

Die Kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie für die Stadt Ginsheim-Gustavsburg

Erstellt im Rahmen des Landesprogramms
„WIR – Wegweisende Integrationsansätze realisieren“
der Hessischen Landesregierung
durch den Caritasverband Offenbach/Main e.V. –
Caritas im Kreis Groß-Gerau
im Auftrag der Stadt Ginsheim-Gustavsburg 2019

Einleitung

2018 rief das Hessische Ministerium für Soziales und Integration Kommunen dazu auf, im Rahmen des Landesprogramms WIR (Wegweisende Integrationsansätze realisieren) eine kommunale Vielfalts- und Integrationsstrategie zu entwickeln. Die Stadt Ginsheim-Gustavsburg beteiligte sich 2019 an dem Programm und erhielt vom Ministerium Projektgelder, um die Strategieentwicklung mit einem Prozessbegleiter von außerhalb der kommunalen Verwaltungsstrukturen strukturieren, moderieren und die Strategie schließlich formulieren zu lassen. Mit der Prozessbegleitung wurde die Caritas im Kreis Groß-Gerau des Caritasverbandes Offenbach/Main e.V. beauftragt.

Für das Erkennen aktueller und künftiger Handlungsfelder, die für ein gedeihliches und bereicherndes Zusammenleben in Vielfalt bedeutsam sind, wurden seitens der Prozessbegleitung eine Sekundäranalyse der Sozialdaten des Kreises Groß-Gerau zur Stadt Ginsheim-Gustavsburg vorgenommen sowie eine Reihe vertiefender Gespräche mit sozial engagierten Akteuren in der Stadt geführt (letztere aufgrund einer längerfristigen Erkrankung leider nicht im vorgesehenen Maße). Die Ergebnisse dieser Schritte sind im ersten Teil dieser Vorlage dargestellt.

Das Ministerium wünschte sich eine breite Beteiligung der Einwohnerschaft bei der partizipativen Entwicklung der Strategie, innerhalb derer sich die Beteiligten darüber verständigten, wie sie künftig gemeinsam leben wollten und wie dies zu gestalten sei. Und das Ministerium machte zur Vorgabe, dass auch die Mitarbeiter*innen der Kommunalverwaltung mit in den Entwicklungsprozess einbezogen würden, um sicherzustellen, dass die Strategie auch kompetent umgesetzt werden kann. Am 8. April lud der Bürgermeister die Einwohner, die politischen Vertreter und die Mitarbeiter in einer gut besuchten Auftaktveranstaltung ein, sich an dem Prozess zu beteiligen und an der kommenden Zukunftswerkstatt teilzunehmen. Diese fand am 25. Mai mit 16 Personen statt (außer dem Bürgermeister und den Organisatoren dieses Nachmittags). Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt sind ebenfalls im ersten Teil dieser Vorlage dargestellt.

Am 15. und 16. August fanden mit einer großen Anzahl kommunaler Mitarbeiter*innen die sogenannten Werkstattgespräche statt, in denen die Mitarbeiter nach Übungen und theoretisch basierten Inputs über ihre persönlichen Erfahrungen zu Integration, Vielfalt und Partizipation reflektierten. Und sie sammelten, wo und wodurch die Stadt Ginsheim-Gustavsburg in diesen Hinsichten bereits gut aufgestellt ist bzw. wo es Verbesserungsbedarfe gibt. Fachreferent war Prof. Dr. Mario Rund vom Lehrstuhl für *Soziale Arbeit im Gemeinwesen* der Hochschule Darmstadt. Prof. Rund stellte ein Modell vor, wie Integration und Vielfalt durch Partizipation, die sich an *alle* Einwohner richtet, erreicht werden kann – orientiert an den tatsächlich vorhandenen Bedarfen in der Bevölkerung. Das von ihm vorgestellte Modell bedarf des Mutes, langfristig stabile sozialarbeiterische Strukturen aufzubauen und zu finanzieren, vermeidet dadurch aber einen Ressourcenverlust durch die einseitige Entwicklung von Integrationsprogrammen in der Stadt, deren Erfolg möglicherweise lediglich durch Versuch und Irrtum herausgefunden werden kann.

Deshalb bildet die Etablierung partizipativer, auf nicht-ausschluss achtender und die Menschen aufsuchender Einrichtungen der Stadt den wichtigsten Kern dieser Vielfalts- und Integrationsstrategie.

Darüber hinaus sind konkrete Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Teil der Strategie.

Das Begegnen von Herausforderungen, die sich aus der Sozialdatenanalyse ableiten lassen oder in den vertiefenden Gesprächen benannt wurden, bildet einen weiteren Bestandteil der Strategie. Für den jeweiligen Weg, wie den Herausforderungen begegnet werden kann, wird die eine oder andere Handlungsempfehlung oder –möglichkeit vorgestellt; die Entscheidungen über die Art der Umsetzung müssen jedoch die politischen Verantwortungsträger fällen.

An diesem WIR-Projekt beteiligen sich im Kreis Groß-Gerau noch die Stadt Gernsheim sowie die Gemeinden Büttelborn und Bischofsheim. Auch diese haben die Caritas im Kreis Groß-Gerau mit der jeweiligen Prozessbegleitung beauftragt.

Der Kreis Groß-Gerau ist daran interessiert, die Kommunen und ihre Mitarbeiter in Zukunft bei der Umsetzung der verabschiedeten Strategien zu unterstützen.

Inhalt

Einleitung	S. 2
Teil I – Bestandserhebung	
Dokumentation der Zukunftswerkstatt am 25. Mai 2019	S. 6
Dokumentation der Werkstattgespräche am 15. und 16. August 2019	S. 15
Fazit aus Gesprächen mit sozial engagierten Akteuren	S. 20
Sekundäranalyse der Sozialdaten	S. 21
Allgemeine Entwicklungen	S. 21
Senioren	S. 24
Minderjährige	S. 26
Teil II – Die Strategie	
Zweck und Sinn der Integrations- und Vielfaltsstrategie	S. 30
Die kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie der Stadt Ginsheim-Gustavsburg	S. 31
Teil III – Handlungsfelder und Maßnahmen	
Handlungsfeld städtische Verwaltung	S. 33
Handlungsfeld Einwohnerschaft	S. 34
Integration durch Partizipation	S. 34
Zusammenhalt der Einwohner	S. 34
Aufnahme Neueinwohner	S. 35
Hilfen zum schulischen und für den Ausbildungserfolg	S. 35
Sorge für alte Menschen	S. 35
Stärkung des ehrenamtlichen Engagements	S. 36
Handlungsfeld Organisationen und Unternehmen	S. 37
Teil IV – Handlungsempfehlungen und Beispiele	
Handlungsempfehlung Unterzeichnung Charta der Vielfalt	S. 39
Handlungsempfehlung Anonymisiertes Bewerbungsverfahren	S. 41
Handlungsempfehlung Mitfahrbank	S. 43
Handlungsempfehlungen Vereinsmesse und Willkommensfest für Neubürger	S. 46
Handlungsempfehlung Integrationslotsen	S. 47
Handlungsempfehlung Orientierung am Projekt ELSA	S. 48
Handlungsempfehlung Ausbildungspaten	S. 49
Handlungsempfehlung „Wohnen für Hilfe“	S. 50
Handlungsempfehlung Förderprogramm „Gemeindeschwester 2.0“	S. 51
Handlungsempfehlung „Freiwilligendienst aller Generationen“	S. 52
Handlungsempfehlung „Engagement-Lotsen“	S. 53
Handlungsempfehlung „Marktplatz für gute Geschäfte“	S. 54
Handlungsempfehlung Ausbilderpaten für nicht-deutsche Unternehmen	S. 55
Beispiele von kleinen Projekten zur Förderung des Zusammenlebens	S. 56

I. Teil

Bestandsaufnahme

Einschätzungen und Beobachtungen von Einwohnern, Akteuren und Mitarbeitern in Ginsheim-Gustavsburg und Auswertung der Sozialdaten

Dokumentation der Zukunftswerkstatt im Rahmen des WIR-Programms 2019 in Ginsheim-Gustavsburg

Moderation und Protokoll: Christine Englert

Dieses Protokoll erfasst, neben wenigen Ausnahmen bezüglich der Ergebniseinschätzung durch die Moderation, die real aufgenommenen und schriftlich festgehaltenen Aspekte der Zukunftswerkstatt Ginsheim-Gustavsburg. Weichere Faktoren wie Stimmungslagen und Diskussionsschwerpunkte wurden durch die beobachtende Mitarbeiterin des Caritasverbandes, Frau Anna Laß, festgehalten.

Einführung

Die Veranstaltung fand – nachdem bei einer Kick-Off-Veranstaltung am 08.04.2019 das Projekt erläutert wurde – am 25.05.2019 von 14-18 Uhr in den Räumlichkeiten des Rathauses Ginsheim-Gustavsburg statt. Neben Vertreter*innen der Caritas, dem Bürgermeister und Herrn Gregor Anger nahmen 16 Personen aus unterschiedlichsten Aufgaben- und Strukturgebieten der Stadt an der Zukunftswerkstatt teil. Zunächst eröffnete Herr Anger die Veranstaltung mit einigen Grußworten, daraufhin stellte Frau Laß in Stellvertretung für Herrn Bresciani die Ziele des Projekts vor. Anschließend übernahm Christine Englert die Moderation.

Zu Beginn wurde die Methode der Zukunftswerkstatt als dreiphasige Strategie zur Erarbeitung und Vertiefung projektrelevanter Inhalte vorgestellt. Wichtig war hier auch, die Spiel- und Umgangsregeln für den Tag zu erläutern. Diese lauteten:

1. Alle Beiträge sind gleichberechtigt, jede*r kommt zu Wort
2. Alles darf und soll gesagt werden, nichts ist falsch oder wird bewertet
3. Kritik nur an Sachen oder Zuständen, nicht an Personen
4. Wir arbeiten miteinander, nicht gegeneinander
5. Wir versuchen, gemeinsam etwas zu entwickeln und ein Ergebnis zu erzielen

Weiterhin wurde durch die Moderatorin erklärt, dass die Zukunftswerkstatt in ihren drei Phasen versucht, zirkuläre Diskussionsprozesse, bei denen kaum Ergebnisse erzielt werden, zu verhindern und einen Rahmen für verschiedene Aspekte einer Themenerarbeitung zu liefern.

Vorstellung

Im Anschluss startete die Gruppe eine Vorstellungsrunde. Hierfür wurden zwei Luftaufnahmen von Ginsheim und Gustavsburg an die gegenüberliegende Wand gehängt und Klebepunkte in verschiedenen Farben zur Verfügung gestellt. Die Aufgabe lautete, sich sowohl positiv als auch negativ in den Kommunen zu verorten und diese Informationen in

der Vorstellungsrunde kurz zu Namen und Rolle anzugeben. Zielsetzung war, den Fokus in der Gesamtheit von Anfang an auf die Stadt als solche zu lenken. Die genannten Punkte verblieben jedoch zunächst – verständlicherweise aufgrund der Visualisierung – auf einer strukturell-räumlichen und nicht sozial-integrativen Ebene. Die Differenziertheit der Gruppe und ihre Fähigkeit, diese Aspekte zu trennen, wurden an dieser Stelle bereits deutlich.



Kritikphase – Probleme, Hindernisse, Kritik (ca. 1 Stunde)

In der ersten Phase sollten alle Themen genannt werden, die dem Ziel des Projekts entgegenstehen. Auf Zuruf wurden folgende Punkte genannt, die im Laufe der Zeit auch durch unterschiedliche Farben eine vorläufige inhaltliche Kodierung erhielten. In Klammern werden die Schwerpunktsetzungen, die anschließend an die Zurufe durch Klebepunkte verdeutlicht wurden, aufgeführt.

- Neid unter den Stadtteilen
 - Probleme der Zusammengehörigkeit (4)
 - Die Stadt hat mehrere Gemeinwesen (2)
 - wenig organisierte Nachbarschaft
 - kein gemeinsames Fest (1)
 - Beispiel Prozess Bürgerhaus
 - Verantwortung für Sozialraum
- diese Punkte wurden im Anschluss und für die Phase 3 unter dem Themenschwerpunkt **„starke Gemeinschaft“** zusammengefasst

- zu wenig Angebote außerschulischer Bildung (3)
 - administrative und räumliche Zugehörigkeit verhindern Prozesse (1) (Ergänzung Moderation: dies bezog sich auf die sozialräumlich empfundene Zugehörigkeit zu Mainz und der faktischen Zugehörigkeit zum Kreis Groß-Gerau)
 - Orte der Begegnung fehlen für junge Familien (5)
 - Digitalisierungsprozesse unzureichend (2)
 - LKW-Verkehr in Gustavsburg (2)
 - Ärztliche Versorgung (1)
 - Kitaplätze fehlen (1)
 - Senioren: quantitativer und qualitativer Mangel an Angeboten (1)
 - Veranstaltungen für Senioren (2)
- diese Punkte wurden im Anschluss und für die Phase 3 unter dem Themenschwerpunkt **„sozial-strukturelle Versorgung“** zusammengefasst

- nicht ausreichend barrierefrei (3)
- barrierefrei fehlt nicht nur in öffentlichen Gebäuden
- Zielgruppenorientierte Kommunikation (5)
- Arztsuche gemäß Barrierefreiheit – Einschränkung (1)
- keine Willkommenskultur (2) (Ergänzung Moderatorin: dieser Begriff bezieht sich im Gruppenverständnis nicht nur auf das Willkommen-heißen von Geflüchteten sondern soll für alle Neubürger*innen gelten)

- zu wenig Zeit (in Behörden), um auf Bedürfnisse einzugehen (3)
 - viele Möglichkeiten (vorhandene Angebote, Informationen) werden nicht genutzt (1)
 - öffentliche Papiere nicht mehrsprachig (1)
 - Amtssprache ist schwierig
 - Öffnungszeiten von u. A. öffentlichen Einrichtungen (1)
- diese Punkte wurden im Anschluss und für die Phase 3 unter dem Themenschwerpunkt „**Barrierefreiheit**“ zusammengefasst



Utopiephase – Alles ist möglich (ca. 1 Stunde)

In der zweiten Phase sollten die Teilnehmer*innen den zuvor defizitorientierten Blick in eine positive Wahrnehmung verändern. In vier Gruppen wurden sie aufgefordert, eine utopische Zukunftsperspektive für ein offenes Gemeinwesen in Ginsheim-Gustavsburg zu entwickeln.

