

Dokumentation Workshop 3: „Beschäftigung und Soziales“ zur Erarbeitung des Integrationskonzepts für Weinheim



Donnerstag, 04.04.2019, von 16:00 bis 20:00 Uhr in der Stadtbibliothek

Themenverantwortliche: Sven Fettel und Jens Stuhmann

Moderation: Ulrike Häußler

Dokumentation: Dr. Renate Breithecker

1. Begrüßung und Einführung

In Vertretung von Ulrike Herrmann begrüßte Renate Breithecker die Teilnehmer*innen und ging auf die Ziele des Integrationskonzepts und die Bedeutung der Workshops ein: Das Integrationskonzept, das nach einem Beschluss des Gemeinderats für Weinheim bis Ende 2019 erarbeitet werden soll, zielt auf eine offene, zukunftstaugliche und interkulturelle Stadtgesellschaft, in der alle Gruppen ihren Platz haben und Menschen unterschiedlicher Herkunft, sozialer, religiöser oder ethnischer Zugehörigkeit gemeinsam ihre Stadt gestalten. Das Integrationskonzept soll ausdrücklich nicht nur Geflüchtete und auch nicht ausschließlich Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick nehmen (wenngleich diese den Anstoß und Ausgangspunkt bilden), sondern alle Neuzugewanderten, alle Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf, Bürger*innen, die aus unterschiedlichen Gründen derzeit auf Barrieren stoßen und sich ausgegrenzt fühlen. Damit dies gelingt, ist die breite Beteiligung der Weinheimer*innen zentral.

Nach der Auftaktveranstaltung bilden die Workshops zu fünf Themenfeldern den zweiten Schritt in der Entwicklung des Integrationskonzepts und der aktiven Bürgerbeteiligung. Ausgangspunkt ist die Bestandaufnahme, auf dieser Grundlage wollen wir heute den Bereich *Beschäftigung und Soziales* genauer betrachten: Dem Zugang zu Beschäftigung kommt über die Sicherung des Lebensunterhalts hinaus große Bedeutung zu: Erwerbsarbeit gewährleistet die Einbindung in die *sozialen Sicherungssysteme*, ermöglicht vielfältige *soziale Kontakte* und beeinflusst nicht zuletzt wesentlich den *sozialen Status eines Menschen*. Wir wollen die aktuelle Beschäftigungssituation und die derzeitigen Angebote für Neuzugewanderte kritisch unter die Lupe nehmen: Wo hakt es? Was kann verbessert werden? Was fehlt? Und wer, welche Zielgruppen fehlen? Bestehende Lücken gilt es zu identifizieren und zu schließen. Dazu sollen heute erste Vorschläge erarbeitet werden. Und dabei darf auch „geträumt“ werden: Wie stellen wir uns Weinheim in 2027 vor? Und wie gelangen wir dorthin? Dazu wollen wir heute erste Antworten finden.

Die Ergebnisse dieses wie aller anderen Workshops werden dokumentiert und den Teilnehmer*innen zur Verfügung gestellt. Ob und wie auf dieser Grundlage seitens der Teilnehmer*innen entlang der Themenfelder weiter gearbeitet wird, ist noch offen – diese Frage wird zum Abschluss des Workshops aufgegriffen. Im Juli werden die Ergebnisse der Workshops und der sich evtl. daran anschließenden Kleingruppen im

Internationalen Ausschuss vorgestellt („Zwischenbilanz“). Für September ist eine „Zukunftswerkstatt“ geplant, in der es vor allem um die Sichtung und Weiterentwicklung der Ideen gehen wird.

