsangelegenheiten durch die Kommunalaufsicht (Rechtsaufsicht) ausgeübt. Durch diese Rechtsaufsicht soll sichergestellt werden, dass die Städte und Gemeinden die geltenden Gesetze beachten.

Die Kommunalaufsicht über die kreisangehörigen Städte und Gemeinden des Wetteraukreises wird vom Landrat des Wetteraukreises als Behörde der Landesverwaltung wahrgenommen.

Den Städten und Gemeinden in Hessen garantiert Art. 28 des Grundgesetzes (GG) und Art. 137 Abs. 3 der Hessischen Verfassung das Recht auf Selbstverwaltung.<sup>28</sup>



### 3.9 Vernetzung

Im Wetteraukreis gibt es eine große Anzahl von Netzwerkkooperationen, die sich mit dem Themenfeld Vielfalt und Integration beschäftigen. Hierbei kommt es zu einer intensiven Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Trägern, Wohlfahrtsverbänden, ehrenamtlich organisierten Einrichtungen, engagierten Einzelpersonen, Migrantenorganisationen und Vereinen.

Diese in unterschiedlichen Konstellationen betriebene Zusammenarbeit von zum Teil politisch, religiös, herkunfts- und milieuoorientiert völlig unterschiedlichen Akteuren, ist die Basis und ein entscheidender Erfolgsgarant für das Gelingen der Zusammenführung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen.

Der Koordination und dem weiteren Ausbau dieser Netzwerke und der Unterstützung von Bürgerengagement soll auch in Zukunft hohe Priorität beigemessen werden.

Seit 2005 existiert im Wetteraukreis die Steuerungsgruppe Netzwerk Migration. Sie setzt sich zusammen aus Vertretern der Fachstelle Aufenthaltsrecht, des JobCenters Wetterau, der Fachstelle Migration, der Regionalvertretung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, des Integrationsbeauftragten des Wetteraukreises, des Internationalen Bundes, des Integrationsbeauftragten des Sportkreises Wetterau, des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Friedberg und Kreisverband Büdingen und des Kreisausländerbeauftragten des Wetteraukreises.

---

<sup>28</sup> Wetteraukreis, „Kommunalaufsicht“, auf Homepage des Wetteraukreises, [http://www.wetteraukreis.de/internet/service/sicherheit/index\\_06526.html](http://www.wetteraukreis.de/internet/service/sicherheit/index_06526.html)

Seit 2013 sind auch die Mitglieder der ehemaligen Netzwerkgruppe der Sprachkursträger Teil der Steuerungsgruppe Netzwerk Migration. Somit hat sich der Kreis der Mitglieder um folgende Organisationen erweitert: Volkshochschule des Wetteraukreises, Lern Point e.V., FAB gGmbH Frauen - Arbeit - Bildung, HEMA Berufsbildungsinstitut, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Memory Bildungszentrum und Berufsbildungswerk Südhessen.

In dieser Steuerungsgruppe wird die Zusammenarbeit der einzelnen Beteiligten im Wetteraukreis miteinander abgestimmt, es werden einzelne Themenschwerpunkte aus dem Bereich Vielfalt und Integration behandelt und es werden neue Projekte geplant und in der Umsetzung begleitet.

Die Steuerungsgruppe informiert die im Wetteraukreis im Bereich der Migration aktiven Organisationen über die Ergebnisse und Beschlüsse, die in den Sitzungen erzielt werden.

Der Wetteraukreis ist mittlerweile in verschiedenen überregionalen Gremien vertreten und leistet dort wichtige Arbeit in Bezug auf den Austausch zwischen Bund, Land, Städten und Gemeinden und den Landkreisen.

Neben dem „Kompetenzkreis Integration“ des Hessischen Ministeriums der Justiz, Integration und Europa, ist der Wetteraukreis auch beim Projekt „Hessischer Monitor Arbeit und Migration“ des Hessischen Sozialministeriums vertreten, arbeitet mit im Arbeitskreis Integration des Hessischen Städte und Landkreistages und nimmt aktiv am Projekt „Potenziale entfalten: Bildung für Integration in Hessen“ des Hessischen Kultusministeriums teil.



### 3.10 Charta der Vielfalt

Seit dem 05.10.2011 wird der Wetteraukreis als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ geführt.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat sich der Wetteraukreis verpflichtet, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist, in der die vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden, die Vielfalt und die darin liegenden Potenziale innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkannt und für das Unternehmen eingesetzt werden, die Umsetzung der Ziele der Charta zum Thema eines internen und externen Dialogs gemacht wird, dass über die Fortschritte des Prozesses öffentlich Auskunft gegeben wird und dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Thema informiert werden und in den Prozess einbezogen werden.

Im Wetteraukreis wird die Umsetzung der Ziele der „Charta der Vielfalt“ mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung bzw. der Implementierung von Diversity in der Kreisverwaltung verbunden werden.



### 3.11 HeMonA

Der „Hessische Monitor Arbeitsmarkt und Migration“ (Hemona) ist ein Informationssystem, das zentrale Informationen zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation von Migrant/innen auf Kreisebene bündelt und online verfügbar macht.

Ziel ist es, eine einfach zugängliche und regelmäßig aktualisierte Informationsbasis für sämtliche Arbeitsmarktakteure einer Region zu schaffen, anhand derer sie ihre Maßnahmen effizienter ausrichten und Risiken und Chancen frühzeitig erkennen können. Das Informationssystem wurde im Rahmen des Projekts "Hessischer Monitor Arbeitsmarkt und Migration" (HeMonA) in drei hessischen Kreisen, sowie der Stadt Darmstadt, entwickelt.

Das Hessische Sozialministerium (HSM) finanziert das Projekt. Die Entwicklung und Umsetzung übernehmen das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe Universität Frankfurt, das Forschungszentrum Informatik (FZI) an der Universität Karlsruhe (TH) sowie das Büro Schaffrina Design in Frankfurt.

Seit Ende November 2010 ist die Datenbank für den Wetteraukreis frei geschaltet. Damit nimmt der Wetteraukreis an der zweiten Pilotphase dieses Projektes teil. HeMonA ist ein erweiterbares Programm, das auch zu einem Sozialmonitor für den Wetteraukreis ausgebaut werden kann.<sup>29</sup>



### 3.12 Umsetzung Landesprojekt „Potenziale Nutzen“

Der Fachbereich Jugend und Soziales des Wetteraukreises koordiniert das Projekt "Potenziale nutzen – Regionale interkulturelle Kooperation für die betriebliche Berufsausbildung" für den Wetteraukreis. Mit dem Ziel, Potenziale der Vielfalt besser nutzbar zu machen, sollen im Wetteraukreis im Bereich Übergang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die betriebliche Berufsausbildung, bestehende Hemmnisse erkannt und abgebaut werden.

Durch die Schaffung eines übergreifenden Netzwerkes, das neben der öffentlichen Verwaltung, den Bildungsträgern und sozialen Verbänden in erster Linie auch die Migrantenorganisationen und die Seite der Arbeit- und Ausbildungsgeber einbeziehen soll, wollen wir gemeinsam Exklusionsmechanismen und Teilnahmehemmnisse herausarbeiten und an deren Abbau mitwirken.