Gruppe 1:

- ➔ Willkommensbeauftragten
- ➔ Ginsheim-Gustavsburg App/social media/E-Behörde
- ➔ Zeit für Jeden!
- ➔ Kostenfreier ÖPNV
- ➔ Kostenfreie Nachhilfe/kostenfreie Kinderbetreuung
- ➔ Gemeinsame Feiernkultur
- ➔ Eine Begegnungsstätte für Alle
- ➔ Allgemeine Barrierefreiheit
- ➔ Geographische Lückenschließung
- ➔ Neubaugebiete ins Feld
- ➔ Zentrale Anlaufstelle/Sorgentelefon/Sozialbüro
- ➔ Kitaplätze für jeden/alle
- ➔ Telearbeitsplätze
- ➔ Kostenfreie Medienkompetenzentwicklung für alle

Gruppe 2:

- 1) Persönliche, zeitlich ausreichende Begrüßung mit allen notwendigen Infos
- 2) Thema Nachhaltigkeit: Ansprechpartner bilateral
- 3) Treffen für Neubürger/innen mit Vereinen, Verwaltung, Institutionen etc. mit Angeboten zum Ankommen
- 4) Perfekter ÖPNV
- 5) Politik integrierendes Kommunikationsvorgehen
- 6) Barrierefreies Leben

Gruppe 3:

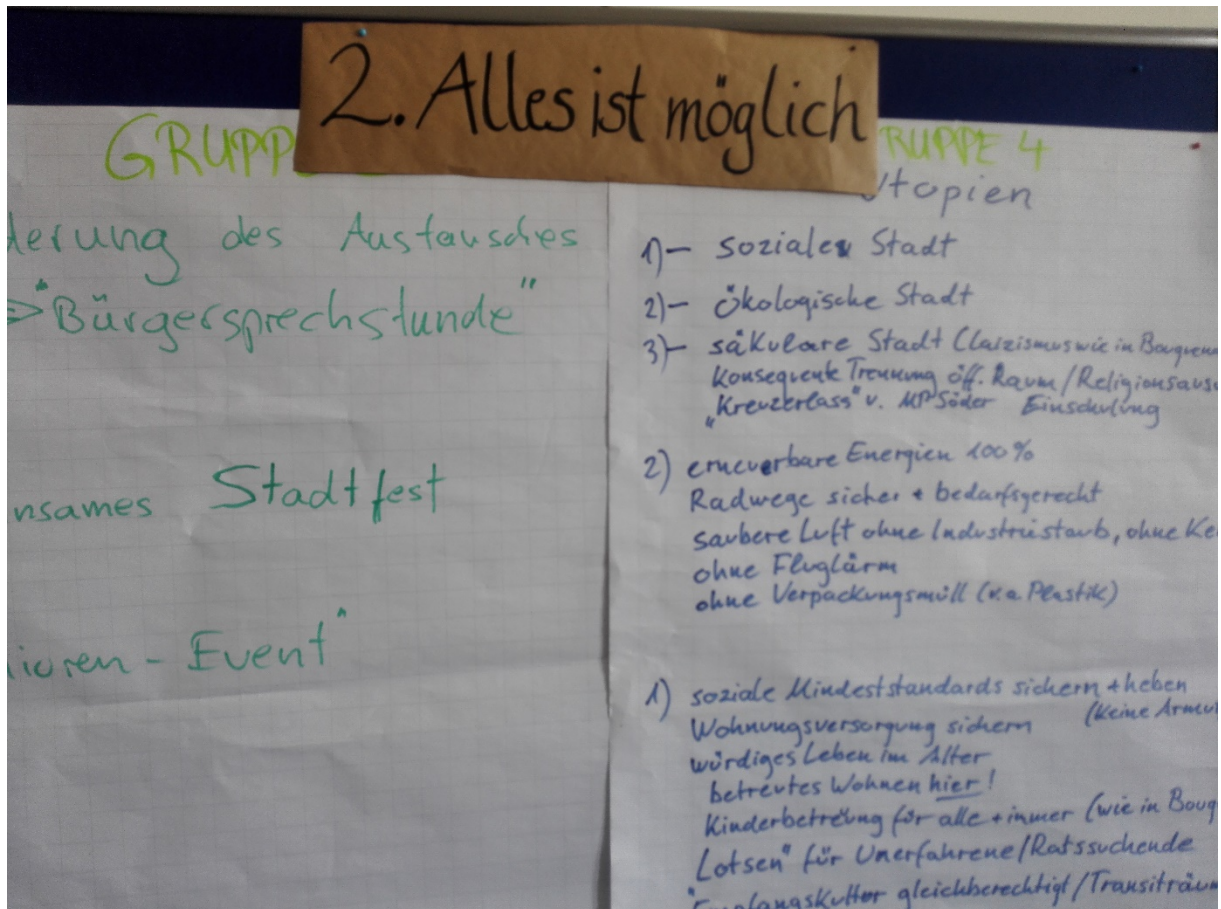
- Förderung des Austausches ➔ Bürgersprechstunde
- Gemeinsames Stadtfest
- „Senioren-Event“

Gruppe 4:

- 1) Soziale Stadt ➔ Soziale Mindeststandards sichern und heben (keine Armut), Wohnungsversorgung sichern, würdiges Leben im Alter, betreutes Wohnen hier!, Kinderbetreuung für alle und immer (wie in Bouquenaïs (Moderatorin: Partnerstadt in Frankreich)), „Lotsen“ für Unerfahrene Ratsuchende, Empfangskultur

gleichberechtigt/ Transiträume, keine Diskriminierung nach Herkunft, niedrige Schwellen für Zugang zu Angeboten (Apps) (auch für „Senior*innen“)

- 2) Ökologische Stadt → erneuerbare Energien 100%, Radwege sicher und bedarfsgerecht, saubere Luft ohne Industriestaub, ohne Kerosin, ohne Fluglärm, ohne Verpackungsmüll (v.a. Plastik)
- 3) Säkulare Stadt (Laizismus wie in Bouquenaïs) → konsequente Trennung öff. Raum/ Religionsausübung, „Kreuzerlass“ und MP Söder



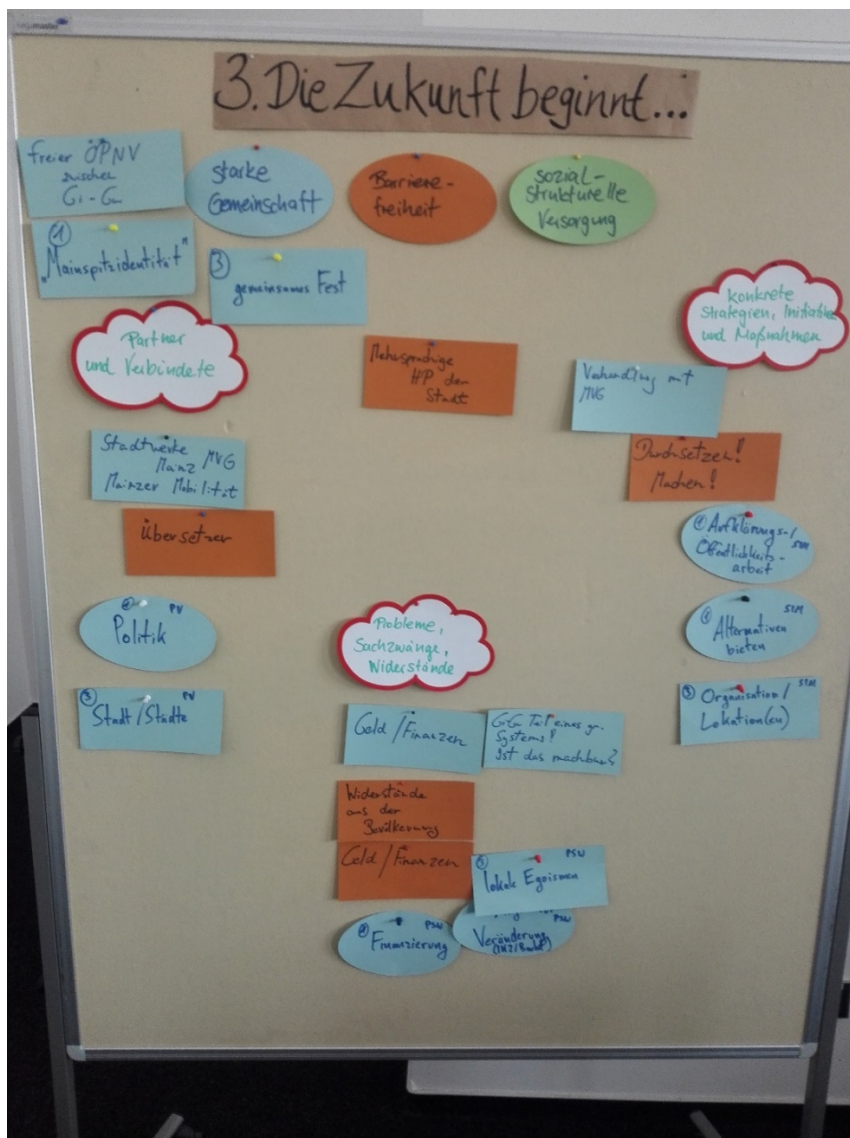
Pause von 20 Minuten

Realisierungsphase – Die Zukunft beginnt...: (ca. 1 Stunde)

In der letzten Arbeitsphase stand die Umsetzung der Überlegungen im Mittelpunkt. Aus den genannten Kritikpunkten der Phase 1 und den Utopievorstellungen der Phase 2 wurden die Metathemen *Starke Gemeinschaft*, *Barrierefreiheit* und *sozial-strukturelle Versorgung* herausgearbeitet.

Anhand der Koordinaten *Partner und Verbündete*; *konkrete Strategien, Initiativen und Maßnahmen* sowie *Probleme, Sachzwänge, Widerstände* sollten einzelne Projekte durchgesprochen und geplant werden. Die Gruppen hatten die Freiheit, einzelne Ideen vertieft zu erarbeiten oder aus allen Überpunkten

Erneut kam es zu einer Gruppenbildung durch die Moderation, jedoch in einer neuen Zusammensetzung. Jede Gruppe erhielt zur Beratung die vorgegebenen inhaltlichen Schwerpunkte. Die Teilnehmer*innen berieten sich ca. 30 Minuten und stellten ihre Ansätze im Plenum vor.



Tabellarische Darstellung der Ergebnisse aus Phase 3:

Erarbeitete Lösungsansätze	Partner/ Verbündete	Initiativen, Maßnahmen	Probleme, Sachzwänge, Widerstände
<i>Kostenloser ÖPNV zwischen Ginsheim und Gustavsheim</i>	Stadtwerke Mainz, Mainzer Mobilität, MVP	Verhandlung mit MVG	Geld, Finanzen; GI-GU Teil eines gr. Systems? Ist das machbar?
<i>„Mainspitzidentität“</i>	Politik	Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit; Alternativen bieten	Finanzierung
<i>Gemeinsames Fest</i>	Stadt/Städte	Organisation / Lokation(en)	Lokale Egoismen, Angst vor Veränderung (IKZ/Bauhof)
<i>Monatliches Neubürgertreffen</i>	Verwaltung SKG und SKB, Politik	Beschlussvorlage in StVV	Räumlichkeiten, Finanzen, Bedarf vorhanden?
<i>Anlaufstelle für Ratsuchende</i>	Politik, Verwaltung, Vereine/Ehrenamt, Institutionen	Beschlussvorlage, Fördergelder suchen, Sponsoren	1. Geld 2. Raum, Arbeitsplatz
<i>Sprachliche Barriere</i>	1. Ehrenamt 2. Multiplikatoren 3. Vereine	Ehrenamtliche Mitarbeiter → „Leuchtturm“, Multiplikatorenschulung	Geld, Motivation
<i>Blinde Menschen</i>	Blindenbund, Wabe, Experten, ehrenamtlich. Behindertenbeauftragte	Bauliche Maßnahmen, Schilder mit Brailleschrift, Computer mit Stimme	Bewegungseinschränkung, Geldnot
<i>Mehrsprachige Homepage der Stadt</i>	Übersetzer	Durchsetzen! Machen!	Widerstände aus der Bevölkerung; Geld / Finanzen

Abschließende Reflexion und Gesamtbewertung:

Die Teilnehmer*innen haben engagiert und im gegenseitigen Umgang respektvoll an den Fragestellungen gearbeitet. Die Gruppe verfügte über vielfältiges Wissen bezüglich Verbesserungs- und Teilhabemöglichkeiten in ihrem Sozialraum. Sie sehen zwar Herausforderungen, halten diese aber für bewältigbar. Finanzielle Grenzziehungen und aufgrund der Historie vermeintlich nicht veränderbare Zustände wie die soziale Trennung der Ortsteile Ginsheim und Gustavsburg wurden zwar als real vorhanden, jedoch nicht endgültig feststehend wahrgenommen.

Aufgrund der begrenzten Zeit stellt sich die Frage, ob die Schwerpunkte der einzelnen Phasen verschoben werden sollten, um mehr Raum für konkrete Lösungsansätze zu schaffen.

Die Perspektive benachteiligter Gruppen wurde weniger eingenommen, hier war auch die Diversität in der Zusammensetzung der Teilnehmer*innen aus Sicht der Moderatorin nicht gegeben, um diese Themen ausreichend zu diskutieren. In den folgenden Werkstattgesprächen kann hier aber sehr gut angesetzt werden.

Aschaffenburg, 29.05.19

Dokumentation Werkstattgespräche in Ginsheim-Gustavsburg

15. (9-18 Uhr) und 16.08.2019 (9-12 Uhr), Rathaus Ginsheim, Teilnehmer*innenzahl: 23

Vortrag: Prof. Dr. Mario Rund, Hochschule Darmstadt

Moderation und Protokoll: M.A. Christine Englert, DRK Darmstadt

Projektleitung: Marco Bresciani, Caritasverband Offenbach e.V.

Leitfragen für die Werkstattgespräche:

1. bedarfsgerechte Gestaltung örtlicher Lebensverhältnisse
2. realitätsnahe Ermittlung unterschiedlicher und dynamischer Bedarfslagen
- ✓ bedarf vielfalts- und (sozial)raumsensibler Teilhabe- und Teilnahmestrukturen und Prozesse (sowie deren Verknüpfung)
- Wie kann Vielfalt besser verstanden und gefördert werden?
- Wie können (soziale) Räume erkundet, gestaltet und vernetzt werden?
- Wie lässt sich Partizipation unterstützen und ausbauen?
- Wie lassen sich Strukturen und Prozesse (für Kooperation, Austausch, Entscheidungsfindung) öffnen, verknüpfen und verstetigen?

Reflexionsfragen:

1. Was gibt es bereits? Was ist hilfreich?
 - ✓ Vorhandenes und Erreichtes würdigen.
2. Was kann weiterentwickelt werden? Wie?
 - ✓ Veränderungsmöglichkeiten erkennen.
3. Was wird gebraucht? Was muss neu geschaffen werden?
 - ✓ Neue Anregungen für eigene Arbeit erkennen.
 - ✓ Vorschläge für dafür geeignete Strukturen und Prozesse unterbreiten.
 - ✓ Kooperationen zur Veränderung suchen.
- Perspektive: Wie können kommunale Agierende mit ihren Mitteln (und Einrichtungen und Abteilungen) an einem integrativen, partizipativen und kooperativen Gemeinwesen mitwirken und daran teilhaben?

Tag 1:

Übung – Wie sind Sie integriert?

- Bitte finden Sie sich zu Paaren zusammen (Sie sollten möglichst nicht oder nicht gut miteinander bekannt sein.)
- Führen Sie gegenseitig Kurzinterviews durch (ca. je 5 min):
 1. Wie heißen Sie?
 2. In welchem Bereich sind Sie beruflich oder ehrenamtlich tätig?
 3. Würden Sie sich als eher gut oder als wenig gut „integriert“ bezeichnen?
 4. Warum sind Sie „integriert?“. Nennen Sie drei Gründe, die nichts mit Ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit zu tun haben? Notieren Sie Ihre Ergebnisse.

Erarbeitete Integrationsgründe:

- Sozialer Status
- Gesundheit
- Teilhabemöglichkeiten
- Hautfarbe
- „Stereotypenerfüllung“
- „Kann mich frei bewegen“
- Habe Infos
- eingebunden in ein großes Netz
- Familiäre Prägung
- Soziale Einstellung
- Weil ich so bin wie ich bin
- Soziale Einstellung, familiäre Prägung, „es ist mir wichtig“
- Akzeptanz
- Gut klarkommen in meinem Umfeld
- Anerkennung im Tun

Reflexionsfragen Thema Vielfalt:

1. Hilfreiches Leitbild, Orientierung, enthält gewisse Entscheidungsfreiheit.
Stadtinformationen in drei Sprachen, Homepage.
Barrierefreie und genderfreie Zugänge.
Generell Öffentlichkeitsarbeit positiv.
Diversifizierte Mitarbeiterschaft ist Normalität.
Kooperationen der Akteure in Ginsheim-Gustavsburg gut möglich.
2. Mehr mit als über Menschen sprechen → Wege finden, die Menschen anzusprechen.
Bedarfe ermitteln (Wie macht man das?).
Kommunikation vereinfachen, Digitalisierung im Prozess erfassen.
Akzeptieren, dass es sich hier um einen Prozess handelt und eine endgültige „Lösung“ nicht erreicht werden kann.
3. Expertise.
Ausreichend finanzielle und personelle Mittel.
Mehr innovative Ideen.

Reflexionsfragen Thema Soziale Räume gestalten

1. Sozialraumanalyse mit Betroffenen.
Sozialraumbegehung durch aufsuchende Jugendarbeit.
Präventionsrat wird auf den Weg gebracht.
Altrheinufer wird vielfältig genutzt, gelungener Gestaltungs- und Verbesserungsprozess.
Neuer Spielplatz in Ginsheim Nord (mehr Expertise und Geld investieren)
2. Ressourcen des Familienzentrums weiterentwickeln (Vernetzung, Verzahnung von Abläufen).
Konkreterer Quartiersbezug, kleinräumigerer Blick auf Bedarfslagen.
Mobilisierung von Zielgruppen, deren Beteiligung fördern.
Passgenaue Analyseinstrumente.
3. Mehr Sozialarbeiter in Wohnraumfragen und psychosoziale Probleme einbinden.
Wohnraumanalyse durchführen (z.B. zum Betreuten Wohnen – welche Bedarfe entstehen?)
Expertise, Zuständigkeiten, Ressourcen.
Demokratische Partizipationsprozesse.
Austausch, Kommunikation.