Die Moderatorin *Ulrike Häußler*, die sich selbst als „schwäbische Weinheimerin“ bezeichnet, stellte anschließend den Ablauf des Workshops vor. Er gliedert sich in drei „Arbeitseinheiten“: (1) Die Bestandaufnahme, die die aktuellen Angebote erfassen, aber auch Lücken verdeutlichen soll; (2) Visionen, die die Workshop-Teilnehmer*innen von einem lebenswerten Weinheim 2027 haben und (3) Schritte, die wir zur Umsetzung der Vorschläge gehen können. Ulrike Häußler betonte die Bedeutung von Bürgerbeteiligung im Prozess der Konzeptentwicklung und definierte: „Integration ist die Herstellung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Schaffung einer inklusiven kommunalen Identität.“ Anhand ausgewählter Daten zur Nationalität der in Weinheim lebenden Menschen wurde die aktuelle Vielfalt deutlich. Um keine Parallelgesellschaften entstehen zu lassen, ist eine Integration der Zugewanderten notwendig – wie wir dies im Bereich von *Beschäftigung und Soziales* erreichen können und wollen, ist Gegenstand des heutigen Workshops.

Die Themenverantwortlichen Sven Fettel und Jens Stuhmann stellten sich kurz vor und verwiesen auf die für die Auftaktveranstaltung erstellte Bestandaufnahme. Als Einstieg wurden die Teilnehmer*innen gebeten, sich jeweils verschiedenen Gruppen zuzuordnen und im Gespräche mit der Moderatorin kurz vorzustellen. Da es nur einen Vertreter eines Unternehmens gab, wurde nochmals auf die für arbeitende Menschen schwierige Uhrzeit hingewiesen – andererseits: Es sollten eben auch Bürger*innen und Ehrenamtliche angesprochen werden, die oft ungern Abendtermine wahrnehmen.

Die folgende Dokumentation des Workshops basiert auf der Auswertung der Stellwände (Kärtchen) sowie ergänzenden Notizen von Diskussionsbeiträgen und Präsentationen.

Wir möchten zu Beginn darauf hinweisen, dass diese wie auch die übrigen Dokumentationen die vielfältigen, ganz unterschiedlichen Erfahrungen und die z.T. widersprüchlichen Einschätzungen der Teilnehmer*innen wiedergibt. Diese Vielfalt war angestrebt und soll sich in den Dokumentation widerspiegeln. Auch wurde die Richtigkeit von Aussagen nicht überprüft, denn wenn z.B. zwischen den tatsächlichen und den wahrgenommenen Angeboten eine Lücke klafft, dann ist dies eine wichtige Information.

2. Erste Arbeitseinheit: Bestandaufnahme

In dieser ersten Arbeitseinheit wurde den Teilnehmer*innen viel Raum gegeben, die eigenen Erfahrungen und Einschätzungen der Weinheimer Situation wiederzugeben. Ziel war, das Wissen um bestehende Angebote und Lücken zu erfassen und damit die in der Auftaktveranstaltung vorgestellte Bestandaufnahme zu vervollständigen, aber auch Hinweise für die Weiterarbeit zu erhalten. Dazu wurde jede*r

Teilnehmer*in aufgefordert, zu vier Fragen eigene Überlegungen auf Moderationskärtchen festzuhalten:

1. Was ist gut gelaufen? Was hat aus meiner Sicht gut geklappt?
2. Was ist weniger gut gelaufen?
3. Welche thematischen Lücken gibt es?
4. Gibt es Zielgruppen, die noch nicht berücksichtigt wurden?

2.1 Was ist gut gelaufen? Was hat aus meiner Sicht gut geklappt?

In Bezug auf das Themenfeld *Beschäftigung und Soziales* halten sich positive und negative Aspekte die Waage. Aus Sicht der Teilnehmer*innen gibt es drei Bereiche, die (sehr) gut laufen und die zugleich auch zentral für das Gelingen der beruflichen Integration sind:

An erster Stelle stehen die **persönlichen Kontakte** – in die Betriebe, zu Arbeitgeber*innen und Ausbilder*innen und in die Berufsschulen. Dies gilt für die Suche nach einem Praktikum, nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Gerade für Geflüchtete gelingt die Vermittlung in Arbeit nur über die persönliche Ansprache potentieller Arbeitgeber*innen. In diesem Zusammenhang wirkten auch die klaren Integrationssignale der Stadtspitze (OB) sehr positiv.