Das Projekt wird im Rahmen der hessischen Qualifizierungsoffensive vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

---

<sup>29</sup> Wetteraukreis, „Hemona: Monitor Arbeitsmarkt und Migration“, auf Homepage des Wetteraukreises [http://www.wetteraukreis.de/internet/service/bildung/index\\_09773.html](http://www.wetteraukreis.de/internet/service/bildung/index_09773.html)



### 3.13 Umsetzung Bundesprojekt „XENOS“

„Das Bundesprogramm XENOS integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus im arbeitsmarktbezogene Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen (Berufs-) Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Abgeleitet vom altgriechischen *xénos* - der Fremde, der Gastfreund - steht der Name des Programms für Toleranz, Weltoffenheit und Integration.

XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und des "Bündnisses für Demokratie - gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit". Es wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Programmschwerpunkte des Bundesprogramms sind die Qualifizierung und Weiterbildung in (Berufs-) Schule, Ausbildung und Beruf, betriebliche Maßnahmen und Bildungsarbeit in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, Aufklärung und Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus, Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen sowie die Förderung von Zivilcourage und Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Kommunen und im ländlichen Raum.“

Schwerpunkte des XENOS Projektes im Wetteraukreis (XENOS-Verbund Hessen) sind: Steigerung der Leistungsfähigkeit von schulumüden Jugendlichen der Klassen 8 bis 10 im Haupt- und Realschulzweig durch Förderunterrichte, Stärkung des Demokratiebewusstseins, der Toleranz, Teamfähigkeit und Integrationsfähigkeit durch unterschiedlichste Angebote von Workshops mit handlungsorientiertem Unterricht (nach Dänischem Modell), Teilnahme an und Organisation von Messen, Veranstaltungen und Fachtagungen für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Eltern und sonstige Multiplikatoren, Kooperationen zwischen Allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen, Berufsorientierungsmaßnahmen um den Übergang von Schule in Beruf zu erleichtern, Qualifizierung von Lehrkräften zur Umsetzung anderer Unterrichtsformen, Anpassung der Ausbildungsrichtlinien für Lehrkräfte zur Umsetzung handlungsorientiertem Unterricht und zur Sicherung der Nachhaltigkeit, Sicherung der Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung durch Übertragung der Erfahrungen auf den Landkreis Gießen.

Hierzu haben sich der Wetteraukreis, der Landkreis Gießen, das Landesschulamt, die Nachschule Wetterau e.V. und Power e.V. zu einem Verbund zusammen geschlossen. Informationen gibt es auch unter: [www.xenos-hessen.de](http://www.xenos-hessen.de)

Weitere Kooperationspartner sind: DGB, Rotes Kreuz, Ausländerbeiräte des Wetteraukreises, Agentur für Arbeit, JobCenter, Staatliches Schulamt, Wirtschaftsförderung, Gewerbeverein Karben, Evangelische Kirche, Jüdische Gemeinde Bad Nauheim, Antifaschistische Bildungsinitiative e.V., Motive e.V., Polizei, Lagergemeinschaft der Auschwitzer, Uni Marburg, Gießen und Frankfurt, TU Darmstadt.



### 3.14 Interkulturelle Wochen

Die gute Vernetzung zwischen öffentlichen Trägern, Migrantenorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und ehrenamtlich organisierten Einrichtungen im Wetteraukreis führt bei der Organisation der Interkulturellen Wochen dazu, dass die Themen, die Ausrichtung und die inhaltliche Gestaltung gemeinschaftlich umgesetzt werden. Dies führt zu einer stärkeren Identifikation der Angesprochenen mit den Angeboten.

So wird im Wetteraukreis, seit dem Jahr 2007, die Organisation der Interkulturellen Woche kreisweit und gemeinsam mit den inzwischen über 80 beteiligten Akteuren geplant, vorbereitet und durchgeführt.

Diese Organisationsform und Vorgehensweise und die damit verbundenen attraktiven Ergebnisse führten dazu, dass sich auch zahlreiche Unternehmen und Wirtschaftsbetriebe aus dem Wetteraukreis als Unterstützer an der Interkulturellen Woche beteiligt haben.

Die Interkulturellen Wochen bieten, sowohl den Besuchern der Veranstaltungen als auch den Veranstaltern selbst, die Möglichkeit eines niedrighwelligen Einstiegs in den Themenkomplex Vielfalt und Integration. So haben sich durch diese Plattform schon viele Vernetzungseffekte im Wetteraukreis ergeben.

#### 4. DIE KONKRETEN HANDLUNGSFELDER

Der Wetteraukreis sieht sich als Moderator und Unterstützer eines Diversity- und Integrationsprozesses im Wetteraukreis. Der Wetteraukreis kann die Maßnahmen nicht für andere Organisationen, Gebietskörperschaften, Vereine und Betriebe planen und durchführen. Der Gesamtprozess kann nur gelingen, wenn sich alle gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen eigenständig und eigenverantwortlich beteiligen und eigene Ziele und Umsetzungspläne erstellen und durchführen.

Beim zentralen Handlungsfeld dieses Konzeptes, der **Öffnung der Verwaltung**, möchte der Wetteraukreis beispielhaft voran gehen und die anderen Verwaltungen, Organisationen, Vereine und Betriebe dazu animieren diesem Beispiel zu folgen. Hierbei setzt der Wetteraukreis auf den **erweiterten Integrationsansatz**, der über das ursprüngliche Ziel, nämlich der Integration von Eingewanderten, hinausgeht und sich der Schaffung von Strukturen für eine vielfältige Gesellschaft widmet.

Um diese Ziele mit Partnern weiter entwickeln zu können und Maßnahmen koordinieren zu können ist es absolut notwendig, der **Netzwerkarbeit** eine wichtige Rolle zuzuschreiben. Ein abgestimmtes, partnerschaftliches Zusammenarbeiten mit den verschiedenen Akteuren im Wetteraukreis soll zu Synergieeffekten und einer gegenseitigen Befruchtung führen.

Auch bei der Planung und Durchführung von **einwanderungsspezifischen, bedarfsorientierten Projektangeboten** kann der Wetteraukreis nicht ohne die Partnerschaft mit anderen Akteuren aus dem Wetteraukreis auskommen. Das Vorhalten von Angeboten, die sich in besonderem Maße auf die Bereiche Spracherwerb, Förderung von sprachlicher Kompetenz und Hilfen bei der Orientierung konzentrieren, muss nah an den bedarfsspezifischen Gegebenheiten organisiert werden und aus diesem Grund ist der Wetteraukreis stark von der Zusammenarbeit in Netzwerken abhängig.

Der Gesamtprozess muss als **Querschnittsaufgabe** verstanden und verankert werden. Alle im Wetteraukreis lebenden Menschen nehmen, ob direkt oder indirekt, an diesem Prozess teil. Zur Vermittlung und Unterstützung dieses Ansatzes, ist es notwendig eine öffentliche Austauschmöglichkeit zu den Prozessabläufen und deren Ergebnissen zu

installieren. Dieser **öffentliche Dialog** zum Thema Vielfalt und Integration soll Ängste und Vorbehalte abschwächen und zu einer verstärkten Bereitschaft bezüglich der Beteiligung am Gesamtprozess führen.

Um die Fortschritte überprüfbar zu machen, müssen zunächst konzeptspezifische **Indikatoren** bestimmt werden. Danach muss eine Ausgangslage definiert werden, die als Grundlage eines **Monitors** „Vielfalt und Integration“ dienen soll.