Übung – Partizipative Fragen entwickeln

Überlegen Sie in Kleingruppen:

- über welche Beteiligungspotenziale die Befragten verfügen und
 - unter welchen Bedingungen sie sich mit anderen an Veränderungsprozessen beteiligen können.
1. Bitte formulieren Sie in der Kleingruppe hierfür zwei bis drei geeignete Fragen für den Gesprächsleitfaden (offene, erzählgenerierende Frageformulierungen)
 2. Schreiben Sie Ihre Fragen für die Präsentation lesbar auf.
 3. Nach 10 Minuten kann eine Gruppe ihr Ergebnis vorstellen und erläutern.

- (Wo) haben Sie das Gefühl etwas zu bewegen?
- Wie könnte Veränderung aussehen?
- Haben Sie schon von mir gehört?
- Wie könnte sich die Lebensqualität verbessern?

- Was gefällt Ihnen hier?
- Was könnte man hier besser machen?
- Haben Sie vielleicht schon genaue Ideen?
- Könnten Sie sich vorstellen, dabei mitzuwirken?
- Wie genau können Sie sich das vorstellen? Beispiele?

- Was machen Sie gerne in ihrer Freizeit?
- Was würden Sie sich denn hier in der Stadt noch wünschen?
- Was für Möglichkeiten muss es denn geben, damit sie ... mitmachen?

Reflexionsfragen Thema Partizipation

1. Kinder- und Jugendarbeit ist an Partizipation orientiert.
Zielgruppenorientierte Austauschtreffs.
Interessenorientierte Programmgestaltung für Senior*innen.
Gewählter Seniorenbeirat.
Elternbeiräte in KITAs.
Bürgerinformationsveranstaltungen.
2. Umfragen verbessern (z.B. sprachlich).
Zusätzliche Expertise/Ressource z.B. bei Behindertenbeauftragte*r.
Kürzere und transparentere Amtswege.

Tag 2:

World-Café:

Die Idee des World Cafés ist es, Menschen miteinander ins Gespräch zu bringen. Dabei soll es um Gespräche über Fragestellungen gehen, die für die Teilnehmenden wirklich von Bedeutung und Interesse sind. Intensive Diskurse in kleinen Kreisen, ganz so wie im normalen Straßen-Café und in der früheren Salon-Kultur, das ist die Idee. Um den Diskurs zu vertiefen, wechseln die Teilnehmenden mehrmals die Tische und die Gruppen werden durchmischt. Am Ende steht eine Abschlussrunde im Plenum, bei der die Teilnehmenden ihre Ergebnisse präsentieren.

In Ginsheim-Gustavsburg wurde Bezug genommen auf die zuvor stattgefundene Zukunftswerkstatt. Hier wurde ein gemeinsames Fest der Ortsteile Ginsheim und Gustavsburg als eine Möglichkeit zur besseren Verständigung vorgeschlagen. Darüber sprachen die Gruppen an den drei Tischen – jedoch nicht ausschließlich – im Wechsel zu den Leitthemen Vielfalt, Sozialraum und Partizipation.

Tisch 1 – Wie kann Vielfalt besser verstanden und gefördert werden?

Verschiedene Bevölkerungsgruppen ansprechen → Alter, Interessen, Religionen, Quartiere...

Bestehende Strukturen nutzen (Ausländerbeirat, Seniorenarbeit...)

Expertise einholen

Brückenfest

MIT und nicht ÜBER Menschen reden

Formate für ALLE öffnen und gestalten – nicht ELITÄR

→ ständige Reflexion, der Prozess ist „nie fertig“!

Tisch 2 – Wie können (soziale) Räume erkundet, gestaltet und vernetzt werden?

Ein geeigneter „neutraler“ fester „Festplatz“

Neuer Fokus Begegnung > Bier & Steak

Behörden – Genehmigungen, Ordnungsamt

Festausschuss „Player“:

- Jugendliche
- Senioren
- „Kirchen“/Religiöse Institutionen
- Ausländerbeirat
- Behindertenbeauftragte
- Schulen/Kitas
- Musikschule

Medien – PR/Werbung

Alternative dazu: Attraktivität neu denken

Themen: mit sportlicher „Bereicherung“

Form: „Festumzug“ sternenförmig, schließt sich an dem festen Platz zusammen

Tisch 3: Wie lässt sich Partizipation unterstützen und ausbauen?

Bringschuld der Bürger*innen umkehren → Holschuld

Informell > offiziell/formell → niedrigschwellig

Wie komme ich an die „Meinungen“/Infos und was mache ich damit?

Sozialraumkonferenz → Feste, Anliegen, Mieter*innen, GWA, ...

Welche Räume werden schon genutzt? → Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf Strukturen zu achten: wer trifft sich wann und wo?

Für das Protokoll, Christine Englert

Fazit aus den Gesprächen mit sozial engagierten Akteuren in Ginsheim-Gustavsburg

Die Gespräche mit Akteuren der Zivilgesellschaft zeigten zwei Problembereiche auf: Armut und Senioren. Krankheitsbedingt kam es seitens des Prozessbegleiters nicht zu weiteren gezielten Gesprächen mit Engagierten aus anderen Tätigkeitsbereichen, so dass es sich die den beiden genannten Zielgruppen nicht um die einzigen wahrgenommenen handelt, bei denen ein Integrationsbedarf besteht.

Laut Beobachtung der Tafel Mainspitze steigt die Zahl der von Armut betroffenen Menschen. Unterlegt wird diese Beobachtung durch die Sozialdaten des Kreises zu Ginsheim-Gustavsburg, trotz zunehmender Beschäftigungsquote und sinkender Arbeitslosigkeit. Nach Einschätzung der Tafel ist für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dabei die mangelhafte ökonomische Ressourcenausstattung der Betroffenen zwar ein wesentliches Hemmnis, viel schwerwiegender ist aber der ihnen von der Gesellschaft zugewiesene Status: „Die Menschen schauen auf Arme wie auf Behinderte, nämlich herab“. Im gesellschaftlichen Bild sind Arme also Beschnitten in ihren Möglichkeiten „normal“ zu leben – und auch noch selbst schuld daran. Arme Menschen wollen aber nicht als „Arme“ gelten, sondern als Nachbarn und Mitmenschen auf Augenhöhe mit den anderen. Dann kommen sie auch mit ihrer Armut zurecht. Die derzeitigen Umstände sorgen jedoch dafür, dass mit der Dauer der Tafelkundschaft das Selbstbewusstsein der Menschen sinkt. Eine Folgerung daraus ist: Wenn es Orte der Begegnung gibt, an denen der ökonomische Status keine Rolle spielt, kann ein Miteinander auf Augenhöhe stattfinden.

Eine weitere, aber wenig wahrgenommene Personengruppe sind alleinstehende alte Menschen. Es gibt viele alte Menschen, die alleine in großen Häusern oder Wohnungen leben und dort vereinsamen. Verschärft werden solche Problemlagen in Fällen von Krankheit oder nach Krankenhausaufenthalten, wenn die Senioren nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen, es aber zu wenige Kurzzeitpflegeplätze gibt. Dies betrifft durchaus auch wohlhabende Menschen. Die Kapazitäten des Vereins Generationenhilfe e.V. reichen nicht aus, um den Bedarf an zwischenmenschlichen Kontakten mittels eines Besuchsdienstes zu decken.

Die Ginsheim-Gustavsburger Jugendpflege nimmt wahr, dass es sehr unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen gibt, und dass bei weitem nicht alle von ihr erreicht werden. Die Jugendtreffs werden hauptsächlich von männlichen Jugendlichen frequentiert, die über eine eher geringe schulische Qualifizierung verfügen und eher versiert sind im Umgang mit elektronischen Medien, als auf soziale Interaktion. Es ist schwer, diese Jugendlichen für gemeinsame Aktionen, die nicht der kurzfristigen Ablenkung dienen, zu motivieren. (Gleichwohl ist nicht zu unterschätzen, dass die Jugendpfleger den Kontakt zu diesen jungen Menschen haben.)

Demgegenüber gibt es auch eine Reihe aufgeschlossener und engagierter Jugendlicher, die sich z.B. im Rahmen der Konfirmationsvorbereitung in der evangelischen Kirche in Praktika mit sozialen Fragen vor Ort beschäftigen und in kleinen Projekten engagieren. Eine Meinung aus diesen Kreisen ist, dass die Jugendlichen allgemein (nicht nur die genannten interessierten) sehr viel mehr gefragt und in kommunale Entscheidungsprozesse eingebunden werden sollten.

Sekundäranalyse der Sozialdaten des Kreises für Ginsheim-Gustavsburg

Die Sekundäranalyse der Sozialdaten beruht auf dem Sozialdatenmonitor 2017 des Kreises Groß-Gerau, der am 10. Oktober 2018 veröffentlicht wurde. Sie wurde im Frühjahr und Frühsommer 2019 erstellt. Obwohl sich in der Zwischenzeit die absoluten Zahlen (z.B. der Einwohner, der Teenager, der Ausländer) geändert haben und sich die hier aufgeführten prozentualen Angaben auf den Zeitpunkt vor zwei Jahren beziehen, so lassen sich aus diesen Daten Entwicklungen ablesen, die weiterhin vonstatten gehen und aktuell sind. Denn der mehrjährige Vergleich mit den entsprechenden Daten aus den Vorjahren zeigt die Entwicklungen, zu denen es aus unserer Sicht kaum Anlass für Zweifel daran gibt, dass sie sich auch weiterhin fortsetzen.

Sekundäranalyse heißt, dass wir mit dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Geflüchteten-Sozialarbeit, der Förderung des ehrenamtlichen Engagements und vielfältiger Kontakte in Kommunen und Netzwerken die „nackten“ Daten und Statistiken angeschaut und interpretiert und aus diesen Interpretationen Schlüsse gezogen haben. Auch Erkenntnisse aus den Gesprächen mit sozial engagierten Akteuren flossen in die Sekundäranalyse ein.

Allgemeine Entwicklungen und Quoten in Ginsheim-Gustavsburg: Bevölkerung, Ausländer, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit

Bevölkerungsentwicklung	In Ginsheim-Gustavsburg ist zwischen 2013 und 2017 ein Bevölkerungszuwachs um ca. 3% statistisch abgebildet. Dies hängt u. a. zusammen mit Wohnungsneubauten, der Flüchtlingsbewegung ab 2015, der allgemeinen wirtschaftlichen Stärke der Rhein-Main-Region und weiteren Faktoren. Es handelt sich unabhängig von den Ursachen um eine Zuzugsregion im untersuchten Zeitraum. Damit gehen folgende sozialräumliche Herausforderungen an Integrationsbemühungen einher: • Integration von Neubürgern in bestehende Gemeinwesenstrukturen; • Heterogenisierung der vorhandenen Gesellschaft; • Öffnung von bestehenden Strukturen für Ankommende; • Förderung interkultureller Offenheit bei bereits Ansässigen wie auch Ankommenden.
Arbeitslosigkeit und Beschäftigung	Die Arbeitslosenquote in Ginsheim-Gustavsburg ist leicht unterdurchschnittlich gegenüber der Kreis- und der Landesquote, parallel dazu stieg die Beschäftigtenquote, die gegenüber Kreis und Land überdurchschnittlich ist. Arbeitslosenquote: 2015: 4,16% 2017: 3,69% Beschäftigtenquote: 2015: 61,82% 2017: 62,69% Diese Entwicklungen gab es trotz des zwischenzeitlichen Zuzugs von Asylsuchenden.

	Dies legt folgende Überlegungen nahe: • Ausgleichs- und Freizeitangebote am Abend und am Wochenende sind wichtig; • Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnen weiterhin an Bedeutung; • es ist mehr Kaufkraft vorhanden; • die Anzahl an Berufspendlern dürfte bedeutsam sein. Für die erwerbstätigen Menschen sind Ausgleichs- und Freizeitangebote am Feierabend und Wochenende nötig – sofern die Menschen an Ginsheim-Gustavsburg gebunden werden sollen. Die Nähe zur Großstadt Mainz und die gute Anbindung dorthin fängt diesbezüglich bereits viel auf. Die Annahme der kulturellen Angebote vor Ort, wie etwa der Burglichtspiele und der „Achterbahnen“ lassen aber auf ein Interesse an Angeboten vor der Haustür schließen.
Ausländerquote und Menschen mit Migrationshintergrund	Der Anteil an Ausländern in der Einwohnerschaft Ginsheim-Gustavsburgs ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Mit 18,37% ist er immer noch unterdurchschnittlich gegenüber dem Kreis, entspricht aber der Quote des Landes. Zählt man noch den Bevölkerungsanteil der Deutschen mit Migrationshintergrund (18,56%) dazu, so haben mehr als ein Drittel der Ginsheim-Gustavsburger nichtdeutsche Wurzeln und nichtdeutsche kulturelle Hintergründe (36,93%). Umgekehrt haben knapp zwei Drittel der Ginsheim-Gustavsburger keine familiären interkulturellen Erfahrungen. In beiden Stadtteilen ist mit folgenden Entwicklungen zu rechnen: • Steigender Bedarf an Sprachförderung bei Erwachsenen und Kindern • Steigender Bedarf an (Übersetzungshilfen zur) Überwindung von Sprachbarrieren in ○ Ämtern, Behörden, ○ Beratungsdiensten, ○ Schulen und Kindertagesstätten in der Kommunikation mit den Eltern • Zuwanderung von Menschen aus anderen Bildungssystemen • Steigender Wunsch, in die Mehrheitsgesellschaft aufgenommen zu werden • Gleichwohl bestehendes Bedürfnis, eigene Kultur leben zu können (Bedarf an ausländischen Lebensmitteln z.B.) • Wiederkehrende kulturell bedingte Irritationen und Missverständnisse in der Kommunikation und in einander fremden Verhaltensweisen auf beiden Seiten. Sofern Menschen gleicher Herkunftsländer an einem Ort oder räumlich sehr nah zueinander leben, ist die Wahrscheinlichkeit des „Lebens unter sich“ mit nur geringem Kontakt zur alteingesessenen Bevölkerung recht groß; verstärkt wird der Effekt dann, wenn die ausländischen Menschen in abgelegenen oder schwach bewohnten Stadtteilen leben (müssen), wie etwa dem Gewerbegebiet. Eine Stärke dieser Konstellation ist jedoch die gegenseitige Unterstützung der Landsleute untereinander.

Junge ausländische Zuwanderer	Seit 2014 und besonders seit 2015, dem Jahr, in dem viele Asylsuchende auch in den Kreis Groß-Gerau kamen, lässt sich auf Kreisebene eine bemerkenswerte statistische Beobachtungen machen: • Das Durchschnittsalter der ausländischen Bevölkerung ist gesunken (nach einem jahrzehntelangen Anstieg). Daraus ergeben sich folgende Schlüsse und Konsequenzen: • Der Anteil an zugezogenen jungen Ausländern muss sehr hoch sein, bzw. deren Alter sehr jung, um den Altersdurchschnitt aller Ausländer im Kreis so merklich zu senken. • Die Erfahrungen aus der Flüchtlingssozialarbeit zeigen, dass • diese Menschen hoch motiviert sind, wirtschaftlich auf eigenen Füßen zu stehen und sich und ihre Familien unabhängig von staatlichen Leistungen ernähren können wollen, und • Familien gründen.
Arbeitslosenquote Ausländer	2017 erfasste der Kreis erstmals in seinem Sozialdatenmonitor im speziellen die Arbeitslosenquote unter den Ausländern in den Kommunen. Dabei zeigt sich, dass in der Gruppe der Ausländer die Arbeitslosenquote höher ist als die allgemeine Arbeitslosenquote. Sie liegt in Ginsheim-Gustavsburg bei 6,88% der arbeitsfähigen ausländischen Bevölkerung und entspricht 165 Personen. Da es bis jetzt aber keine Vergleichszahlen gibt, ist kein Trend zu erkennen. Diese beiden Zahlen allein sind nicht sehr aussagekräftig, aber in Verbindung mit der allgemeinen Arbeitslosenquote (3,69%) und –zahl (403 Personen) in Ginsheim-Gustavsburg zeigt sich, dass von den Arbeitslosen in Ginsheim-Gustavsburg 41% Ausländer sind, sie also weit überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Ausländerquote beträgt in Ginsheim-Gustavsburg 18,37%. Für diesen Umstand gibt es nachvollziehbare Gründe: Sie dürfen in der Folge des Zuzugs der Asylsuchenden in nicht ausreichender Beherrschung der deutschen Sprache und in fehlenden formalen Qualifikationen vermutet werden. Diese Zahlen knüpfen an die im Abschnitt „Ausländerquote und Menschen mit Migrationshintergrund“ aufgeführten zu erwartenden Entwicklungen an; deutlich wird, dass • fremdsprachenkompetente Hilfestrukturen benötigt werden, welche die Inanspruchnahme von Teilhabemöglichkeiten ermöglichen und Zugänge schaffen – zum Nutzen sowohl für die Erwachsenen wie auch für die in den entsprechenden Familien lebenden Kinder (z.B. zur Nutzung des Bildungs- und Teilhabepakets für Kinder und Jugendliche). Eine solche Hilfestruktur würde auch den deutschen von Arbeitslosigkeit betroffenen Familien zugute kommen können.