Dabei spielen wiederum **Netzwerke** eine zentrale Rolle, weil sie Zugänge öffnen. Es wurde auf zahlreiche existierende Netzwerke in Weinheim hingewiesen: Weinheimer Bündnis Ausbildung e.V., WUB, Zwei-Burgen-Talente, Arbeitsagentur, IHK und Weinheimer Bildungskette, die sich dezidiert auf den Bildungs- und Ausbildungssektor beziehen. Hinzu kommen Kontakte über das Begegnungscafé und die Standortteams. Ebenso wurde die durchweg gute Kooperation in der Bildungsregion, insbesondere mit dem Jobcenter Weinheim und der IHK Mannheim betont.

Gut läuft in Weinheim auch die **Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen**. Das weiterhin große Engagement von Ehrenamtlichen, ihre Unterstützung und Hilfe sind gerade für Neuzugewanderte von großer Bedeutung, um in der Arbeitswelt Fuß zu fassen.

Neben diesen drei zentralen Aspekten gab es Hinweise auf erfolgreiche **Angebote in Weinheim**, die den Berufseinstieg neu zugewanderter Menschen unterstützen: Job Central und Integration Central, hier wurde das Projekt TEMA besonders erwähnt, das bei der Jobsuche hilft, die Lern-Praxis-Werkstatt sowie Projekttag für VABO-Klassen in den Firmen fördern den Berufseinstieg.

Die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung gelang sehr gut für zugewanderte (Hoch-) Qualifizierte und Fachkräfte mit Lust zum Spracherwerb. Für Flüchtlinge und Migrant*innen mit geringer Qualifikation stellen – bei allen berechtigten Bedenken – Zeit- arbeitsfirmen eine Chance für den Einstieg dar, weil deren Bewerbungsverfahren weniger formal sind und sie gerade bei guter Beschäftigungslage nach neuen Mitarbeiter*innen suchen.

2.2 Was ist weniger gut gelaufen?

Es gibt nach Einschätzung der Teilnehmer*innen vor allem drei Barrieren, die die Integration von Neuzugewanderten in den hiesigen Arbeitsmarkt erschweren:

Zum einen die **fehlenden Deutschkenntnisse** und die Schwierigkeiten des **Spracherwerbs**: Gerade Geflüchtete haben nur geringe Deutschkenntnisse und zeigen sich häufig auch wenig motiviert, diese zu verbessern, weil ihnen die Bedeutung von Sprache in der Arbeitswelt nicht bewusst ist. Bezüglich der Kurse mangelt es an Information und Koordination, die Kurse finden nicht immer in Weinheim, sondern teilweise in Heidelberg statt. Eine bessere Koordination und Information über das Angebot seitens der Stadt und des RNK wird gefordert. Kritisch angemerkt wird, dass Flüchtlinge mit schlechter Bleibeperspektive nicht genügend Sprachkurse bekommen, so dass Ehrenamtliche diese Kosten teilweise übernehmen. Daneben fehlen auch Angebote zum Erlernen einer weiteren Fremdsprache (Englisch).

Sprachkenntnisse sind außerdem wichtig, um Informationen von potentiellen Arbeitgeber*innen und vom Jobcenter zu verstehen, das gelingt häufig nur mit Hilfe von „**Übersetzer*innen**“ (Freiwillige, Sozialarbeiter). Dies liegt an der **Fach- bzw. Verwaltungssprache**, die in diesen Schreiben verwendet wird. In diesen Zusammenhang passt, dass kritisch auf die oft eng an den Regeln orientierte, wenig flexible Arbeit der Ausländerbüros hingewiesen wird, hier geht es nicht immer ums Helfen – was gerade Ehrenamtliche erwarten.

Eine weitere Barriere stellen die **hohen Anforderungen** dar: Diese betreffen die formale Qualifikation und entsprechende Zertifikate (Schule, Ausbildung, Studium), die Voraussetzung für viele Stellen sind. Hinzu kommen die sehr hohen Anforderungen an die berufliche Qualifikation, die zu einer (subjektiven) Entwertung bisher erworbener Kenntnisse und Abschlüsse führen. Oft prallen die Erwartungen und Hoffnungen der Geflüchteten an eine „Ausbildung“ und die Realitäten in Deutschland hart aufeinander, denn Migrant*innen verkennen häufig die Ausbildungsinhalte.