Dieses Konzept versteht sich als **offene Grundlage**, die, entsprechend der gesellschaftlichen und inhaltlichen Veränderungen, weiter entwickelt und ergänzt werden soll. Mit diesem Konzept möchte der Wetteraukreis einen Impuls geben für die Beteiligung am Gesamtprozess, der nur dann zum Erfolg führen kann, wenn die größtmögliche Beteiligung erzielt werden kann.

In der augenblicklichen Phase sieht der Wetteraukreis seine vordringlichsten Aufgaben in den nun folgenden Handlungsfeldern.



#### 4.1 Öffnung der Verwaltung

Eine zentrale Aufgabe bezüglich der Zukunftsgestaltung des Wetteraukreises ist die Umsetzung des Ziels der Öffnung der Gesellschaft hin zur Wertschätzung und Akzeptanz der existierenden Vielfalt und die Nutzbarmachung der Ressourcen und Potenziale, die sich daraus ergeben. Öffentlichen Verwaltungen kommt hierbei eine wichtige Vorreiterrolle zu, denn sie sind in der Frage der gesellschaftlichen Repräsentation im Beschäftigungssystem in Deutschland in einer Vorbildfunktion.

Neben der besseren Abbildung gesellschaftlicher Realitäten in den Verwaltungen, geht es hierbei darum, die bestehenden Regelangebote fit zu machen für den Umgang mit den vielfältigen gesellschaftlichen Gruppierungen, so dass bei der Planung und der Umsetzung von Maßnahmen und Angeboten der Faktor Vielfalt mit eingeplant wird.

Damit die Teilhabe aller gesellschaftlicher Gruppen ermöglicht wird, müssen zuallererst die notwendigen Informationen allen zugänglich und vermittelbar sein. Dies wird in einem besseren Maße ermöglicht, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

Behörden die spezifischen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden professionell in ihre Arbeit mitdenken und einbauen und darüber hinaus angemessen auf unterschiedliche Verständigungskulturen reagieren können.

Dies beinhaltet auch, dass das vorhandene Angebotsspektrum hinsichtlich der unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Gesellschaftsgruppen überprüft und nötigenfalls den Bedürfnissen angepasst und aktualisiert wird und dass bestehende Zugangsbarrieren beseitigt werden. Es bedeutet aber auch, „institutionalisierte und institutionelle Rassismen sowie Alltagsrassismen der Mitarbeiter/innen wahrzunehmen und gezielt gegenzusteuern.“

Daneben werden sich Verwaltungen in einem sehr viel stärkeren Maße einem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sehen. Eine der möglichen Strategien sich hierbei besser aufstellen zu können, ist in den Zielen der Charta der Vielfalt formuliert worden. Zur Umsetzung dieser Ziele hat sich der Wetteraukreis durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtet.

Die Umsetzung der Öffnung der Verwaltung und die Umsetzung der in der Charta der Vielfalt beschriebenen Handlungsansätze sollen im Wetteraukreis, auf Grund der inhaltlichen Überschneidungen, verbunden werden und mit einer gemeinsamen Gesamtstrategie angegangen werden.

Die Öffnung der Verwaltung und die Umsetzung der Ziele der Charta der Vielfalt sehen wir als wichtige Schritte an, um damit sowohl eine Vorbildfunktion zu übernehmen, als auch die Modernisierung und weitere Professionalisierung unserer Verwaltung aktiv voran zu bringen.

„Eine kritische und reflexive Haltung der einzelnen Mitarbeiter/innen und der Organisationen, die um Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Individuen und Gruppen bemüht sind, bürgt für Qualität einer modernen, demokratisch verfassten Verwaltung in Kommunen und Kreisen.“<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Grünhage-Monetti, Matilde (Hg.), „Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft“, Das deutsche Institut für Erwachsenenbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2006



## 4.2 Unterstützende Projekte

Mit unterstützenden Projekten sind Projekte gemeint, die sich an einwanderungsspezifischen Bedarfen orientieren. Hierbei können beispielsweise Bereiche wie der Spracherwerb, die Förderung von sprachlicher Kompetenz, Informationsbereitstellung, Willkommens- und Anerkennungsmaßnahmen und an spezifischen Bedürfnissen orientierte Projekte gemeint sein.

Um einer zukünftigen Einwanderungsentwicklung gerecht werden zu können, müssen diejenigen Angebote, die sich als passend erwiesen haben, in die Regelangebotsstruktur übernommen werden, um den Wetteraukreis für Zuwanderung attraktiver zu machen.



## 4.3 Öffentlicher Dialog

Jede Veränderung bringt immer auch Ängste mit sich. Diese Ängste und Vorbehalte müssen wahrgenommen und ernst genommen werden. Alle beteiligten Gruppen haben mit diesem Phänomen zu tun.

Deshalb gilt es die Menschen hinter den zugewiesenen Gruppen zum Vorschein zu bringen und das Kennenlernen der verschiedenen Lebensumstände und Lebensmodelle zu ermöglichen.

Ein öffentlicher Dialog über das Thema Vielfalt und Integration soll Ängste und Vorbehalte abschwächen und zu einer verstärkten Beteiligung am Prozess der Öffnung hin zur Vielfalt führen.

Hierbei sollen sowohl die Möglichkeiten der klassischen Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden, als auch Räume und Anlässe der Begegnung gefördert werden.



#### 4.4 Netzwerke

Der Netzwerkarbeit kommt in einem Flächenkreis eine hohe Bedeutung zu. Dabei gilt es vorhandene Netzwerkstrukturen zu verfestigen und auszubauen. Die Vorgehensweisen müssen dabei den örtlichen Strukturen entsprechend geplant werden.

Das Ziel dieser Bestrebungen ist, dass das Thema Vielfalt und Integration als Querschnittsaufgabe alle Einwohner des Wetteraukreises erreicht und möglichst viele Menschen einbindet.



#### 4.5 Willkommens- und Anerkennungskultur

Unter Willkommens- und Anerkennungskultur verstehen wir demonstrative und strukturelle Maßnahmen zur Aufwertung der Bedeutung von Einwanderung, zu einer klaren, positiven Positionierung hinsichtlich der Öffnung der Gesellschaft, zu wirksamen Maßnahmen gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie, Sexismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit und gegen sämtliche diskriminierende Faktoren in unserer Gesellschaft und zur Wertschätzung und Zusammenarbeit mit den einzelnen Selbstorganisationen und den Organisationen bürgerschaftlichen Engagements.



#### 4.6 Indikatoren und Monitor

Für eine detaillierte Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und um die Arbeit überprüfbar zu machen, müssen zunächst einmal Indikatoren definiert werden, die eine Aussagekraft hinsichtlich der Entwicklungen, im Rahmen des hier beschriebenen Ansatzes im Wetteraukreis vorweisen.

Hierbei ist man auf die zur Verfügung stehenden Datenquellen angewiesen. Der Monitor Vielfalt und Integration soll dann als fester Bestandteil der statistischen Arbeit des Wetteraukreises von den hierfür zuständigen Stellen gepflegt werden. Nach Ablauf einer

zu definierenden Frist soll eine Evaluation durchgeführt werden, die als Basis für die Fortschreibung des Konzeptes dienen soll.

Der Wetteraukreis wird eine Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, einrichten.