Senioren (Menschen über 65 Jahre)

Seniorenquote	Auf Kreisebene lassen sich folgende statistische Beobachtungen machen: • Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung steigt kontinuierlich, • das Durchschnittsalter der eingewanderten ausländischen Bevölkerung nähert sich dem der Deutschen an (darüber darf die im vorigen Abschnitt genannte Senkung des Altersdurchschnitts durch die Asylsuchenden nicht hinwegtäuschen), • die Gruppe der Menschen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren ist 1,5mal so groß wie die der 60 bis 69jährigen. In Ginsheim-Gustavsburg ist der Anteil an Menschen über 65 Jahre in den vergangenen Jahren recht stabil geblieben. Er liegt bei etwas über 20% der Einwohner. Die absolute Zahl der Senioren allerdings ist gestiegen (auf über 3350 Personen). Die kreisweit erhobenen Zahlen lassen ein weiteres Ansteigen der Senioren erwarten. Ende 2017 gab es in Ginsheim-Gustavsburg 455 Seniorinnen mehr als Senioren. Aus den Statistiken ergeben sich folgende Schlüsse: Trotz des allgemeinen Zuzugs in den Kreis steigt der Anteil alter Menschen stetig; es kommen mehr Menschen in das Ruhestands- und Seniorenalter, als jüngere zuziehen und geboren werden. • Viele Menschen werden in den Ruhestand treten, woraus sich ein hohes Potential an Engagierten in einem „Neuen Ehrenamt“ ergibt, • die Aktiven im klassischen Ehrenamt werden älter und weniger belastbar, • der Anteil und die Zahl pflegebedürftiger Menschen wird steigen, • der Anteil mit Angehörigenpflege belastbarer jüngerer Menschen geht zurück, weshalb es für sie wachsenden Unterstützungs- und Beratungsbedarf geben wird, • mehr Menschen werden sich mit Gehhilfen im öffentlichen Raum bewegen, • die Zahl der vereinsamenden alten Menschen wächst, • es wird Orte der sinnvollen Begegnungen bedürfen. Gespräche mit Mitarbeitern der Tafel Main Spitze und der Generationenhilfe haben bestätigt, dass die Zahl alleinstehender Senioren in großen Häusern steigt und dass diese Menschen darüber hinaus kaum Ansprache haben.
Ausländische Senioren	Über den Anteil von Ausländern an den Menschen über 65 Jahren gibt es in den Sozialdaten des Kreises keine eigenen Angaben. Aber insgesamt stieg das Durchschnittsalter der ausländischen Einwohner zwischen 1993 und 2013 von ca. 29 Jahren auf etwa 39,5 Jahre. Dieses überproportionale Älterwerden kann darauf zurückgeführt werden, dass die Migranten zweiter und folgender Generationen eher die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben und so aus dieser Statistik herausfallen.

	Wie im Abschnitt „Junge ausländische Zuwanderer“ bereits erwähnt, sank seit 2014 das Durchschnittsalter der ausländischen Bevölkerung – hervorgerufen durch den Zuzug der Asylsuchenden. Dieser statistische Effekt des Zuzugs darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass trotzdem die Zahl der Senioren mit Migrationshintergrund stetig steigt und sie eigene Unterstützungsbedarfe haben. Besonders prekär ist die Lage von verwitweten Frauen der ersten Einwanderergeneration, die vom Ehemann versorgt wurden, immer noch kaum Deutsch verstehen (v.a. im behördlichen Schriftverkehr) und deren Kinder wegen Wegzugs nur eingeschränkt unterstützen können. Über die Anzahl dieser Personen gibt es keine statistischen Angaben, zudem sind sie im öffentlichen Raum einfach nicht sichtbar.
Altersarmut	Während der Anteil der über 65-jährigen an der Bevölkerung in Ginsheim-Gustavsburg recht konstant bei leicht über 20% blieb, so ist innerhalb dieser Gruppe der Anteil an Empfängern von Grundsicherung im Alter langsam, aber kontinuierlich gestiegen (auf 2,77% der Senioren). Das heißt, die Zahl der armen Senioren steigt überproportional – wenn auch auf einem niedrigen Niveau. Im Jahr 2017 waren davon 93 Personen betroffen (gegenüber 81 im Jahr 2014). Es muss davon ausgegangen werden, dass sich dieser Trend fortsetzt. Darüber hinaus geht die Kreisverwaltung davon aus, dass es eine Dunkelziffer in Höhe von 5,8% der Senioren gibt, welche aus Scham oder Unwissenheit keine Grundsicherung im Alter beantragen (anders ausgedrückt: der Kreis nimmt an, dass nur 32% der Berechtigten die Leistungen in Anspruch nehmen). Dies wären in Ginsheim-Gustavsburg in 2017 zusätzlich 198 Männer und Frauen gewesen. Gegenüber den Senioren liegt der Anteil der Menschen in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren, die SGB-II-Leistungen beziehen, etwas höher, nämlich bei 4,29% (Ende 2017). Das ist leicht weniger als in den Vorjahren. 98 Männer und Frauen sind betroffen. Dies sind mehr, als in der größeren Gruppe der über 65jährigen. Von daher ist absehbar, dass die Zahl armer Senioren in Ginsheim-Gustavsburg auch in Zukunft steigen wird.
Ruheständlerpotenzial	Gleichwohl wird parallel dazu auch die Zahl von finanziell ausreichend gesicherten Un-Ruheständlern erheblich wachsen. Gerade Personen, die sich aus beruflichen Gründen in Ginsheim-Gustavsburg niedergelassen haben, aber aufgrund ihres beruflichen Engagements hier „nur“ gewohnt haben, bilden eine nicht unerhebliche Zielgruppe für die Einbindung in die Stadtgesellschaft. Auch bei ihnen darf erfahrungsgemäß von einem größeren Potenzial an Fähigkeiten sowie einem Interesse an sinnvoller Freizeitgestaltung einerseits ausgegangen werden, von einer erhöhten Gefahr der Vereinsamung mangels früher entstandener tragfähiger Kontakte andererseits. Der Übergang vom Berufs- ins Ruhestandsleben ist für relativ viele Menschen ein unerwartet harter Einschnitt, im Unterschied zum Urlaub muss die viele freie Zeit auch nach Wochen und Monaten noch sinnstiftend gefüllt werden. In Anbetracht der oben erwähnten Stärke der Alterskohorte der 50 – 59jährigen ist in den nächsten Jahren mit

	einem wachsenden Bedürfnis nach sinnvoller (ehrenamtlicher) Beschäftigung zu rechnen, einhergehend mit einem hohen fachlichen (und ggf. auch zwischenmenschlichem) Potenzial, welches im Berufsleben erworben wurde. Das Bedürfnis nach Beratung und Hilfestellung wird gegeben sein, wobei die Hürden für die Artikulierung eines solchen Bedürfnisses gerade bei den Menschen eher hoch sind, die bislang keinen weiteren sozialen Anschluss in der Kommune aufgebaut haben. Dies gilt nicht nur für deutschstämmige Bevölkerung. Allerdings sind in vielen Herkunftsländern der nun hier lebenden Migranten die in Deutschland bekannten und etablierten Formen des organisierten ehrenamtlichen Engagements unbekannt und von daher nicht ohne weiteres zu vermitteln. Nach Erfahrungen des Autors dieser Zeilen gilt dies nicht ausschließlich für außereuropäische Ursprungsländer, er hat dies auch bei Menschen aus südosteuropäischen Ländern beobachtet.
--	--

Kinder und Teenager bis unter 18 Jahre (Minderjährige)

Demographische Entwicklung Jugendquote (enthält Kinder und Jugendliche)	Der Anteil der Kinder und Jugendlichen bis unter 18 Jahren hält sich konstant, mit leichten statistischen Ausschlägen um die 16,50% der Gesamteinwohnerschaft. Das heißt, entsprechend der wachsenden Einwohnerzahl nimmt auch die absolute Zahl der Unter-18-jährigen zu. (zur Illustration: 2011: 16,33% ~ 2604 Jgdl. 2017: 16,48% ~ 2731 Jgdl.) In der Kommune ist der Anteil von Minderjährigen geringfügig geringer als im Kreisdurchschnitt (17,48%). Es fällt auf, dass die Jugendquote konstant bleibt, während seit dem Zuzug der Geflüchteten 2015ff. die Zahl an Kindern unter drei Jahren sprunghaft, und der Anteil an Kindern zwischen drei und zehn merklich angestiegen ist. Aus der Betrachtung der Zahlen ergibt sich, dass: • die absolute Zahl von Kindern steigt; • die absolute Zahl von Teenagern mit Verzögerung steigen wird (2017 ist sie noch im Abnehmen); • der Anteil und die Zahl der ausländischen Kinder und Jugendlichen in besonderem Maße steigen, während Anteil und Zahl der deutschen Kinder zurückgehen; • die Zahl nicht-deutscher Eltern ebenso steigt. Daraus ergeben sich folgende Schlüsse: Der Bedarf an • Hebammen, • Kinderärzten, • Kleinkindbetreuung für die Integration (ausländischer) Mütter in Sprachschule und Arbeit,
--	--

	• KiTa- und Grundschulplätzen, • Hausaufgabenhilfen, • (interkulturell kompetenten) Erziehungshilfen, • Sozial-caritativen Familienangeboten, • Spielplätzen und Jugendfreizeiteinrichtungen, • Tages-Opas und -Omas wird deutlich steigen. Dies gilt für deutsche wie auch nicht-deutsche Familien, zugezogene wie alteingesessene. Die bereits bestehenden Leistungen im Bereich Kinder und Jugend bezüglich Teilhabemöglichkeiten, Integration ins Gemeinwesen und in demokratische Prozesse müssen den quantitativen Faktoren folgend ausgebaut werden, um zumindest auf gleichbleibendem Niveau wirksam zu bleiben.
Demographische Entwicklung Minderjährige mit Migrationshintergrund	In Ginsheim-Gustavsburg liegt der Anteil der Minderjährigen mit Migrationshintergrund an der altersgleichen Gesamtbevölkerung zwischen 43 und 51 %. Sowohl bei den Altersgruppen 0-2 Jahre, bei 3-6 Jahren, wie auch bei 10-15 Jahren liegt die Quote leicht über den 50%, während bei 6-10 Jahren und bei 15-17 Jahren Quoten zwischen 43-48% vorliegen. Der Vergleich mit dem Sozialdatenmonitor zum Jahr 2014 zeigt, dass in Ginsheim-Gustavsburg die absolute Zahl der Unter-18-jährigen gestiegen ist und innerhalb dieser Gruppe der Anteil der Minderjährigen mit Migrationshintergrund wuchs. Das heißt, es leben von Jahr zu Jahr mehr Minderjährige mit Migrationshintergrund in der Stadt. Dies wird nicht in erster Linie durch Geburten, sondern durch Zuzug im Kindes- und Jugendalter bewirkt. KiTa's, Schulen und offene Jugendarbeit, aber auch Vereine und Verbände sehen sich den Herausforderungen einer in dieser Altersgruppe bereits de facto bestehenden Migrationsgesellschaft gegenüber.
Integrationsbedarfe:	Diese Quoten und ihre Entwicklung legen nahe, dass für die Mitarbeiter in den Bereichen • der Kinderbetreuung, • der innerschulischen Angebotsstruktur und • der außerschulischen Angebote die Herausforderungen hinsichtlich • persönlicher und institutioneller interkultureller Öffnung, • persönlichem Umgang mit Diversität und • pädagogischem Umgang mit Verschiedenheiten einen besonderen (wenn auch vielleicht noch nicht erkannten) Stellenwert haben. Die letztgenannten Punkte beziehen sich dabei nicht allein auf die Arbeit mit den Zielgruppen der Mitarbeiter (Kinder und Jugendliche), sondern auch auf die Arbeit mit deren Erziehungsberechtigten.

	Gerade für die Arbeit mit den aus dem Ausland zugezogenen Eltern wird es einen steigenden Bedarf an (Übersetzungs-)Hilfen zur Überwindung von Sprach- und auch Verständnisbarrieren geben. Die weitere Entwicklung der Geburtszahlen von Kindern fremdsprachiger Eltern in Ginsheim-Gustavsburg lässt sich nicht voraussagen. Es lässt sich aber vermuten, dass es eine steigende Zahl betreffender Kinder geben wird (denn nichts deutet darauf hin, dass sich in Ginsheim-Gustavsburg dieser allgemeine Trend im Rhein-Main-Gebiet nicht ebenfalls vollzieht). Man darf davon ausgehen, dass verstärkt Krippenplätze für Kinder fremdsprachiger Eltern benötigt werden werden – sei es, um Integrations- und Sprachkurse besuchen zu können, sei es, um eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können. Ebenso werden Maßnahmen zur Überwindung von Sprachbarrieren bei Kinderärzten vonnöten sein.
Übergang Schule – Beruf	Die Statistiken auf Kreisebene zeigen, dass in der Gruppe der Minderjährigen der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund deutlich höher ist, als bei der Gruppe der Erwachsenen. Erfahrungsgemäß und auch im Kreis Groß-Gerau und Umgebung stoßen junge Mensch mit ausländischen, v.a. außereuropäischen Namen bei der Suche nach Ausbildungsplätzen immer noch auf Vorbehalte bei Ausbildungsbetrieben – sie finden schwerer einen Ausbildungsplatz als Jugendliche mit deutschen Namen, unabhängig von ihrer Qualifikation. Es ist deshalb damit zu rechnen, dass • ein relativ großer Anteil an jungen Menschen in der Kommune auf Schwierigkeiten beim Einstieg in das Berufsleben treffen wird; • sich für den Übergang von der Schule in den Beruf die Notwendigkeit einer Stärkung („Empowerment“) der betroffenen jungen Menschen abzeichnet; • Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe ermutigt werden müssen, sich nicht-deutschen Azubis zu öffnen.
Transferleistungsempfänger bis 15 Jahre	Der Anteil an Kindern und Jugendlichen bis 15 Jahren, die Transferleistungen erhalten, ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, und damit auch die absolute Zahl an Betroffenen. 2014: 14,56% - 310 Pers. 2017: 17,53% - 404 Pers. Es sind fast gleich viel Mädchen wie Jungen betroffen. Der Bedarf an Hilfen zur Inanspruchnahme ergänzender Leistungen (Bildung-und-Teilhabepaket z.B.), um Jugendarmut zu vermeiden oder zu mildern, steigt.

II. Teil

Die kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie

der Stadt Ginsheim-Gustavsburg

Zweck und Sinn der Integrations- und Vielfaltsstrategie

Die Strategie dient dazu, die gesellschaftlichen Wandlungen (Alterung, Migration aus dem In- und Ausland, Bevölkerungszuwachs) mittels Partizipation der Bevölkerung und Vernetzung der Akteure fortlaufend bedarfsgerecht zu begleiten. Sie dient darüber hinaus dazu, durch das Ermöglichen von Teilhabe und Begegnungen den Zusammenhalt der Einwohnerschaft zu stärken.

Die Strategie besteht darin, stabile Strukturen aufzubauen, auf deren Grundlage künftig Aktivitäten bedarfsgerecht entwickelt und durchgeführt werden, statt allein mit einer Reihe von Einzelmaßnahmen punktuelle Dinge anzugehen, die womöglich doch am Bedarf der Bevölkerung vorbeigehen oder von ihr nicht mitgetragen werden.