#### 4.7 Querschnittsaufgabe/ strukturelle Maßnahmen

Um die in diesem Konzept genannten Ziele erreichen zu können, ist es notwendig, dass dieser Themenbereich als gesellschaftlich relevante Querschnittsaufgabe verstanden wird und dass es in die Planungen und Zielvorgaben aller Organisationen, Vereine und Betriebe Einzug hält und dass der Prozess von qualifizierten für diese Aufgabe zuständigen Ansprechpersonen begleitet wird.

Die demografischen Veränderungen werden in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Auswirkungen haben und deshalb ist es notwendig sich frühzeitig den Herausforderungen zu stellen und durch eine ressourcenorientierte Herangehensweise sich auftuende Lücken zu schließen.

Der Wetteraukreis sieht sich hierbei nicht nur als handelnde Einheit im eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern stellt sich auch als Moderator und Unterstützer zur Verfügung.

Maßnahmen für andere zu planen und/oder sie durchzuführen ist nicht möglich und solch eine Vorgehensweise kann auch nicht zum Erfolg führen. Dieser Prozess kann nur gelingen, wenn sich alle gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen eigenständig und eigenverantwortlich beteiligen und eigene Ziele und Umsetzungspläne erstellen und durchführen.

## 5. MAßNAHMEN



### 5.1 ÖFFNUNG DER VERWALTUNG UND CHARTA DER VIELFALT

- ❖ Einführung des Kreisziels Vielfalt und Integration
- ❖ Information aller Mitarbeiter über die Ziele und Inhalte der Charta der Vielfalt
- ❖ Beteiligung der relevanten Dienste und Vertretungen
- ❖ Einrichtung eines Arbeitskreises Charta der Vielfalt und Integration in der Kreisverwaltung und Positionierung des Themas als Querschnittsaufgabe
- ❖ Erarbeitung spezifischer Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungseinheiten
- ❖ Verbindliche Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz und zu Diversity Management in der Kreisverwaltung
- ❖ Interkulturelle Kompetenz und Diversity-Kompetenz werden als Qualifikationsmerkmal von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt
- ❖ Die „Ausländerbehörde“ wird ausdrücklich ins Konzept der „Interkulturellen Öffnung“ und der „Willkommens- und Anerkennungskultur“ einbezogen. Die „Ausländerbehörde“ stellt den Menschen durch die Beratung des Einzelnen, die Einbindung des sozialen Umfeldes und die Nutzung vorhandener Ermessensspielräume in den Mittelpunkt ihres Handelns. Sie übernimmt auch beratende Tätigkeiten, wenn z.B. jemand die Voraussetzungen für einen besseren Aufenthaltsstatus erfüllt. Die Ausgestaltung der Willkommens- und Anerkennungskultur und der interkulturellen Öffnung in der Ausländerbehörde muss sich selbstverständlich auch an den spezifischen Aufgabengebieten und der Zuordnung orientieren.

- ❖ Proaktiver Austausch mit den Städten und Gemeinden im Wetteraukreis und Benennung eines Ansprechpartners für kommunale Verwaltungen im Wetteraukreis.
- ❖ Die psychiatrischen Einrichtungen im Wetteraukreis werden hinsichtlich der besondere Problemlage von Zuwanderern und Flüchtlingen sensibilisiert.
- ❖ In der Verwaltung des Wetteraukreises werden die bestehenden Exklusionsmechanismen für Eingewanderte aufgedeckt und beseitigt.
- ❖ Der prozentuale Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der Kreisverwaltung sollte dem Anteil in der Gesellschaft auf allen Ebenen entsprechen.



## 5.2 UNTERSTÜTZENDE PROJEKTE

- ❖ Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und den Sprachkursträgern hinsichtlich der Umsetzung weiterer Deutschförderkurse im Wetteraukreis
- ❖ Unterstützung bei der Durchführung und Neugründung von Bildungspatenprojekten
- ❖ Unterstützung bei der Durchführung und beim weiteren Ausbau des Integrationslotsenprojektes
- ❖ Gewinnung von Eltern mit Sprachkenntnissen in Deutsch und Herkunftssprache als Übersetzer und Berater
- ❖ Initiierung von Elternschulen an den Grundschulen, um die Einbeziehung der Eltern in den Bildungsprozess der Kinder zu fördern
- ❖ Umsetzung des Projektes „Potenziale Nutzen“
- ❖ Umsetzung des Xenos-Projektes im Wetteraukreis
- ❖ Umsetzung des Radio Cross Culture-Projektes
- ❖ Enge Kooperation mit der Integrations-Stiftung Wetterau
- ❖ Kreisweite Umsetzung der Interkulturellen Wochen
- ❖ Feststellung von besonderen Problemlagen bei Migranten im Alter und Einleitung von bedarfsorientierten Hilfen



### 5.3 **ÖFFENTLICHER DIALOG**

- ❖ Das Integrationskonzept wird öffentlich diskutiert.
- ❖ Es wird eine Konferenz zum Thema Vielfalt und Integration durchgeführt.
- ❖ Räume des öffentlichen Dialogs werden gefördert, bürgerschaftliches Engagement unterstützt.



### 5.4 **NETZWERKARBEIT**

- ❖ Ausbau der „Netzwerke Integration“ unter Beteiligung aller relevanten Akteure im Wetteraukreis
- ❖ Ausbau der Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen und Vereinen aus dem Migrationsbereich
- ❖ Abgestimmte Zusammenarbeit mit den Kommunen im Wetteraukreis
- ❖ Zusammenarbeit und Beteiligung an Landes- und Bundes- und europäischen Projekten
- ❖ Abgestimmte Zusammenarbeit mit antirassistischen und demokratiefördernden Initiativen und Vereinen
- ❖ Einrichtung einer schulübergreifenden AG zur Überwindung schulspezifischer Problemlagen und Beratung von Schulen unter Einbeziehung von Lehrern, Schulsozialarbeitern, Migrantenorganisationen und Arbeit- und Ausbildungsgebern

❖ Ausbau der Zusammenarbeit mit den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer des Deutschen Roten Kreuzes und dem Jugendmigrationsdienst des Internationalen Bundes

❖ Förderung der Zusammenarbeit der im Integrationsbeirat vertretenen Akteure

❖ Es wird bei den Kommunen der Ist-Zustand der Beratungsmöglichkeiten für Migranten und Migrantinnen bei spezifischen Problemen der Migration (z.B. Diskriminierung) abgefragt



## 5.5 **WILLKOMMENS- UND ANERKENNUNGSKULTUR**

❖ Jährlich stattfindende Willkommensveranstaltungen zur Begrüßung der eingebürgerten Menschen im Wetteraukreis

❖ Erstellung eines Orientierungsleitfadens für Neuzugezogene

❖ Zusammenstellung aller Angebote, die es für Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. ohne Ausbildung gibt

❖ Schaffung eines Dolmetscherpools für verschiedene Sprachen

❖ Einsatz für ein kommunales Wahlrecht aller hier lebender Menschen



## 5.6 INDIKATOREN UND MONITOR

- ❖ Erstellung einer Ist-Analyse auf der Basis von Landeszahlen
- ❖ Definition von spezifischen Indikatoren
- ❖ Einführung eines öffentlich zugänglichen Monitors „Vielfalt und Integration“ durch den Ausbau des bereits vorhandenen „Hessischen Monitors Arbeitsmarkt und Migration“
- ❖ Evaluierung der vorschulischen Förderung und Vorschläge zur weiteren Verbesserung der bereits vorhandenen Ansätze



## 5.7 FINANZIELLE RESSOURCEN

- ❖ Gesamtbudget unter dem Oberbegriff „Vielfalt und Integration“: für z.B. Öffentlichkeitsarbeit, punktuelle Projektunterstützung und die Interkulturellen Wochen
- ❖ Nutzung von zusätzlichen Sponsoringgeldern und Erlösen aus der Integrationsstiftung Wetterau für ausgewählte Projekte
- ❖ Nutzung von Projektgeldern

## 6. UMSETZUNG, ZEITPLAN, PRIORISIERUNG

### ❖ **Beteiligungsprozess Integrationskonzept**

>Im Jahr 2013 wird ein umfassender Beteiligungsprozess eingeleitet. Ziel ist es, allen Gremien, relevanten Organisationen und allen involvierten Bereichen der Kreisverwaltung, die Inhalte und Ziele des Integrationskonzeptes zu vermitteln.

### ❖ **Einführung des Kreisziels Vielfalt und Integration**

>Im Jahr 2013 wird das neue Kreisziel „Vielfalt und Integration“ eingeführt.

### ❖ **Einrichtung eines Arbeitskreises „Charta der Vielfalt und Integration“ in der Kreisverwaltung und Positionierung des Themas als Querschnittsaufgabe**

>Im Jahr 2013 wird ein übergreifender Arbeitskreis „Charta der Vielfalt und Integration“ eingerichtet, der das Thema hinsichtlich der Vorgehensweise und der Umsetzung vorbereitet.

❖ **Erarbeitung spezifischer Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungseinheiten hinsichtlich der Umsetzung der Ziele der Charta der Vielfalt und der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung**

>Im Jahr 2014 sollen alle Verwaltungseinheiten spezifische Ziele und Maßnahmen formulieren und mit der Umsetzung beginnen.

❖ **Neuausrichtung in der Flüchtlingsarbeit**

>Im Jahr 2013 wird der angestoßene Prozess einer Neuausrichtung im Bereich der Flüchtlingsarbeit fortgesetzt.

❖ **Intensivierung des Vernetzungsprozesses im Wetteraukreis**

>Nach Beschlussfassung des Integrationskonzeptes durch den Kreistag, sind die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister im Wetteraukreis im Rahmen der Bürgermeisterdienstversammlung zu informieren und Kooperationsmöglichkeiten sind zu erörtern.

❖ **Begleitung des Umsetzungsprozesses**

> Die Umsetzung der im Integrationskonzept formulierten Ziele und Maßnahmen wird durch den Integrationsbeirat und den Integrationsbeauftragten fortlaufend begleitet.

## 7. QUELLENANGABEN/LITERATURLISTE

- **Ahlheim, Klaus**, „Sarrazin und der Extremismus der Mitte - Kritische Beiträge zur Bildungswissenschaft Band 5“, Offizin-Verlag, Hannover 2011
- **Anger, Dr. Christina / Erdmann, Dr. Vera / Plünnecke, Prof. Dr. Axel / Riesen, Dipl.-Hdl. Ilona**, „Integrationsrendite - Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten“, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2010
- **Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen**, „Aktionsprogramm „Integration“ 2009 bis 2014“, agah, Wiesbaden 2009
- **Bade, Klaus J.**, „Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft“, Interview in APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, Bundeszentrale für politische Bildung, 46/47 –November 2010
- **Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration**, „Integration in Deutschland - Erster Integrationsindikatorenbericht“, Berlin 2009 + „Gesundheit und Integration“, Handbuch, Berlin 2007 + „Vielfalt als Chance“, Berlin 2008 + „Zweiter Integrationsindikatorenbericht“, Berlin 2011
- **Bermejo, Isaac/ von Wolff, Alessa**, „Gesundheitliche Versorgung von MigrantInnen und transkulturelle Psychologie“, Heinrich Böll Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/integration/47\\_2103.asp](http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2103.asp)
- **Bertelsmann Stiftung**, „Ausländerbehörde – Ihr Partner!, Zur serviceorientierten Gestaltung der Ausländerbehörden“, Handlungsempfehlungen, [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-28E4B7B4-5E1305D2/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_33580\\_33581\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-28E4B7B4-5E1305D2/bst/xcms_bst_dms_33580_33581_2.pdf)
- **Bolten, Jürgen**, „Interkulturell kompetente Organisationen – gibt es die?“, Vortrag bei der Tagung „Interkulturelle Öffnung der Kommune“ Jena 2009, Veranstalter durch: Transferprojekt Thüringen beim Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
- **Brähler, Elmar Prof. Dr./ Decker, Oliver**, „Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland“, Abteilung für Med. Psychologie und Med. Soziologie Universität Leipzig, Leipzig 2004
- **Brückenbauer für Deutschland**, „Es ist Zeit für ein neues Miteinander – Neun Pfeiler der Integration - Ein Manifest der Brückenbauer für Deutschland“, 2009
- **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge**, „Das Bundesamt in Zahlen 2010, Asyl, Migration, ausländische Bevölkerung und Integration“, Nürnberg 2010 + „Fortschritte der Integration – Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen“, Nürnberg 2010 + „Integration und Islam“, Nürnberg 2006
- **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**, „Newsletter - Good Practice Center, Ausgabe 109, 16.12.1011, <http://www.good-practice.de/4534.htm>
- **Bundesministerium des Innern**, „Antisemitismus in Deutschland“, Berlin 2011 + „Demografiebericht“, Berlin 2011 + Lebenswelten junger Muslime in Deutschland“, Berlin 2011 + „Migration und Integration“, Berlin 2011
- **Bundesregierung**, „Der Nationale Integrationsplan“, Berlin 2007 + Nationaler Aktionsplan Integration“, Berlin 2011
- **Bundesverband Deutscher Stiftungen**, „Register kirchliche Stiftungen“, <http://www.stiftungsdatenbank.de/register-kirchliche-stiftungen/stiftung.php?id=844&kaufsichtid=47&details=yes>
- **Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen**, „Starke Frauen, schwerer Weg! – Zur Benachteiligung muslimischer Frauen in der Gesellschaft“, Interkultureller Rat in Deutschland, Darmstadt 2010
- **Charta der Vielfalt e.V.**, „Die Charta im Wortlaut“, <http://www.charta-der-vielfalt.de>
- **Cigdem, Akyol**, „Schade Deutschland, ich bin weg“, in „die tageszeitung“ vom 25.01.2011
- **Di Benedetto, Corrado**, „Interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz“, Vortrag bei der Tagung „Together in Hessen“, 2008, [http://www.agah-hessen.de/Themen/Interkulturelle\\_Kompetenz/Interkulturelle\\_Kompetenz\\_am\\_Arbeitsplatz.pdf](http://www.agah-hessen.de/Themen/Interkulturelle_Kompetenz/Interkulturelle_Kompetenz_am_Arbeitsplatz.pdf)
- **ESF - Europäischer Sozialfonds für Deutschland**, „Xenos Bundesprogramm“, <http://www.esf.de/portal/generator/6592/xenos.html>,
- **Fager, Sangeeta**, „Diversity – Was ist das eigentlich?“, Heinrich Böll Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_462.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_462.asp)
- **Foroutan, Naika/ Schäfer, Korinna/ Canan Coskun/ Schwarze, Benjamin**, „Sarrazins Thesen auf dem Prüfstand. Ein empirischer Gegenentwurf zu Thilo Sarrazins Thesen zu Muslimen in Deutschland“, Dr. Naika Foroutan (Hg.) Berlin 2010
- **Frachon, Claire**, „How the media contribute to the integration of immigrants - Overview of the situation in France“, Materialien zur Tagung: Migration und Medien, Arnoldshain, 22 u. 23 January 2010
- **Gaitanides, S. Prof. Dr.**, „Definition des Rassismus von Albert Memmi“, Materialien FB 4, Fachhochschule Frankfurt/M + „Integration“ – Versuch einer Begriffsklärung, Folien zum Thema Integration von Zuwanderern“ + „Politische Ethik in der Einwanderungsgesellschaft – „deutsche Leitkultur“ oder „multikulturelle Demokratie““ Materialien FB 4, FH Frankfurt/M
- **Greven, Ludwig**, „Die Fremden bei uns“, in Zeit-Online, 02.07.2007
- **Grünhage-Monetti, Matilde (Hg.)**, „Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft“, Das deutsche Institut für Erwachsenenbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2006
- **Handschuck, Sabine/ Schröer, Hubertus**, „Interkulturelle Orientierung als Qualitätsstandard sozialer Arbeit“ [http://www.i-igm.de/dokus/interkulturelle\\_orientierung\\_standard.pdf](http://www.i-igm.de/dokus/interkulturelle_orientierung_standard.pdf) + „Interkulturell orientierte Stadtpolitik – Die Bedeutung der Verwaltung für die Integration von Migranten“, [http://www.i-igm.de/dokus/interkulturell\\_orientierte\\_stadtpolitik.pdf](http://www.i-igm.de/dokus/interkulturell_orientierte_stadtpolitik.pdf)
- **Haug, Sonja Dr. habil./ Müssig, Stephanie M.A./ Stichs, Anja Dr.**, „Muslimisches Leben in Deutschland“ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg 2009
- **Heinrich Böll Stiftung**, „Rassismus & Diskriminierung in Deutschland“, Berlin 2010
- **Hess, Sabine/ Kasperek/ Bernd**, „Grenzregime - Diskurse, Praktiken, Institutionen in Europa“, Netzwerk Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung, München 2010
- **Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa**, „Integration nach Maß – Der Hessische Integrationsmonitor 2010“, Wiesbaden 2010 + „Meinungsbilder – Zur Wahrnehmung von Zuwanderung und Integration in Hessen“, Wiesbaden 2011