Und die Strategie besteht darin, Kommunikationsstrukturen aufzubauen, die es ermöglichen, dass bisher nicht vernehmbare oder nicht vernommene Stimmen gehört werden, welche nicht in etablierten (auch informell etablierten) Kommunikationskanälen vertreten sind (die z.B. keinem Verein angehören, der wiederum über einen Vereinsring gegenüber der Kommunalverwaltung vertreten ist). Mit dieser partizipativen Sozialplanung kann die Stadt Ginsheim-Gustavsburg von Seiten der Verwaltung und der Politik gut auf Entwicklungen und Veränderungen bei den Bedarfslagen der Bevölkerung reagieren.

Menschen einen Ort und Gelegenheiten zu geben sich einbringen zu können in die Gemeinschaft, ist die wertvollste (weil wertschätzende) und nachhaltigste (weil bestärkende) Form der Integration, die eine Gesellschaft anbieten kann. Sie geht weit über die bloße Teilhabe an Wohltaten hinaus.

Der Partizipationsgedanke ist in Ginsheim-Gustavsburg nicht neu: Unter dem Stichwort „Bewohnerbeteiligung“ hat bereits im Jahr 2007 das Institut *NH / ProjektStadt* in seinem *Integrierten Siedlungsentwicklungskonzept für das Wohnquartier „An der Schleuse“* darauf hingewiesen, dass Bewohner zur Beteiligung, Mitwirkung und Verantwortungsübernahme bereit sind, wenn ihnen die Möglichkeit der Partizipation gegeben wird. Das Institut prognostizierte u.a. eine „positive Identifizierung mit dem Quartier“. Deshalb regte das Institut an, die Mitwirkungsbereitschaft zu institutionalisieren (S. 108/109 des Konzepts).

Die kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie der Stadt Ginsheim-Gustavsburg

In Ginsheim-Gustavsburg vollzieht sich durch Alterung, Migration und Bevölkerungszuwachs ein kontinuierlicher gesellschaftlicher Wandel. Dieser führt zu Spannungen und Herausforderungen. Durch das Verfolgen folgender Ziele wollen wir diesen begegnen:

1. Die Stadt Ginsheim-Gustavsburg strebt die Integration zugezogener (gleich welcher Herkunft) und ausgeschlossener (gleich welchen Grundes) Einwohner an.
2. Die Stadt fördert den Zusammenhalt der Einwohner in unserem diversen Gemeinwesen.
3. Die Stadt will die in ihr vorhandene Vielfalt managen, nutzen und ermöglichen.

Diese drei Ziele wollen wir erreichen, indem sich alle Einwohner Ginsheim-Gustavsburgs in die Gestaltung des gemeinsamen Zusammenlebens partizipativ einbringen können. Die bestehenden demokratischen Strukturen werden ergänzt durch weitere Ebenen demokratischer Prozesse, an denen sich auch nicht wahlberechtigte Menschen beteiligen können.

Die Menschen in unserer Stadt sollen

- sich einbringen können,
- gehört werden und
- Hilfe bekommen, wenn sie gebraucht wird.

Zu diesem Zweck bedarf es einer Struktur,

- die die Menschen ermutigt, sich zu äußern,
- die diese Stimmen aufnimmt und
- sie in Entscheidungsprozesse unserer Verwaltung und Politik einbringt.

Um diese Struktur aufzubauen und zu etablieren bedarf es einer klaren Steuerung. Wir richten dafür eine Stelle ein,

- die in beständigem Kontakt mit allen Akteuren der Arbeit mit Menschen steht und regelmäßig erhebt, welche Problemlagen festgestellt werden,
- die die Akteure untereinander in Kontakt und Austausch bringt, um mögliche Lösungen zu den Problemlagen zu erarbeiten,
- die die notwendigen Maßnahmen an die politischen Entscheidungsträger meldet.

Um innerhalb dieser Struktur auch die Menschen zu beteiligen, die bisher von einer Partizipation ausgeschlossen sind, richten wir geeignete Orte ein,

- die wohnortnah, niederschwellig und dauerhaft erreichbar sind,
- die der Begegnung, dem Formulieren von Anliegen und der Unterstützung durch Hilfe dienen, und
- von denen aus Einwohner aufgesucht werden, die zu verhalten sind, sich von sich aus einzubringen und zu äußern.

Um die Menschen in ihrer Diversität zu verstehen und die Partizipation angemessen zu unterstützen, führen wir in unserer Stadtverwaltung ein Management der Vielfalt (Diversity-Management/Diversity Mainstreaming) ein. Damit

- fördern wir die bei unseren Mitarbeitern bestehenden Potenziale,
- stärken wir unsere Mitarbeiter für ihre Arbeit mit und für unterschiedlichste Mitbürger,
- wechseln wir unsere Perspektiven vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen,
- bedenken wir die gesellschaftliche Vielfalt bei der Entwicklung und Umsetzung von Programmen und Maßnahmen in allen Bereichen mit.

III. Teil

Handlungsfelder und Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie

Handlungsfeld städtische Verwaltung

Integrationshandeln beginnt in einer Kommune bereits im Verwaltungshandeln. Unsere Stadtverwaltung soll dafür gestärkt werden.

Unsere Mitarbeiter*innen erhalten die Möglichkeiten zu Schulungen und Fortbildungen, um interkulturellen Herausforderungen in ihren Kontakten mit den Bürgerinnen und Bürgern gut bewältigen zu können. Sie sollen Kenntnisse und Fertigkeiten hinsichtlich der interkulturellen bzw. kulturbewussten Kommunikation und der Vermeidung unbewusst diskriminierender Handlungsweisen vermittelt bekommen.

(Handlungsempfehlung: Bekräftigung durch Unterzeichnen der Charta der Vielfalt)

Insbesondere unsere Mitarbeiter*innen mit regelmäßigem Bürgerkontakt sollen zur besseren Bewältigung ihrer aus den Begegnungen mit den Bürger*innen erwachsenden Herausforderungen und zur Verarbeitung ggf. belastender Erlebnisse daraus Supervisionen in Anspruch nehmen können.

Die Zusammenkunft unserer Mitarbeiter bei den Werkstattgesprächen hat gezeigt, dass der fachübergreifende Austausch sehr fruchtbar war. Dies greifen wir auf und richten regelmäßige Gelegenheiten ein, dass unsere Mitarbeiter der Stadtverwaltung sich fachbereichsübergreifend über ihre Erfahrungen, Beobachtungen und Eindrücke bezüglich der Integration in unserer Stadt austauschen können.

Die Multinationalität der Ginsheim-Gustavsburger Einwohnerschaft spiegelt sich nicht in der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung wider. Um die Heterogenität unserer kommunalen Mitarbeiterschaft zu fördern ohne dabei die Fachlichkeit zu senken, führen wir ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ein. Damit bieten wir bei der Neubesetzung freier Stellen in der Kommunalverwaltung eine Chancengleichheit aller Bewerber*innen allein aufgrund ihrer Qualifikationen und sorgen für Diskriminierungsfreiheit. Mit diesem Verfahren schützen wir uns auch vor eventuellen Klagen wegen Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG; „Antidiskriminierungsgesetz“).

(Handlungsempfehlung: Anonymisiertes Bewerbungsverfahren)

Für einen der Multinationalität unserer Einwohnerschaft angemessenen Umgang der Verwaltungsmitarbeiter mit den Bürgern und eine angemessene Vorbereitung bzw. Umsetzung politischer Beschlüsse legen wir Wert auf interkulturelle Kompetenz unserer Mitarbeiter*innen. Dafür verankern wir schrittweise die interkulturelle Kompetenz in unserem Personalauswahlverfahren.

(Handlungsempfehlung: Umsetzung der Anregungen im „Praxisleitfaden interkulturelle Öffnung“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, im Internet abrufbar unter

https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/Praxisleitfaden%20zur%20interkulturellen%20%C3%96ffnung_0.pdf)

Wir etablieren Gesprächsformate, um ergänzend zu den vorgesehenen Dienstwegen die Kommunikation zwischen Verwaltungs-Fachmitarbeitern und politischen Vertretern zu befördern und möglicherweise vorhandenes gegenseitiges Unverständnis zu vermeiden. Fremdheiten zwischen den politischen Mandatsträgern und den umsetzenden Verwaltungsmitarbeitern wollen wir abbauen.

Handlungsfeld Einwohnerschaft

Integration durch Partizipation

Die Stadt Ginsheim-Gustavsburg fördert die Integration zugezogener Menschen, gleich welcher Herkunft. Sie fördert ebenso die Integration von Menschen, die sich in unserem Gemeinwesen nicht genügend integriert fühlen.

Integration ist Teilhabe. Deshalb ist unser Ziel, dass sich alle Einwohner Ginsheim-Gustavsburgs in die Gestaltung des gemeinsamen Zusammenlebens partizipativ einbringen können. Dafür richten wir geeignete Orte ein, die wohnortnah, niederschwellig und dauerhaft erreichbar sind. Das kann bedeuten, dass ein solcher Ort sowohl im Stadtteil Ginsheim wie auch im Stadtteil Gustavsburg eingerichtet wird.

Wir schaffen Strukturen, durch die wir erfahren, welche Maßnahmen und Veränderungen, Aktivitäten und Angebote die Einwohner Ginsheim-Gustavsburgs für nötig halten für ein gemeinsames Leben in Vielfalt und mit individueller Zufriedenheit. Wir wollen, dass auch die Menschen, die aufgrund eines oder mehrerer Hemmnisse nicht dazu kommen, sich zu beteiligen und sich gehört zu verschaffen, von uns wahrgenommen werden können.

Dafür bedarf es Fachkräfte, die die Anregungen und Sichtweisen der Einwohner aufgreifen und uns vermitteln. Sie sollen eine Brückenfunktion sowohl zwischen den Einwohnern und der politischen Ebene wie der Verwaltung ausüben, als auch zwischen den unterschiedlichen Einwohner- und Interessengruppen in der Bevölkerung. Die Fachkräfte sollen Ideen und Ressourcen in einem Netzwerk zusammenführen und auf diese Weise die Beteiligung aller Menschen ermöglichen, die sich einbringen möchten. Eine Beteiligung besteht schon darin, dass eine Person eine Möglichkeit zu einer sozialen Kontaktaufnahme und -pflege wahrnimmt.

Zusammenhalt der Einwohner

Wir wollen den Zusammenhalt in unserer Einwohnerschaft stärken. Unsere traditionsreichen Feste bieten regelmäßig Gelegenheiten, sich miteinander bekannt zu machen.

Gleichwohl nehmen wir den Anstoß auf, dass in der Bevölkerung eine gemeinsame „Mainspitzidentität“ noch zu wenig vorhanden sei und gefördert werden solle.

Wir streben die Einführung einer von allen Einwohnern nutzbaren direkten und kostenfreien Verkehrsverbindung zwischen den beiden Stadtteilen Ginsheim und Gustavsburg an.

(Handlungsempfehlung: Mitfahrbank)

Wir richten Orte der zwanglosen Begegnung für jedermann ein, alte und junge Menschen, deutschstämmige und ausländische. Die Gestaltung soll mit Hilfe partizipativer Methoden dafür sorgen, dass alle Personen sich angesprochen und eingeladen fühlen können.

Die vorhandenen kulturellen Einrichtungen überprüfen wir darauf hin, inwieweit sie für bestimmte Personengruppen bisher nicht ansprechend sind. Wir entwickeln ihre Angebote weiter, so dass sie für bisher unbeabsichtigt ausgeschlossene Menschen attraktiv und nutzbar sind.

Ratsuchende mit Fragen jeglicher Art sollen niederschwellig vor Ort eine Anlaufstelle finden, die ihnen mit passenden Auskünften weiterhilft und gegebenenfalls gezielt an eine für das Anliegen kompetente und zuständige Institution oder Fachberatungsstelle weitervermittelt.

Aufnahme Neueinwohner

Ganz bewusst wollen wir Neubürgern unserer Stadt den Weg erleichtern, mit den Einwohnern und unseren Vereinen in Kontakt zu kommen und sich als Nachbarn kennenzulernen. Dafür fördern wir gezielt die Begegnung von Neubürgern und Alt-Einwohnern.

(Handlungsempfehlung: Vereinsmesse und Willkommensfest)

Ausländischen neuen Einwohnern wollen wir das Ankommen und Zurechtfinden mit niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten erleichtern.

Das Willkommenspaket für Neubürger werden wir so gestalten, dass es ohne sprachliche Barrieren für alle verständlich ist. Es soll zu einem aktiven Kennenlernen unserer Stadt ermuntern.

Der Internetauftritt der Stadt wird mehrsprachig und barrierefrei gestaltet.

Wir gewinnen Mitbürger mit Migrationserfahrung für ein Engagement als Integrationslotsen, die Neueinwohner aus dem Ausland (auch dem europäischen Ausland) bei Kontaktaufnahmen mit Ämtern und Einrichtungen unterstützen und dabei helfen, sich in unserer Gesellschaft zurechtzufinden.

(Handlungsempfehlung: Integrationslotsen)

Hilfen zum schulischen und für den Ausbildungserfolg

Für eine Partizipationsfähigkeit ist in unserer Gesellschaft eine fundierte schulische Bildung notwendig. Aus unterschiedlichen Gründen ist bei einer Reihe von Kindern und Jugendlichen der schulische Lernerfolg gefährdet. Dies betrifft sowohl nicht-deutsche als auch deutsche Familien.

Deshalb bauen wir in Zusammenarbeit mit den Schulen die Hausaufgabenhilfen bedarfsgerecht aus.

Wir stärken die Eltern bei ihrer Unterstützung des schulischen Erfolges ihrer Kinder.

(Handlungsempfehlung: Orientierung am Projekt ELSA und Beteiligung an künftigen ähnlichen Projekten des Büros für Integration des Kreises)

Wir unterstützen Abgänger*innen der Integrierten Gesamtschule beim Übergang in eine Berufsausbildung.

(Handlungsempfehlung: Ausbildungspaten)

Sorge für alte Menschen

Wir nehmen die wachsende Personengruppe alleinstehender alter Menschen wahr. Auch zugewanderte Menschen sind davon betroffen. Wir wollen ihre Vereinsamung vermeiden und sie vor Hilflosigkeit bewahren.

(Handlungsempfehlung: „Wohnen für Hilfe“)

Die vorhandenen Betreuungs- und Besuchsangebote werden wir (weiter) unterstützen und stärken.

In Quartieren, in denen ein Betreuungs- und Besuchsangebot noch nicht oder nicht ausreichend vorhanden ist, werden wir ein solches Angebot einrichten.

(Handlungsempfehlung: Inanspruchnahme des Förderprogramms „Gemeindeschwester 2.0“)

Stärkung des ehrenamtlichen Engagements

Vielfältiges und integratives Leben in unserer Stadt kann durch geeignete Rahmenbedingungen gefördert, nicht aber allein durch städtische Bemühungen umgesetzt werden. Zwischenmenschliche Aufmerksamkeit und Zuwendung und Angebote, die unsere Stadt lebenswert machen, bedürfen des Engagements ihrer Einwohner. Der letzte Freiwilligensurvey hat zum wiederholten Male ergeben, dass die Bereitschaft von derzeit nicht Engagierten, sich künftig zu engagieren, groß ist.¹ Wir sind überzeugt, dass auch in unserer Stadt Menschen bereit sind, sich ehrenamtlich in unterschiedlichen Bereichen und Aktivitäten zu engagieren, wenn für sie geeignete Möglichkeiten und Strukturen vorhanden sind. Die zu erwartende steigende Anzahl von Ruheständlern in den nächsten Jahren legt einen Bedarf an Möglichkeiten der sinnstiftenden Freizeitgestaltung nahe.

Wir werden eine Stelle einrichten, die

- bei der Entwicklung neuer Ehrenamtlicher Projekte und Aktivitäten Hilfestellungen gibt,
- Einwohner bei der Suche nach einem passenden ehrenamtlichen Engagement berät und vermittelt,
- Vereine, Organisationen und Initiativen bei der Konzipierung ehrenamtlicher Tätigkeiten berät,
- Vereine, Organisationen und Initiativen bei der Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeitern unterstützt,
- Vereine, Organisationen und Initiativen bei der Inanspruchnahme von Projektmitteln und Förderprogrammen unterstützt.²

Wir werden Strukturen schaffen, die ehrenamtliche Potenziale fördern. Dies soll inklusiv und integrativ geschehen.