- **Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales**, „Potenziale von Migrantinnen“, Dokumentation, Wiesbaden 2009
- **Hessischer Monitor Arbeitsmarkt und Migration**, Homepage: <http://www.iwak-frankfurt.de/projansprech/HeMonA.htm>, im Wetteraukreis: [http://www.wetteraukreis.de/internet/service/bildung/index\\_09773.html](http://www.wetteraukreis.de/internet/service/bildung/index_09773.html)
- **Hilal, Sezgin (Hg.)**, „Manifest der Vielen - Deutschland erfindet sich neu“, 2011/ 2.Aufl., Blumenbar Verlag
- **Hinz, Andreas**, „Inklusion – mehr als nur ein neues Wort“, [http://www.gemeinsamleben-rheinlandpfalz.de/Hinz\\_Inklusion\\_.pdf](http://www.gemeinsamleben-rheinlandpfalz.de/Hinz_Inklusion_.pdf)
- **Horn, Christian**, „Neue Konzepte, alte Widersprüche: Der mühsame Weg zu einer Politik der Vielfalt“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_1708.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1708.asp)
- **Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS) der TU Dortmund**, „Chancenspiegel“, Homepage: <http://www.chancen-spiegel.de/>, im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung
- **Irle, Katja**, „Hakenkreuze in der Kita“, Frankfurter Rundschau, 13.01.2012, S. 23
- **Jansen, Mechthild M/, Röming, Angelika/ Rohde, Marianne (Hg.)**, „Gender Mainstreaming“, Olzog Verlag, München 2003
- **Karakayali, Serhat/ Bodjadzjiev, Manuela, Netzwerk Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung**, „Soll der Begriff „Integration“ kritisiert oder verteidigt werden?“, Interview in DISS-Journal/Zeitung des Duisburger Instituts für Sprach- und Sozialforschung (DISS) 20 (2010)
- **Keil, Dr. Marion**, „Diversity Management als Veränderungsprozess“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2127.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2127.asp)
- **Klemm, Prof. em. Dr. Klaus**, „Jugendliche ohne Hauptschulabschluss - Analysen – Regionale Trends – Reformansätze“, Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2010
- **Knipper, Dr. med. Michael / Bilgin, Doz. Dr. med. Yasar**, „Migration und Gesundheit“, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin, 2009
- **Köppel, Petra/ Yan, Junchen/ Lüdicke, Jörg**, „Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher“ Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2007
- **Kompetenzkreis Integration**, Homepage: <http://www.integrationskompass.de/ca/bm/zz/>
- **Krell, Prof. Dr. Getraude**, „Gender und Diversity: Integrieren statt Polarisieren!“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_474.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_474.asp)
- **Landeshauptstadt Wiesbaden, Einwohner und Integrationsamt**, „Integrationskonzept für die Landeshauptstadt Wiesbaden“ Wiesbaden 2004
- **Lüders Christine, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**, „Rede anlässlich der Interkulturellen Woche am 05. Februar 2011 in Frankfurt/M“, [http://www.ekd.de/interkulturellewoche/images/Rede\\_Christine\\_Lueders\\_Tagung\\_2011\\_OEVA\\_IKW\\_LV.pdf](http://www.ekd.de/interkulturellewoche/images/Rede_Christine_Lueders_Tagung_2011_OEVA_IKW_LV.pdf)
- **Magistrat der Stadt Frankfurt am Main**, „Vielfalt bewegt Frankfurt - Integrations- und Diversitätskonzept für Stadt, Politik und Verwaltung“, Frankfurt/M 2010
- **Mandera, Frauke**, „Entstehung der Begriffe „Rasse“ und „Rassismus“ – Eine kurze Zusammenfassung“, ARiC Berlin e.V., Berlin 2004
- **McKinsey & Company**, „Vielfalt siegt! – Warum diverse Unternehmen mehr leisten“, Köln 2011
- **Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.)**, „Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung“, Düsseldorf 2004
- **Muthny, F.A./ Bermejo, I. (Hrsg.)**, „Interkulturelle Aspekte der Medizin – Laientheorien, Psychosomatik und Migrationsfolgen“, Deutscher Ärzte-Verlag, Köln 2008
- **Netzwerk Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung**, „Demokratie statt Integration“, <http://demokratie-statt-integration.kritnet.org/>
- **Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration**, „Vielfalt als Chance – Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung“, Hannover 2009
- **OECD**, „Jobs for Immigrants (Vol.1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden“, OECD Studie, Paris 2007
- **Pollice, Giovanni**, „Diversity Management in Unternehmen. Durch sozialpartnerschaftliche Strategien zum gemeinsamen Erfolg“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2399.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2399.asp)
- **Potenziale entfalten: Bildung für Integration in Hessen**, Homepage: <http://www.potenziale-entfalten.hessen-nachhaltig.de/>
- **Reinecke, Meike/ Stegner, Kristina/, Zitzelsberger, Dr. Olga/ Latorre, Dr. Patricia/ Kocaman, Iva**, „Migrantenorganisationen in Deutschland“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010
- **Remid – Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst e.V.**, „Religionen in Deutschland – Mitgliederzahlen“, [http://www.remid.de/remid\\_info\\_zahlen.htm](http://www.remid.de/remid_info_zahlen.htm), Stand 2010
- **Sachverständigenrat deutscher Stiftungen**, „Einwanderungsgesellschaft 2010 – Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, Berlin 2011
- **Schader Stiftung**, „Erfolgreiche Integration im ländlichen Raum – Handlungsempfehlungen und Gute-Praxis-Beispiele“, Schader Stiftung Darmstadt, Darmstadt 2011 + „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen – Ergebnisse des Forschungs-Praxis-Projekts, Schader Stiftung Darmstadt, Darmstadt 2011
- **Schädler, Karin**, „„Manifest der Vielen“ - Muslimische Intellektuelle erfinden Deutschland neu – Buchrezension“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2883.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2883.asp)
- **Schiffer, Sabine**, „Was ist real in der Berichterstattung? Über (rassistische) Traditionen in der Faktennennung“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_901.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_901.asp)
- **Schilling, Prof. Heinz**, „Kultur ist keine Oper“, Porträt von Prof. Heinz Schilling in Frankfurter Rundschau Online 22.02.2011 + „Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen in ländlichen Regionen aus kulturanthropologischer Sicht“, aus Dokumentation Fachtagung „Angebotsstrukturen für Integration im ländlichen Raum, Hg. Schader Stiftung, Darmstadt 2011
- **Schröer, Dr. Hubertus**, „Diversity Management und Soziale Arbeit“, BBE-Newsletter 20/2007, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

- **Schröer, Hubertus/ Szoldatits, Franziska**, „Interkulturelle Öffnung des Personalmanagements: Beispiel Landeshauptstadt München“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2628.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2628.asp)
- **Sinus Institut**, „Zentrale Ergebnisse der Sinus Studie über Migranten-Milieus in Deutschland“, [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)
- **Spiewak, Martin**, „Ins Schwimmen geraten – Politiker klagen, dass viele muslimische Schülerinnen den Turn-, Schwimm- und Sexualkundeunterricht boykottieren. Stimmt das überhaupt?“ Zeit Online, 18.12.2006
- **Spohn, Cornelia**, „Vielfalt erfolgreich gestalten“, Dokumentation: „Zukunftskonferenz II, Interkulturelle Öffnung in Kommunalverwaltungen“, Hess. Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, Wiesbaden 2012
- **Statistische Ämter des Bundes und der Länder**, „Demografischer Wandel in Deutschland – Heft 1 Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern“, Wiesbaden 2011
- **Strauß, Adam (Hg.)**, „Zigeunerbilder“ in Schule und Unterricht“, I-Verb.de, Marburg 2008
- **Stuber Michael**, „Diversity: Mode oder Muss?“, Heinrich Böll Stiftung, Homepage: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_337.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_337.asp)
- **Süssmuth, Rita**, „Man kann der Kampf der Kulturen auch herbeireden“, Interview, Süddeutsche.de, 05.11.2010
- **Sutton Trust**, „What prospects for mobility in the UK? A cross-national study of educational inequalities and their implications for future education and earnings mobility“, Report summary, London 2011
- **Terkessidis, Mark**, „Die Banalität des Rassismus“, Transcript Verlag, Bielefeld 2004 + „Interkultur“, Edition Suhrkamp, Berlin 2010
- **Vedder, Dr. Günther**, „16 Thesen zum Diversity Management“, Heinrich Böll Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_420.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_420.asp)
- **von Dippel, Alexander**, „Raus aus den Schubladen! Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und die Einbeziehung von Intersektionalität“, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2150.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2150.asp)
- **Wetteraukreis**, <http://www.wetteraukreis.de>
- **Wippermann, Dr. Carsten**, „Frauen in Führungspositionen: Brücken und Barrieren“ Sinus Institut, 2010, [http://www.sinus-institut.de/fileadmin/dokumente/downloadcenter/Soziales\\_und\\_Umwelt/Zusammenfassung\\_Frauen\\_in\\_Fuehrungspositionen.pdf](http://www.sinus-institut.de/fileadmin/dokumente/downloadcenter/Soziales_und_Umwelt/Zusammenfassung_Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf)
- **Xenos im Wetteraukreis**, Homepage: <http://www.xenos-wetteraukreis.de/xenos-wetteraukreis.de/Willkommen.html>
- **Zick, Andreas/ Küpper, Beate/ Hövermann, Andreas**, „Die Abwertung des Anderen – Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2011

## 8. ANLAGEN

### **Zusammensetzung des Integrationsbeirates des Wetteraukreises (lt. Satzung)**

Als Mitglieder des „Integrationsbeirates Wetterau“ werden auf Vorschlag des Kreistages durch den Kreisausschuss des Wetteraukreises berufen:

- ❖ 7 Vertreter/innen, die auf Vorschlag der lokalen Ausländerbeiräte vom Kreisausschuss benannt werden.
- ❖ 1 Kreisausländerbeauftragte/r, der/die von den Vertreter/innen der lokalen Ausländerbeiräte gewählt wird.
- ❖ 7 Vertreter/innen, die vom Kreistag vorgeschlagen und gewählt werden.
- ❖ 2 Vertreter/innen des Kreisausschusses: der Landrat und sein/e Stellvertreter/in
- ❖ 1 Vertreter/in der Evangelischen Kirche
- ❖ 1 Vertreter/in der Katholischen Kirche
- ❖ 1 Vertreter/in der jüdischen Gemeinden
- ❖ 1 Vertreter/in der islamischen Gemeinschaften
- ❖ 1 Vertreter/in der Industrie- und Handelskammer (IHK)
- ❖ 1 Vertreter/in des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
- ❖ 1 Vertreter/in der Handwerkskammer
- ❖ 1 Vertreter/in des Sportbeirats, der/die besonders in der Jugendarbeit erfahren sein soll.
- ❖ 1 Vertreter/in aus der lokalen oder institutionellen Integrationsarbeit
- ❖ 1 Vertreter/in der Gemeinsamen Einrichtung nach SGB II
- ❖ je 1 Vertretung der Fachdienste "Aufenthaltsrecht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung" und "Frauen und Chancengleichheit"

### **Zusammensetzung des Beirats der Integrations-Stiftung Wetterau**

- ❖ Gerd Wagner, Vorsitzender und Protokollführer
- ❖ Joachim Arnold, Landrat
- ❖ Helmut Betschel-Pflügel, Erster Kreisbeigeordneter
- ❖ Gerhard Wolf, Präses Ev. Dekanat Nidda
- ❖ Tobias Utter, MDL, Präses Ev. Dekanat Wetterau
- ❖ Hartmuth Schröder, Stellvertretender Vorsitzender

### **Zusammensetzung der Steuerungsgruppe Netzwerk Migration**

- ❖ Ausländerbeauftragter des Wetteraukreises
- ❖ BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- ❖ Berufsbildungswerk Südhessen
- ❖ Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
- ❖ Deutsches Rotes Kreuz – Migrationserstberatungsstelle im Wetteraukreis – Ost
- ❖ Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Friedberg – Fachbereich Migration und Integration