(Handlungsempfehlungen: Freiwilligendienst aller Generationen und Engagement-Lotsen)

Ehrenamtliches Engagement ist eine Form der Partizipation im Gemeinwesen, die unentgeltlich erbracht wird. Gerade deshalb werden wir verhindern, dass Ehrenamtliche, die sich im Auftrag der Stadt engagieren, durch versteckte Kosten durch das Engagement finanziell belastet werden. Denn die Ausübung eines Ehrenamtes muss man sich auch finanziell leisten können – wir erstatten tatsächlich anfallende Aufwendungen und vermeiden, dass finanziell schwache Personen sich z.B. die Fahrt zum Einsatzort nicht leisten können und somit von einem Engagement ausgeschlossen werden.

¹ Download des FW-Surveys unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland/113704>

² Beispiele dafür auf der Übersicht „Beispiele von kleinen Projekten zur Förderung des Zusammenlebens“

Handlungsfeld Organisationen und Unternehmen

Gemeinnützige Organisationen und wirtschaftsorientierte Unternehmen sind wesentlich für die Vielfalt und Lebensqualität in Ginsheim-Gustavsburg. Beide Seiten tragen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Eine Zusammenarbeit dieser beiden Sektoren kann diesen Zusammenhalt und die Kräfte, die dafür förderlich sind, weiter stärken. Denn die einen wie die anderen verfügen über je eigene Kenntnisse und Fertigkeiten, die hilfreich für die Weiterentwicklung der jeweils anderen sein können. Wir wollen beide Seiten zu einem Austausch einladen, der die jeweiligen Kompetenzen in neuen Zusammenhängen zur Geltung kommen lässt.

(Handlungsempfehlung: „Marktplatz für gute Geschäfte“)

Wir wollen inhabergeführte Unternehmen nicht deutscher Herkunft als Ausbilder in unser Gemeinwesen einbinden und sie dafür gewinnen, Ausbildungsplätze zu schaffen – sofern sie das noch nicht tun. Wir unterstützen sie in ihrer Tätigkeit als Ausbilder.

(Handlungsempfehlung: Ausbilderpaten für nicht-deutsche Unternehmen)

IV. Teil

Handlungsempfehlungen und Beispiele

Handlungsempfehlung Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

(Kurzdarstellung aus Wikipedia und der Seite www.charta-der-vielfalt.de entnommen)

Grundzüge:

Die Charta der Vielfalt ist eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung und ein Verein unter Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden. 2018 gibt es 3.000 Unterzeichner (Stand: September 2018), neben bekannten Großkonzernen auch kleine und mittlere Unternehmen, akademische und soziale Einrichtungen sowie Behörden.

Die Bundesregierung zeichnet über die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration jede Charta-Urkunde der unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen gegen.

Aufgaben für die Stadt:

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichten sich Unternehmen und Institutionen eine geeignete Organisationskultur zu schaffen und zu pflegen; die Personalprozesse sind im Sinne der Charta der Vielfalt zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Die Unterzeichner erklären, die Vielfalt der Gesellschaft grundsätzlich anzuerkennen und nutzen zu wollen. Zudem verpflichten sie sich, die Ziele der Charta der Vielfalt intern und extern zu kommunizieren, jährlich über ihre Fortschritte zu berichten und die Beschäftigten in die Umsetzung mit einzubeziehen.

Ziel der Charta der Vielfalt ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.

Für die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt fällt eine einmalige Verwaltungspauschale von 100,-€ (zzgl. 19% MwSt.) an. Eine Mitgliedschaft im Verein Charta der Vielfalt e.V. ist nicht nötig. Sie wäre kostenpflichtig.

Chancen:

Die Stadt bekundet nach Außen ihren Willen, die vorhandene Vielfalt zu fördern und zu nutzen – sowohl im vielfältigen Zusammenleben untereinander als auch als Verwaltung im Umgang mit den Einwohner*innen. Sie unterstreicht die Ernsthaftigkeit der Bemühungen und des politischen Willens, diesen Weg bewusst zu gehen und mit den gegebenenfalls notwendigen Ressourcen auszustatten. Die Stadt ist berechtigt, das Logo der Charta der Vielfalt in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden.

Die Urkunde Charta der Vielfalt im Wortlaut

Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Handlungsempfehlung Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

(Kurzdarstellung aus der unten aufgeführten Publikation entnommen)

Grundzüge:

Anonymisieren – wofür?

Personalverantwortliche haben in der Regel gut durchdachte und bewährte Rekrutierungsmethoden für ihre Organisation entwickelt. Für die Bewerbenden sind diese Auswahlwege und -kriterien jedoch oft nicht transparent und nachvollziehbar. Gleichzeitig belegen aktuelle Studien, dass vor allem in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, einzelne Gruppen zu benachteiligen. Es gibt Hinweise darauf, dass besonders Frauen (mit Kindern), ältere Menschen und Bewerbende mit Migrationshintergrund bei der ersten Sichtung der eingereichten Unterlagen schlechtere Chancen haben, eine Einladung zum Bewerbungsgespräch oder Eignungstest zu erhalten als andere. Zwei gute Gründe, den bisherigen Bewerbungsprozess auf den Prüfstand zu stellen und einmal neue Wege auszuprobieren. Anonymisierte Bewerbungsverfahren setzen hier an. Internationale Erfahrungen und die Ergebnisse aus dem deutschen Pilotprojekt zeigen, dass mit ihrer Hilfe die Rekrutierung transparent gestaltet und allen Bewerbenden Chancengleichheit garantiert werden kann.

Wie sehen anonymisierte Bewerbungen aus? Personalverantwortliche erhalten für die Auswahl zu einem Bewerbungsgespräch oder einem Eignungstest kein Foto und keine persönlichen Daten der Bewerbenden, die Auskunft über Alter, Geschlecht, Familienstand, Herkunft oder Ähnliches geben. Dadurch wird der Blick auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt. Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation usw. Wichtig ist, dass die Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. für die erste Runde ausschließlich aufgrund der Angaben zur Qualifikation erfolgt. Nach erfolgter Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder Test wird die Anonymisierung aufgehoben und die Personalverantwortlichen erhalten die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Sie sitzen also nicht – wie manchmal angenommen wird – vor einer ihnen unbekannten Person.

Aufgaben für die Stadt:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt eine fundierte Reflexion der derzeit geübten Auswahl- und Einstellungspraxis. Dafür muss Zeit und Raum gegeben werden. Die jeweils für Neueinstellungen in der Stadtverwaltung sollten sich folgende Fragen stellen:

- a. Wie wurde bisher Personal rekrutiert: Über welche Kanäle wurden potenzielle Bewerbende angesprochen?
- b. Wie sahen bisher typische Bewerbungen in den ausgewählten Beschäftigungsbereichen aus und wie wurden sie übermittelt?
- c. Wie sind die bisherigen Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Verwaltung beim Eingang von Bewerbungen organisiert?
- d. Wie schätzen Sie die gegenwärtige Bewerberlage in dem Bereich ein, in dem Sie anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen wollen?
- e. Auf welche Angaben der Bewerbenden wird besonderer Wert gelegt und warum?

Prinzipiell sollten Unternehmen und öffentliche Verwaltungen bei der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eine Vorbereitungszeit einplanen, in der die bisherigen Prozesse analysiert und eine geeignete Methode ausgewählt wird, welche zu Ihrer Personalpolitik und (bisherigen) Personalrekrutierungspraxis passt. (Dazu im unten genannten Leitfaden weitere Tipps und Hinweise.)

Chancen:

Worin liegen die Vorteile für Unternehmen und die öffentliche Verwaltung?

Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren sollen vorschnelle Rückschlüsse und (oftmals unbewusste) Vorurteile aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale der Bewerbenden vermieden werden.

Dieses Ziel stellt sich bereits unmittelbar nach Einführung der anonymisierten Bewerbungsverfahren ein. Die Anonymisierung rückt die Qualifikation der Bewerbenden in den Mittelpunkt und stellt somit eine objektive Bewerberauswahl sicher. Gleichzeitig sendet der Arbeitgeber das Signal an Arbeitsuchende, dass diskriminierungsfreie Einstellungen einen hohen Stellenwert im Unternehmen bzw. der Organisation haben. Organisationen können sich so als offene Arbeitgeber präsentieren und gegebenenfalls neue Bewerbendengruppen erschließen. Damit ist ein Imagegewinn bzw. ein positives „Employer Branding“ verbunden, wodurch neue Bewerbendengruppen erschlossen werden können. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Bewerbende nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Wenn Personalverantwortlichen keines der aufgeführten Merkmale bekannt ist, kann dies auch keinen Einfluss auf die Bewerberauswahl gehabt haben. Anonymisierte Bewerbungen geben die Sicherheit, objektiv und ausschließlich aufgrund von Qualifikationen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen und sich somit rechtskonform verhalten zu haben. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die steigende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt kann es hilfreich sein, Bewerbungsverfahren zu verwenden, die internationalen Standards entsprechen. Die deutsche Bewerbungskultur ist sehr speziell und für Personen aus anderen Ländern nicht immer verständlich. Beispielsweise ist es in den meisten Ländern nicht üblich, den Bewerbungsunterlagen Portraitfotos oder Zeugnisse von früheren Arbeitgebern beizufügen. Die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren unterstützt internationale Rekrutierungsprozesse, indem sich Unternehmen den gängigen Bewerbungsverfahren im Ausland annähern und somit für Bewerbende unterschiedlicher Länder gleichermaßen praktikabel sind. Zusammengefasst lauten die Vorteile anonymisierter Bewerbungsverfahren:

- Garantiert objektive Auswahl aufgrund der Qualifikation in der ersten Runde
- Mehr Vielfalt durch Chancengleichheit
- Sicherheit gegenüber Rechtsverstößen (AGG)
- Standards für internationale Rekrutierung
- Positives Employer Branding

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat dazu einen 35seitigen Leitfaden veröffentlicht:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile

Handlungsempfehlung Mitfahrbank

Grundzüge:

An den Ortsausgängen von Gustavsburg und Ginsheim auf der Ginsheimer Straße werden gut sichtbare Sitzbänke aufgestellt, auf denen Personen Platz nehmen können, die in den anderen Stadtteil möchten.

Autofahrer, die auf dem Weg in den anderen Stadtteil sind und die Mitfahrbank passieren, nehmen die Wartenden mit.

(Mitfahrbänke können auch an anderen geeigneten Stellen aufgestellt werden)

Aufgaben für die Stadt:

Orte für die Mitfahrbänke müssen gefunden und mit Bänken ausgestattet werden.

Die Stadt sollte ein Register führen, in das sich die mitnahmewilligen PKW-Fahrer eintragen lassen.

Den Fahrern sollte die Stadt einen Aufkleber oder eine andere Markierung für das Fahrzeug ausgeben, der sie als Mitnahmefahrzeug ausweist.

Chancen:

Es gibt eine direkte Verbindung zwischen den beiden Stadtteilen, unabhängig von Buslinien.

Es sind weniger Einzelfahrer unterwegs.

Neue Kontakte innerhalb der Einwohnerschaft kommen zustande, und dies soziale Schichten übergreifend. Der Nachbarschaftsgedanke wird gefördert.

Mitfahrbänke wurden bereits andernorts eingeführt, so z.B. in Herlazhofen im Allgäu und in Volkmarsen-Külte im Waldecker Land. Umseitig zwei inzwischen nicht mehr im Internet abrufbare Zeitungsberichte darüber.

Zeitungsbericht über die Mitfahrbank in Herlazhofen, leider nicht mehr online abrufbar:
<https://www.wochenblatt-online.de/verlag/archiv/herlazhofen-macht-mobil2017-05-23-112654->
Unabhängiges WOCHENBLATT GmbH, Theodor-Krumm-Str. 10, 88213 Ravensburg

Herlazhofen macht mobil

23. Mai 2017

Wer kein Auto hat oder aus anderen Gründen nicht mobil ist, hat auf dem Land ein Problem. Busse fahren hier nur unregelmäßig – am Wochenende und in den Ferien oft gar nicht. Herlazhofen hat dafür eine Lösung gefunden: Eine Mitfahrbank am Ortseingang.

Leutkirch-Herlazhofen – „Die Mitfahrbank ist die perfekte Lösung für den ländlichen Raum“, sagt Wolfgang Thaler vom Ortschaftsrat Herlazhofen. Er hatte die Idee für die Bank im Ort.

Und so funktioniert die Mitfahrbank: Wer unabhängig von Bus und eigenem Auto nach Leutkirch kommen will, setzt sich auf die rote Bank am Ortseingang von Herlazhofen und wartet. Wer mit dem Auto nach Leutkirch unterwegs ist und jemanden mitnehmen will, hält bei der roten Bank an.

Gemeinsam geht's dann nach Leutkirch zum blauen Gegenstück am Cubus in der Herlazhofenerstraße – für den Fahrgast übrigens kostenlos.

Bislang gibt es nur diese eine Strecke, hin- und zurück versteht sich. Mitnehmwillige lassen sich im Rathaus in Herlazhofen registrieren. Ein Aufkleber am Auto weist das Mitnahme-Auto aus.

Thaler schlug dem Gemeinderat seine Idee vor, gemeinsam wurde mit der Stadt Leutkirch ein Konzept ausgearbeitet. Vom Plan bis zur Umsetzung vergingen nur acht Wochen. Eine Familie gab ein paar Quadratmeter von ihrem Grundstück her und ehrenamtliche Helfer stellten Bänke und Schilder auf. Die Kosten beliefen sich so auf gerade einmal 1000 Euro. „Eine kostengünstige Anschaffung mit maximaler Wirksamkeit“, findet Thaler. Bei den Bürgern in Herlazhofen kommt die Bank jedenfalls super an. „Das ging herum wie ein Lauffeuer.“ Bislang kamen nur positive Rückmeldungen von allen Seiten.

Die Alternative zu Bus und eigenem Auto wird gerne genutzt – von jung bis alt, vom Flüchtling bis zum Geschäftsführer. Auch Thaler sitzt öfter selbst auf der Bank: „Länger als fünf Minuten musste ich noch nie warten.“

Außerhalb von Herlazhofen stößt die Mitfahrbank ebenfalls auf Interesse. „Im Moment ist die Mitfahrbank natürlich noch etwas Besonderes, aber wenn die Herlazhofener Idee in weiteren Orten umgesetzt wird, dann wird das Prinzip völlig normal sein“, glaubt Thaler.



Wolfgang Thaler nutzt die Mitfahrbank gern Foto: Joy

Zeitungsbericht der Waldeckischen Landeszeitung über die Mitnahmebank in Külte:
<https://www.wlz-online.de/waldeck/volkmarsen/foerderungswuerdig-kuelter-mitnahmebaenke-sind-eine-gute-idee-10062699.html>

Starkes Dorf Külte:

Förderungswürdig: Külter Mitnahmebänke sind eine gute Idee

25.07.18

Volkmarsen-Külte. Den Spruch „Dau bist nau ni an Külte vorüöwer“ kennt man überall im Waldecker Land. Damit man demnächst bequem ohne eigenes Auto aus dem Ort herauskommt, werden „Mitnahmebänke“ aufgestellt.

Auch nach Külte führte die Tour von Europastaatssekretär Mark Weinmeister, der in diesen Tagen die Förderbescheide über Landesmittel zum Projekt „Starkes Dorf - Wir machen mit!“ austeilte. Vier oder fünf solcher Sitzgelegenheiten sollen an exponierten Stellen aufgestellt werden. Wer dort sitzt, möchte von vorüberfahrenden Autos in den Nachbarort mitgenommen werden. Der Wartende kann mit einem Schild auf den Zielort hinweisen.

So sollen Zeiten mit vermindertem öffentlichen Nahverkehr – etwa in den Schulferien – überbrückt werden. Schöne Nebeneffekte: Es soll weniger Einzelfahrer geben und die Kontakte im Ort sollen gefördert werden. Die Idee stammt vom Heimatverein, der beim Dorffest am 25. und 26. August sein 25-jähriges Jubiläum feiert.



Unterstand mit „Multifunktions-Maibaum“ am Pfarrhaus: Hier könnte demnächst eine „Mitnahmebank“ stehen. Über die Landesförderung in Höhe von 4680 Euro, die Staatssekretär Mark Weinmeister (links) hier aushändigte, freute sich Heimatvereinsvorsitzender und Ortsvorsteher Gerhard Laabs. Mit dabei waren Ortsbeiratsmitglieder und Vertreter der Külter Vereine.
©Germann-Gysen

Handlungsempfehlungen Vereinsmesse und Willkommensfest für Neubürger

Grundzüge

An einem Tag im Jahr präsentieren sich die ortsansässigen Vereine und Initiativen der Bevölkerung und stellen sich vor. Sie zeigen ihre Aktivitäten und Angebote und die Möglichkeiten, wie man Mitglied werden und/oder sich ehrenamtlich einbringen kann. Der Bürgermeister der Kommune lädt gezielt die im vergangenen Jahr neu zugezogenen Einwohner zu der Veranstaltung ein, unabhängig davon, ob sie Deutsche oder Ausländer, der Arbeit halber oder als Asylsuchende gekommen sind.

Dabei ist die Vereinsmesse selbstverständlich offen für die ganze Bevölkerung.

Der Tag kann begonnen werden mit einem Empfang im Rathaus (oder an anderem geeigneten Ort) extra für die Neubürger. Eine Stadtführung für die Neubürger kann ein weiteres Element des Willkommensfestes sein.

Auch die Kommunalverwaltung selbst, kommunale Einrichtungen und örtliche Behörden können sich bei der Veranstaltung vorstellen.

Aufgaben für die Stadt

Das Einwohnermeldeamt muss die Adressen der neu Zugezogenen zusammenstellen, der Einladungsversand muss aus dem Rathaus erfolgen (Datenschutzgründe).

Die Kommune wird einen geeigneten Platz oder eine Halle zur Verfügung stellen müssen. Die Kommune wird die Kosten für Öffentlichkeitsarbeit und für den Veranstaltungsort tragen müssen.

Die Organisation der Veranstaltung kann übernommen werden

- durch die Kommune selbst,
- durch einen Vereinsring,
- durch Ehrenamtliche (wenn sie an die Kommune angebunden sind, z.B. E-Lotsen oder Aktive des FDaG).

Chancen

Die Kommune zeigt den neuen Mitbürgern, dass sie sie wahrnimmt und als neue Mitbürger schätzt. Diese Botschaft senden auch die beteiligten Vereine aus. Die Vereine haben die Möglichkeit, sehr niederschwellig auf sich aufmerksam zu machen und Interesse an ihnen zu wecken. Die Vereine können niederschwellig für ein Mitmachen bei ihnen werben und so die Integration in das Gemeinwesen auf einer persönlichen Ebene fördern. Migranten aus anderen Kulturkreisen können Partizipationsformen kennenlernen, die sie aus ihren Herkunftsländern so vielleicht nicht gewohnt sind.

Die Kommunalverwaltung und die kommunalen Einrichtungen können ebenfalls auf eine niederschwellige Art kennengelernt werden und „ein Gesicht bekommen“.

Vereinsmesse und Willkommensfeier sind für kleine und mäßig große Kommunen mit regem Vereinsleben eine gute Methode, sich bei den Neubürgern vorzustellen und auch untereinander (neu) in Kontakt zu treten. Es findet sich eine Reihe von Beispielen im Internet:

https://www.pnp.de/lokales/landkreis_altoetting/burghausen/1835911_Neubuerger-machen-Burghausen-bunter.html

https://www.nw.de/lokal/kreis_hoexter/brakel/20595179_Willkommensfest-fuer-Neubuerger-in-Brakeler-Rathaus.html

<http://www.woelfersheim.de/m343/Home.c51/d518.html> (Hier war dem Einladungsbrief ein Los beigelegt, mit dem man an der Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen konnte.)

https://www.waldenbuch.de/site/Waldenbuch-2016/get/params_E-2102495852/14037962/PM%201.%20Waldenbucher%20Vereinsmesse.pdf

https://www.voerstetten.de/eip/media/amtsblatt/amtsblatt_195_1.pdf

<https://www.badische-zeitung.de/voerstetten/hier-gruesst-man-sich-noch--151854030.html>

Handlungsempfehlung Integrationslotsen

Grundzüge:

Zusammengefasst ist Aufgabe der Integrationslotsinnen und -lotsen, eine ehrenamtliche Mittler- und Unterstützungsfunktion zwischen zugewanderten Menschen, Regelinstitutionen (z. B. Ämter, Behörden, Kita, Schule) und der Aufnahmegesellschaft zu übernehmen. Ziel ist hierbei, (neu) Zugewanderten die Integration vor Ort zu erleichtern. Der Integrationslotsenansatz ist explizit auf eine partnerschaftliche Kooperation auf „Augenhöhe“ zwischen Integrationslotsen und Zugewanderten ausgerichtet. Im Integrationslotsenprofil bedeutet dies konkret Unterstützung, die auf die eigenständige Teilhabe der begleiteten Menschen abzielt – also auf die gesellschaftliche Integration.

Die Integrationslotsen werden vom Büro für Integration des Landkreises in etwa 30 Unterrichtseinheiten für ihre Tätigkeit qualifiziert. Dort findet auch die übergreifende Gesamtkoordination und Verwaltungsarbeit statt.

Die Finanzierung der Qualifizierungen und einer Aufwandsentschädigung für die Integrationslotsen erfolgt durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration im Rahmen des Landesprogramms WIR.

Aufgaben für die Stadt:

Die Stadt akquiriert geeignete Personen für die Tätigkeit als Integrationslotsen und vermittelt sie in die Qualifizierungen des Büros für Integration des Kreises. Die Stadt stellt einen zentralen Ansprechpartner

- für die Vermittlung zu Integrationslotsen,
- für die Prüfung, ob die nachgesuchte Unterstützung in den Aufgabenbereich der Integrationslotsen fällt,
- für die Integrationslotsen selbst und deren Belange

sowie

- Räumlichkeiten für Sprechstunden

zur Verfügung.

Die Stadt bestätigt gegenüber dem Büro für Integration die Einsatzzeiten der Integrationslotsen. Sie zieht die Erfahrungen und Beobachtungen der Integrationslotsen in ihre Sozialplanung ein.

Chancen:

Neu zugezogene Ausländer erhalten einen ersten Kontakt zu Einheimischen. Auch Personen, die nicht von vorneherein einem bestimmten Hilfesystem zugeordnet werden (wie z.B. Asylsuchende der Geflüchteten-Sozialarbeit), finden sachkundige Ansprechpartner. Die Integrationslotsen können bei Ämtergängen begleiten und dadurch Hemmschwellen senken.

Bei Aufbaukursen, die durch das Büro für Integration veranstaltet werden, kommen Integrationslotsen aus verschiedenen Kommunen zusammen und können ihre Erfahrungen interkommunal austauschen.

Broschüren des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration als Downloads:

https://www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de/site/assets/files/1064/broschuere_kernprofil_lang_web_2019_barrierefrei.pdf

(Langfassung)

https://www.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/broschuere_kernprofil_kurz_web_2019_barrierefrei_titel_und_verschachtelung_korrigiert.pdf (Kurzfassung)

Handlungsempfehlung Orientierung am Projekt „Eltern und Schüler aktiv – ELSA“

Dieses Projekt wurde bis vor kurzem vom Büro für Integration des Kreises an zwei Schulen in Groß-Gerau und Riedstadt durchgeführt. Demnächst startet das BfI ein neues Projekt unter dem Titel „Interkulturelle Elternarbeit an Schulen stärken“, welches Eltern von Kindern in Intensivklassen im Fokus hat. ELSA dagegen hatte als Zielgruppe Eltern von Schulabgängern.

Die genaue Verfahrensweise im neuen Projekt „Interkulturelle Elternarbeit an Schulen stärken“ ist noch nicht bekannt, es wird aber Ähnlichkeiten zu ELSA geben. Die Beteiligung am neuen Projekt sei empfohlen.

Für die Integration ausländischer Kinder und Jugendlicher und auch deutscher aus bildungsfernen Familien ist es lohnend, in Ginsheim-Gustavsburg ein eigenes ELSA-Projekt mit der Integrierten Gesamtschule aufzubauen.

Grundzüge des Projekts ELSA:

Ehrenamtliche Elternberater*innen aktivieren Eltern, Ihre Kinder auf dem Weg zu einem erfolgreichen Schulabschluss zu unterstützen. Die Berater*innen gehen gezielt auf Eltern zu, zu denen die Schulen keinen Kontakt aufbauen können, oder deren Kinder große Schwierigkeiten in der Schule haben.

Ausländischen (und auch deutschen) Eltern wird der Aufbau des deutschen Schulsystems erklärt, sie werden zu Elternabenden und zu Lehrersprechtagen begleitet, und es wird die wichtige Rolle der Eltern für den schulischen Erfolg ihrer Kinder bewusst gemacht.

Die Elternberater*innen sind mehrsprachig.

Sie wurden qualifiziert durch das Büro für Integration des Kreises. Sie erhielten eine pauschale Aufwandsentschädigung durch das BfI.

Aufgaben für die Stadt (für ELSA und „Interkulturelle Elternarbeit stärken“ gleichermaßen):

Die Stadt akquiriert gemeinsam mit den Schulen (Integrierte Gesamtschule bzw. die Grundschulen) geeignete Personen für die Tätigkeit als Elternberater und qualifiziert sie bzw. vermittelt sie in die Qualifizierungen des Büros für Integration des Kreises.

Die Stadt klärt mit den Schulen die Zuständigkeiten in der Betreuung und Begleitung der Elternbegleiter und stellt ggf. einen Ansprechpartner und Räumlichkeiten dafür zur Verfügung.

Die Stadt klärt die Modalitäten für die Zahlung von Aufwandsentschädigungen.

Sie zieht die Erfahrungen und Beobachtungen der Elternberater in ihre Sozialplanung ein.

Chancen des Projekts ELSA:

Wenn sie bisher nicht zustande gekommen ist, so wird die Kommunikation zwischen Eltern und Lehrern in die Wege geleitet, indem z.B. sprachliche (oder andere, den Schulen nicht zugängliche) Hindernisse überwunden werden. Kinder von bildungsfernen bzw. dem deutschen Schulsystem fernen Eltern erhalten Informationen zu Praktikumsstellen, zur beruflichen Orientierung und zu BAföG und Stipendien. Die Schulabschluss- und Berufsfindungschancen der Kinder werden erhöht und damit die Möglichkeiten zur späteren selbständigen Lebensführung. Ausschlüsse durch mangelhafte Bildung werden vermieden.

Handlungsempfehlung Ausbildungspaten

Grundzüge:

Ausbildungspaten sind Ehrenamtliche, die junge Menschen in einer eins-zu-eins-Betreuung bei der Berufswahl, dem Finden einer Ausbildungsstelle und ggf. auch beim Durchhalten der Ausbildung unterstützen.

Die Paten treffen Sie sich regelmäßig mit „Ihrem“ Jugendlichen. Sie stellen sich bei den Eltern vor, sind in Kontakt mit Lehrern und Unternehmen und begleiten die Jugendlichen z. B. zur Berufsberatung, zu Beratungsstellen oder zu Betrieben und knüpfen auch entsprechende Kontakte. Die Schulen informieren ihre Schüler*innen über das Unterstützungs- und Begleitungsangebot, die Schüler*innen melden sich freiwillig für eine Teilnahme.

Aufgaben für die Stadt:

Die Stadt muss geeignete Ehrenamtliche akquirieren und mit geeigneten Maßnahmen vorbereiten. Sie muss einen Ansprechpartner für die Ausbildungspaten bereitstellen, der regelmäßigen Erfahrungsaustausch der Paten untereinander, kontinuierliche Begleitung, Einzelgespräche und Kriseninterventionen sicherstellt.

Die Stadt muss Räumlichkeiten für Vorbereitungs- und Aufbauseminare sowie die Austauschtreffen bereitstellen.

Die Stadt muss die Schulen mit Schulabgängern für eine Teilnahme gewinnen, im Falle Ginsheim-Gustavsburgs die Integrierte Gesamtschule.

Chancen:

Die Ausbildungsquote kann gesteigert und die Abbrecherquote kann gesenkt werden. Die Unterstützung durch Ausbildungspaten kann den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erhöhen.

Jugendliche sind häufig damit überfordert, sich konsequent mit dem Thema Berufsfindung auseinander zu setzen. Ausbildungspaten stehen gerade den Jugendlichen zur Seite, die trotz vorangegangener Schullaufbahn- und Berufsberatung noch orientierungs- und perspektivlos vor dieser Aufgabe stehen, wenn die Schulzeit dem Ende zu geht. Aus sehr unterschiedlichen Gründen reicht hier häufig die Unterstützung durch das Elternhaus nicht aus. Aber gerade in der schwierigen Phase von der Schule in den Beruf brauchen Jugendliche jemanden, der ihnen zuhört, sie ernst nimmt, sie fördert und sich für sie einsetzt. Dies gilt besonders für Jugendliche, die nach dem Hauptschulabschluss in eine Ausbildung starten wollen.

Durch das Projekt entsteht gleichzeitig ein Gewinn für Jung und Alt: Jugendliche entwickeln eine Zukunftsperspektive, Ältere nutzen ihre Berufs- und Lebenserfahrungen und übernehmen eine sinnvolle Aufgabe.

Beispiele von bereits bestehenden Ausbildungspatenprojekten finden sich z.B. auf folgenden Seiten:

<http://www.ausbildungspaten-nrw.de/#willkommen>

<https://jobbruecke.patenmodell.de/standorte/startseite-hessen/>

<https://www.bh-florstadt.de/index.php/ct-menu-item-18/ct-menu-item-28>

Handlungsempfehlung „Wohnen für Hilfe“

(Kurzdarstellung zum Teil der Seite www.wohnenfuerhilfe.info entnommen)

Grundzüge:

Das Angebot 'Wohnen für Hilfe' richtet sich an Menschen, die freien Wohnraum (z.B. ein Zimmer) in ihrer Wohnung oder in ihrem Haus haben und diesen einem anderen Menschen gegen Hilfeleistung zur Verfügung stellen möchten. Diese Hilfeleistung kann z.B. Gartenarbeit, Haushaltshilfe, Kinderbetreuung, Tierpflege, gemeinsame Unternehmungen o. ä. sein. Pflegeleistungen jeglicher Art sind ausgeschlossen. Der Wohnraumnehmende leistet in der Regel für 1 qm überlassenen persönlichen Wohnraum 1 Stunde Hilfe im Monat. Ein Kooperationsvertrag regelt die individuellen Absprachen zwischen den beiden Wohnpartnern bzw. Wohnpartnerinnen.

Zielgruppen sind meistens Senioren ab 60 Jahren einerseits und Studierende andererseits. Aber auch Familien, Alleinerziehende und Menschen mit Behinderungen kommen als Wohnungsgeber in Betracht; anerkannte Geflüchtete könnten Wohnungsnehmer werden.

Aufgaben für die Stadt:

Die Stadt muss eine Informations-, Koordinations-, Vermittlungs- und Begleitungsstelle einrichten. Teilnehmende Personen müssen bei der Vertragsgestaltung beraten werden; im Konfliktfall muss geschlichtet werden.

Die Stadt muss Senioren in geeigneten Häusern ansprechen und Vertrauen in das Projekt aufbauen. Als kommunale Projektträgerin kann die Stadt der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnen für Hilfe Deutschland beitreten (was auch Wohlfahrtsverbänden oder Non-Profit-Organisationen als Projektträgern erlaubt ist).

Hinsichtlich der Zielgruppe Studierende ist eine Kooperation mit den umliegenden Studentenwerken zu prüfen.

Eine Räumlichkeit für Beratungsgespräche muss bereitgestellt werden.

Chancen:

In den Wohnpartnerschaften profitieren alle Beteiligten vom gegenseitigen Geben und Nehmen. Hierbei stehen soziales Engagement, Aufgeschlossenheit und Solidarität im Mittelpunkt.

Alleinstehende Menschen finden eine Unterstützung in ihrem Haushalt, Ansprache und in einem gewissen Rahmen Gesellschaft. Studierende oder auch andere Menschen mit begrenzten finanziellen Ressourcen finden eine Wohnung im angespannten hiesigen Wohnungsmarkt. Leer stehender Wohnraum wird genutzt.

Auch auf https://de.wikipedia.org/wiki/Wohnen_für_Hilfe findet sich eine hilfreiche Darstellung.

Handlungsempfehlung Förderprogramm „Gemeindeschwester 2.0“

(Kurzdarstellung aus der unten aufgeführten Förderausschreibung entnommen)

Grundzüge:

Die Hessische Landesregierung möchte Menschen, die Hilfe brauchen, aber selbst keinen Weg finden, diese Hilfe zu organisieren, mit einem Beratungsangebot von Gemeindeschwestern unterstützen. Ziel ist, diese Menschen in ihrer jeweiligen persönlichen Lebenssituation zu stärken und zu stabilisieren, eine Vereinsamung im Alter zu vermeiden und für eine möglichst langwährende Selbstständigkeit zu sorgen. Dabei geht es auch darum, den Eintritt von Pflegebedürftigkeit so lange wie möglich zu vermeiden.