- ❖ FAB gGmbH für Frauen Arbeit Bildung
- ❖ Fachstelle Aufenthaltsrecht des Wetteraukreises
- ❖ Fachstelle Migration des Wetteraukreises
- ❖ HEMA Berufsbildungsinstitut e.V.
- ❖ Integrationsbeauftragter des Wetteraukreises
- ❖ Integrationsbeauftragter Sportkreis Wetterau
- ❖ Internationaler Bund – Jugendmigrationsdienst
- ❖ Jobcenter Wetterau
- ❖ Lernpoint e.V.
- ❖ MEMORY Bildungszentrum Altenstadt
- ❖ Schulsozialarbeit im Wetteraukreis
- ❖ Volkshochschule des Wetteraukreises

### **Zusammenstellung der Organisatoren und Unterstützer der Interkulturellen Wochen im Wetteraukreis (2007 – 2013)**

- ❖ Ahmadiyya Gemeinde Altenstadt
- ❖ Ahmadiyya Gemeinde Bad Nauheim
- ❖ Ahmadiyya Gemeinde Friedberg
- ❖ Ahmadiyya Gemeinde Wetterau Frauenorganisation
- ❖ Alevitische Gemeinde Friedberg e. V.
- ❖ Arbeitsgemeinschaft Geschichte Bad Nauheim
- ❖ Arbeitskreis „Dorferneuerung“ Beienheim
- ❖ Arena Latina
- ❖ Augustinerschule Friedberg
- ❖ Ausländerbeauftragter Wetterau
- ❖ Ausländerbeirat Bad Nauheim
- ❖ Ausländerbeirat Friedberg
- ❖ Ausländerbeirat Karben
- ❖ Auto-Park Schreier Bad Nauheim
- ❖ AWO Jugendarbeit Wetterau
- ❖ Bad Nauheim fair-wandeln e. V.
- ❖ Baha'i Gemeinde Friedberg
- ❖ Ballettschule Mähler
- ❖ Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
- ❖ Buchhandlung am Park
- ❖ Buchhandlung Bindernagel
- ❖ Butzbacher Bündnis für Demokratie und Toleranz
- ❖ Bürgeraktive Bad Vilbel e. V.
- ❖ CASFRI - Kamerunischer Studenten-Verein Friedberg
- ❖ Deutsch Ausländischer Freundschaftskreis Karben
- ❖ Deutsches Rotes Kreuz, KV Friedberg
- ❖ Deutsches Rotes Kreuz, KV Büdingen
- ❖ DITIB - Türkische-Islamische Union
- ❖ DJR Bad Nauheim - Deutsche Jugend aus Russland e. V.
- ❖ Dolce Bad Nauheim
- ❖ Ebony Event e. V.
- ❖ Eurest – Betriebsrestaurant Kreisverwaltung
- ❖ Evangelisches Dekanat Wetterau
- ❖ Evangelische Kirchengemeinde Bad Nauheim

- ❖ Evangelische Kirchengemeinde Beienheim
- ❖ Evangelische Kirchengemeinde Büdingen
- ❖ Evangelische Markuskirchengemeinde Butzbach
- ❖ Evangelische Pfarramt Dauernheim-Bliefeld
- ❖ Evangelische Jugend im Dekanat Büdingen
- ❖ FAB gGmbH - Frauen Arbeit Bildung
- ❖ Fachbereich Jugend und Soziales - FS Jugend Bildung und Betreuung des Wetteraukreis
- ❖ Fachbereich Jugend und Soziales – FS Jugendarbeit des Wetteraukreis
- ❖ Fachbereich Jugend und Soziales – FS Migration des Wetteraukreis
- ❖ Fachbereich Jugend und Soziales – Integrationsbeauftragter des Wetteraukreises
- ❖ Fachdienst Frauen und Chancengleichheit des Wetteraukreis
- ❖ Familienstadt mit Zukunft Büdingen
- ❖ FLT - Kröll e.K. Butzbach
- ❖ Frauen Notruf Wetterau e. V.
- ❖ Frauenzentrum Wetterau
- ❖ Freiwilligenzentrum Bad Nauheim
- ❖ Friedberg lässt lesen
- ❖ Friedberger Gesellschaft zur Förderung Deutsch-Irischer Verständigung e. V.
- ❖ Griechische Gemeinde Wetteraukreis e. V.
- ❖ Grundschule Stammheim
- ❖ Henry Benrath Schule
- ❖ Hess Natur
- ❖ Integrationsbeirat Wetterau
- ❖ Internationale Club Bad Nauheim
- ❖ Internationaler Garten Altenstadt
- ❖ Internationale Möbelspedition Uwe Kahlert
- ❖ Internationales Zentrum Friedberg
- ❖ Jobcenter Wetterau
- ❖ JT Sprachtraining
- ❖ Jugendhaus Junity Friedberg
- ❖ Jüdische Gemeinde Bad Nauheim
- ❖ Katzen-Tanzen-Team Bad Nauheim
- ❖ KIK - Kultur Initiative Karben
- ❖ Kinder- und Jugendbüro der Stadt Bad Nauheim
- ❖ Kino in Butzbach
- ❖ Kreisausschuss des Wetteraukreises
- ❖ Küchenstudio Kern
- ❖ Landgasthaus Solmser Hof
- ❖ Lauftreff Butzbach e. V.
- ❖ Mehrgenerationenhaus – Wetterau
- ❖ Musikschule Butzbach
- ❖ Nidda in Concert
- ❖ OVAG
- ❖ Pir Der Verein für Völkerverständigung e. V.
- ❖ Planet Zukunft Büdingen
- ❖ Polizeipräsidium Mittelhessen Ausländerbeauftragte
- ❖ Projekt O.A.S.E der Bürgerstiftung Altenstadt
- ❖ Radio Cross Culture
- ❖ Radio Welle West Wetterau
- ❖ Regionaler Verkehrsdienst Wetterau der Polizei Hessen
- ❖ Schule am Dohlberg
- ❖ Shotokan-Club Butzbach e. V.
- ❖ Sparkasse Oberhessen
- ❖ Sportkreis Wetterau – Integrationsbeauftragter
- ❖ Stadt Altenstadt

- ❖ Stadt Bad Nauheim - FB Kultur
- ❖ Stadt Bad Vilbel - FB Kultur
- ❖ Stadt Butzbach
- ❖ Stadt Büdingen
- ❖ Stadt Friedberg/H
- ❖ Stadtmarketing – Verkehrsverein Friedberg e. V.
- ❖ SV Phillipseck Fauerbach
- ❖ Türkischer Kulturverein Butzbach
- ❖ TSV Butzbach
- ❖ Verein Farbenfroh
- ❖ Vetter's Containerservice
- ❖ VHS Wetterau Volkshochschule
- ❖ VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG
- ❖ XENOS in der Wetterau

## Impressum

Herausgeber

Kreisausschuss des Wetteraukreises

Europaplatz

61169 Friedberg

Web

[www.wetteraukreis.de](http://www.wetteraukreis.de)

Erstellt von

Fachbereich Jugend und Soziales

Integrationsbeauftragter des Wetteraukreises

Integrationsbeirat des Wetteraukreises