Für den Einsatz von Gemeindeschwestern 2.0 stehen im Haushaltsplan des Landes Hessen - vorbehaltlich der Zustimmung des Landesgesetzgebers - für die Haushaltsjahre 2020-2024 im Rahmen des Förderproduktes „Medizinische Versorgung insbesondere im ländlichen Raum“ Haushaltsmittel insgesamt in Höhe von 7.500.000 Euro zur Verfügung.

Aufgaben für die Stadt:

Die Stadt muss einen Antrag ausarbeiten. Mit dem Förderantrag ist eine Arbeitsplatzbeschreibung und ein Versorgungskonzept vorzulegen, woraus die sozialräumliche Zuordnung der jeweiligen Gemeindeschwester und die Strategie zur Vernetzung erkennbar werden.

Die Stadt muss qualifiziertes Personal anstellen und Räumlichkeiten für deren Arbeit zur Verfügung stellen. Eine Antragstellung ist jederzeit möglich.

Chancen:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration fördert vorrangig sozialräumliche Ansätze, die zu einer möglichst flächendeckenden Versorgung mit Leistungen der Gemeindeschwestern führen. Dies ist mit der Umsetzung der Strategie gegeben.

Mit Gemeindeschwestern 2.0 sollen (psycho-)soziale Problemlagen bei Menschen auch ohne Pflegbedarf im Sinne des SGB XI aufgedeckt werden können, um eine Bedarfsermittlung und Organisation erforderlicher Hilfen zu ermöglichen. Für hilfebedürftige Menschen sollen dadurch die selbständige Lebensführung sowie die soziale Teilhabe so lange wie möglich unterstützt werden.

Die Förderausschreibung auf den Internetseiten des HSMI:

https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/foerderausschreibung_2020.pdf

Zwei Berichte aus Nachbarkommunen:

<https://www.nauheim.de/seite/390904/gemeindeschwester-2.0.html>

https://www.main-spitze.de/lokales/kreis-gross-gerau/ruesselsheim/russelsheim-ein-neuer-weg-aus-der-einsamkeit_20491535

Handlungsempfehlung Teilnahme am Landesprogramm „Freiwilligendienst aller Generationen“

Grundzüge:

Der Freiwilligendienst aller Generationen, kurz FDaG, war ein Bundesprogramm, das nun vom Land Hessen auf kleiner Flamme weitergeführt wird. Der FDaG richtet sich an Menschen jeden Alters ab 16 Jahren, die sich verbindlich sechs Monate lang mindestens zehn Stunden pro Woche ehrenamtlich engagieren wollen. Im Rahmen des Engagements sollen Qualifizierungen angeboten werden, und zwar für 30 Stunden pro halbem Jahr.

Die Ehrenamtlichen müssen an einen Träger angebunden sein und sollen eine angemessene Aufwandsentschädigung erhalten. Die Einsatzstelle muss nicht beim Träger sein.

Der Träger wird beraten und begleitet vom Mobilen Kompetenzteam („Moko“), welches vom Land Hessen finanziert wird.

Aufgaben für die Stadt:

Für die Umsetzung muss ein Träger gefunden werden, der die Vereinbarungen mit den Ehrenamtlichen abschließt, die Tätigkeiten definiert (ggf. gemeinsam mit den Einsatzstellen an anderen Orten), die Aufwandsentschädigungen auszahlt und sich um die Qualifizierungen kümmert. Träger kann auch die Stadt selbst sein.

Chancen:

Die Engagierten in einem FDaG zeichnen sich erfahrungsgemäß durch Verlässlichkeit und Verbindlichkeit aus. Durch die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung werden auch Menschen angesprochen, die auf eine Auslagenerstattung angewiesen sind. Durch die relativ hohe Einsatzzeit pro Woche können Aufgaben wahrgenommen werden, die einer starken Regelmäßigkeit bedürfen (tägliches Angebot) oder inhaltlich komplex sind.

Der FDaG unterscheidet sich vom Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) durch seine kürzere Dauer und die nach oben nicht vorhandene Altersgrenze (FSJ: 27 Jahre); er unterscheidet sich vom Bundesfreiwilligendienst durch die geringere wöchentliche Einsatzzeit (BuFDi: mindestens 20 Stunden).

Eine ausführliche Darstellung gibt es auf folgenden Internetseiten:

<http://www.freiwilligendienste-hessen.de/index.htm>

Der FDaG steht auch geflüchteten Menschen unabhängig von ihrem Anerkennungs- und Aufenthaltsstatus offen. Informationen und Beratungen diesbezüglich bietet das Projekt #Socialhero unter <http://socialhero-fsj.de>.

Handlungsempfehlung Teilnahme am Landesprogramm „Engagement-Lotsen“ („E-Lotsen“)

Grundzüge:

Seit über zehn Jahren bietet das Land Hessen das Engagement-Lotsen-Programm an. Es richtet sich an die einzelnen Kommunen. Ziel ist, dass mindestens drei Ehrenamtliche befähigt werden, ehrenamtlich durchgeführte Projekte in der Kommune anzustoßen oder zu organisieren, und neue weitere Ehrenamtliche für ein Engagement zu gewinnen. Das Land Hessen finanziert die Qualifizierung der Ehrenamtlichen (welche durch Mitglieder der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen Hessen durchgeführt wird) und stellt der Kommune 2000,- € für Ausgaben im Zusammenhang mit den E-Lotsen zur Verfügung.

Aufgaben für die Stadt:

Die E-Lotsen sollen an die Stadtverwaltung angebunden sein. Auch die Mitarbeiter der Verwaltung, die als kommunalen Ansprechpartner für die E-Lotsen dienen, sollen nach Möglichkeit an den Qualifizierungen teilnehmen.

Die Anmeldung zur Teilnahme am E-Lotsen-Programm muss seitens der Stadt in der Regel bis Ende Januar / Mitte Februar bei der Hessischen Staatskanzlei erfolgen. Die Akquirierung geeigneter Ehrenamtlicher für die Qualifizierung zu Engagement-Lotsen kann auch daran anschließend erfolgen.

Chancen:

Es ist möglich, die Engagement-Lotsen bereits mit einem bestimmten Auftrag zu akquirieren und qualifizieren zu lassen; es ist aber auch möglich, eine konkrete Aufgabe sich in der Qualifizierungsphase entwickeln zu lassen. Der Gestaltungsspielraum ist also recht groß. Da mit den Ehrenamtlichen eine Vereinbarung geschlossen werden soll, dass deren Einsatz als E-Lotsen mindestens zwei Jahre betragen soll, ist eine grundsätzliche Verlässlichkeit gegeben. Eine wiederholte Teilnahme mit neuen Personen ist möglich.

Die ausführliche Darstellung des E-Lotsen-Programms findet sich auf den Internetseiten der Hessischen Ehrenamtskampagne *Gemeinsam Aktiv*:

<https://www.gemeinsam-aktiv.de/engagement-lotsen>

Handlungsempfehlung „Marktplatz für gute Geschäfte“

Grundzüge:

Beim Marktplatz für gute Geschäfte kommen gemeinnützige Organisationen und Wirtschaftsunternehmen zusammen, um einen Austausch gegenseitiger, ausschließlich nicht-monetärer Unterstützung in die Wege zu leiten. In ein bis zwei Workshops bereiten sich die Teilnehmer auf den Marktplatz vor und klären für sich, welche Unterstützung sie von einem Partner suchen und welche sie dem Partner anbieten können. Beschlossene Geschäfte werden in einer Engagementvereinbarung besiegelt. Ein Makler hilft beim Zustandekommen von Vereinbarungen. Der Marktplatz selbst ist zeitlich begrenzt und dauert maximal 1,5 Stunden.

Aufgaben für die Stadt:

Der Aufwand für die Vorbereitung ist hoch. Deshalb sollte ein Gremium gebildet werden, das gute Kontakte zur lokalen Wirtschaft und zu den gemeinnützigen Organisationen hat und erfahren im Organisieren größerer Veranstaltungen ist.

Die Teilnehmer müssen gewonnen werden. Unterschiedliche Vorbereitungs-Workshops für die Gemeinnützigen und für die Wirtschaftsunternehmen müssen durchgeführt werden.

Die Stadt muss einen geeigneten Veranstaltungsraum zur Verfügung stellen und für einen passenden Rahmen sorgen.

Chancen:

Unternehmens- und Organisationsvertreter kommen persönlich ins Gespräch, und die Wahrnehmung des jeweils anderen Sektors kann sich ändern. Die Kommunikation zwischen gewinnorientierten und nicht-gewinnorientierten Einrichtungen wird gefördert und der gesellschaftliche Zusammenhalt auf dieser institutionellen Ebene gestärkt.

Erfahrungen andernorts zeigen, dass die gemeinnützigen Organisationen in der Vorbereitung an Selbstbewusstsein gewinnen: Nehmen sie sich anfangs überwiegend als hilfebedürftig wahr (weil eigene Ressourcen knapp sind und sie stets hart arbeiten müssen für die Sicherung ihres weiteren Bestandes), so werden ihnen bei der Reflexion darüber, was sie einem Unternehmen anbieten können, viele Stärken und Kompetenzen erst richtig bewusst.

Die Unternehmen haben Spaß daran mit Menschen zu tun zu haben, die (in der Regel) nicht ihre gewohnte Kundschaft sind. Sie unterstützen mittelbar und doch partizipativ das Gemeinwohl in der Stadt.

Durch das Kennenlernen auf einer persönlichen Ebene können sich auch längerfristige Kooperationen anbahnen.

Ausführliche Informationen und Hilfestellungen gibt es auf der Internetseite

<https://www.gute-geschaefte.org/>

Die Bertelsmann Stiftung hat einen ausführlichen Leitfaden „Gute Geschäfte – Marktplatz für Unternehmen und Gemeinnützige“ für die Durchführung erstellt:

https://www.gute-geschaefte.org/gs-ohja/uploads/2016/01/Gute-Geschäfte_Leitfaden_2007.pdf

Handlungsempfehlung Ausbilderpaten für nicht-deutsche Unternehmen

Ein solches ehrenamtliches Projekt hat es bis vor ein paar Jahren bei der IHK Darmstadt gegeben, inzwischen jedoch nicht mehr. Es müsste von der Stadt neu aufgebaut werden.

Grundzüge:

Ausländische Unternehmer könnten häufig Ausbildungsplätze anbieten. Ihrer Ausbildungsbereitschaft steht jedoch eine Reihe von Schwierigkeiten entgegen: Unwissenheit darüber, dass und was sie ausbilden könnten, wie eine erfolgreiche Bewerberauswahl gelingt, wie das Duale System der Berufsausbildung funktioniert, welche Pflichten und Möglichkeiten sie haben und weitere Dinge mehr. Ausbilderpaten klären über diese und weitere Fragen auf, stellen den Kontakt zur IHK her und begleiten in der Folge die ausbildenden Betriebe bei deren Herausforderungen als Ausbilder, um von deren Seite aus den Ausbildungserfolg zu sichern.

Aufgaben für die Stadt:

Die Stadt muss geeignete, mit recht anspruchsvollen Vorkenntnissen ausgestattete Ehrenamtliche akquirieren: sie sollten selbst Ausbilder gewesen sein, Kontakte in die IHK haben, über interkulturelle Kompetenz verfügen, im Konfliktfall schlichten und Missverständnisse aufdecken können. Die Stadt muss den ersten Kontakt zu den Unternehmern herstellen. Sie muss einen Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen und ggf. eine Räumlichkeit bereitstellen.

Chancen:

Die nicht-deutschen Unternehmer werden normaler Bestandteil des deutschen Ausbildungssystems. Es stehen mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung. Sofern es sich später um deutsche Auszubildende handelt, geschieht interkulturelles Lernen auf beiden Seiten quasi nebenbei.

Bereits im Jahr 2003 hat es in Hamburg einen Fachtag zu diesem Thema gegeben. Die Dokumentation dazu ist unter folgendem Link abrufbar:

<http://www.blk-bonn.de/papers/heft111.pdf>

Die Zusammenfassung auf den Seiten 94 und 95 dürfte trotz des zeitlichen Abstands nichts an Aktualität eingebüßt haben.

Beispiele von kleinen Projekten zur Förderung des Zusammenlebens

Mit dem Förderprogramm „*Starkes Dorf – wir machen mit!*“ hat das Land Hessen 2018 und 2019 viele kleine Projekte finanziert, die das Zusammenleben vor allem in kleinen Orten und Dörfern fördern sollen. Laut Auskunft aus der Hessischen Staatskanzlei soll dieses vorerst befristete Förderprogramm verstetigt werden – ein entsprechender Haushaltsbeschluss vorausgesetzt. Die Förderrichtlinie „wird einen stärkeren Schwerpunkt auf ehrenamtliche Tätigkeit erhalten. Die Förderung von Zusammenhalt in ‚dörflichen Zentren‘ wird weiter gefördert, wobei mit ‚dörflichen Zentren‘ die Zentren von Ortsteilen etc. gemeint sind. Damit werden Städte gefördert werden können, wenn im Antrag beschrieben wird, wie das kleinräumige Zusammenleben in einem beschränkten Bereich verbessert werden soll. Explizit von einer Förderung ausgeschlossen sind die kreisfreien Städte, implizit gilt dies auch für die Sonderstatusstädte, d.h. die Städte mit mehr als 50.000 Einwohnern.“

In der nun auslaufenden Förderperiode waren Vereine und Organisationen antragsberechtigt, nicht Kommunen selbst. So ist davon auszugehen, dass in diesem Sinne die zitierte Auskunft zu verstehen ist, und die örtlichen Vereine, Initiativen etc. von dieser Fördermöglichkeit guter Ideen informiert werden müssen.

Starkes Dorf – bewilligte Projekte 2019

Wildeck

4.950 Euro für den des Fachwerk-Freunde-Hönebach e.V. zum Einbau einer neuen Küche für einen gemeinsamen Mittagstisch für Alt und Jung im alten Gasthaus.

Greifenstein

1.500 Euro für den Heimat- und Geschichtsverein Holzhausen zur Errichtung einer zentralen Buchausleihstation

Kefenrod

4.286 € für die Nabu-Gruppe Bindsachsen e.V. zur Errichtung einer Lesehütte zum Tauschen von Büchern

Edertal

2.152 € für den Verkehrsverein Kleinern e.V. zur Anschaffung von Liegebänken

Twistetal

3.200 Euro für den TSV Elleringhausen & Kooperationspartner für den Neu- und Umgestaltung des Hüttenvorplatz für alle Generationen.

Niederstein

3.815 Euro für den Geschichts- und Heimatverein Metze e. V. für den Dorfgarten Metze als Treffpunkt und Beitrag zur Artenerhaltung.

Eiterfeld

4.825 € für den Verein WIR in Buchenau im Eitratel e.V. zur Anschaffung von generationenübergreifenden Trimmgeräten auf dem Spielplatz Buchenau

Lohra

2.750 € für das Bürgerforum Versbachtal e.V. zur Anlegung eines Fahrradparcours

Starkes Dorf – bewilligte Projekte 2018

Volkmarsen / Kulte

4.680 € für den Heimatverein Kulte zur Aufstellung von Mitnahmebänken.

Twistetal / Mühlhausen

3.986 € für den MGV 1875 Mühlhausen zur Beschaffung einer mobilen Theke für den Getränkeausschank. *Erinnert an den Weinstand am Rüsselsheimer Landungsplatz, der gut ankommt und nacheinander von verschiedenen Vereinen bewirtschaftet wird. Könnte vielleicht multikulturell konzipiert werden (unterschiedliche Nationen und etwa Hilfsinitiativen nacheinander)*

Witzenhausen / Roßbach

2.500 € für den Kulturverein Alte Schule zum Bau und Aufstellung von Baumelbänken im Ort.

Melsungen / Adelshausen

1.800 € für den Heimat- und Verkehrsverein Adelshausen für ein Sitzhäuschen zur Förderung der Kommunikation im Ort.

Neustadt / Momberg

4.963 € für den Heimat- und Verschönerungsverein Momberg zur Attraktivitätssteigerung des Ortes durch Generationenparcour.

Lauterbach / Wallenrod

1.562 € für Owelabbe GDV (Gemeinsam denken und vollenden) zur Schaffung einer öffentlichen Mini-Bibliothek mit Leseecke im Ort.