Eine dritte, damit verbundene Barriere sind die **kulturellen Unterschiede**: Insbesondere die erwarteten Soft Skills, die berufsbezogenen sozialen Kompetenzen unterscheiden sich zwischen Herkunftsland und Deutschland, ein häufig genanntes Beispiel ist die Pünktlichkeit. Und so bleibt die deutsche Arbeitskultur neuzugewanderten Menschen oft fremd. Daher haben Migrant*innen wenig Chancen auf ein **Praktikum** oder auf Schnupper-Angebote bei Unternehmen. Vor dem Hintergrund geringer Deutschkenntnisse, fehlender Schulabschlüsse und Zertifikate sollte man Verständnis für Unternehmen haben, die keine oder nur wenige Geflüchtete einstellen. Denn deren Integration ist oft schwierig und einfache Anlernberufe fehlen heute weitgehend.

Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt stellen daneben das fehlende Wissen über **Ausländerrecht** insbesondere über Aufenthaltsstatus und Beschäftigungserlaubnis seitens der Unternehmen, aber auch der Ehrenamtlichen dar. Schließlich wurde bemängelt, dass es kein System gibt, das berufliche Spezialist*innen unter den

Migrant*innen vermitteln kann. Daher haben Arbeitgeber*innen nicht die Informationen, wie viele dieser Spezialist*innen auf dem Arbeitsmarkt frei sind.

2.3 Welche thematischen Lücken gibt es?

Auch wenn es in Weinheim ein breit gefächertes Angebot zur beruflichen Integration und gute Netzwerke gibt, machten die Teilnehmer*innen doch einige Lücken aus: Es wurde mehrfach auf den **Mangel an Informationen** hingewiesen, dies gilt ganz allgemein für Weinheim: Es fehlen Anlaufstellen für Neuzugewanderte, die eine erste Orientierung geben und in spezielle Angebote vermitteln.

Darüber hinaus fehlt es oft an **Grundwissen** – z.B. zum Thema „Schule und Ausbildung in den Herkunftsländern“, um dies mit den Abschlüssen und Eingangsvoraussetzung in Deutschland vergleichen zu können, denn sowohl bei Ehrenamtlichen als auch bei Geflüchteten gab es oft zu hohe Erwartungen. Gleiches gilt für die hohen Anforderungen z.B. in Mathematik in vielen Berufsausbildungen, dafür fehlt auch bei ehrenamtlichen „Vermittlern“ oft das Grundverständnis. Hier sind gezielte Informationen und Vermittlungsleistungen erforderlich, um zu hohe Erwartungen zu dämpfen und Geflüchteten die Situation in Deutschland zu erklären. Neben den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen ist auch über kulturelle Unterschiede und entsprechende Erwartungen der Arbeitgeber*innen in Deutschland zu informieren. Aufgrund der hohen Anforderungen sollte zudem überlegt werden, ob gut vorgebildete Migrant*innen nicht zunächst eine Ausbildung machen und dann erst studieren, das würde die Erfolgsaussichten verbessern.

Bezüglich der **Anerkennung** von Berufsabschlüssen und anderer Zertifikate aus den Herkunftsländern entstehen für Migrant*innen hohe Kosten. Hier verweist ein Teilnehmer auf das Verbundprojekt „ValiKom“ des DIHK.

Arbeitsagentur und **Jobcenter** stellen aus Sicht der Migrant*innen ihr Grundproblem dar, weil sie dort nicht in angemessene Stellen vermittelt, sondern ihnen nur schlecht bezahlte Jobs angeboten werden. Hier fehlt ein spezielles Vermittlungsbüro. Andererseits werden aber auch fehlende Sanktionen bemängelt, wenn Geflüchtete Angebote nicht wahrnehmen.

Es fehlen **spezifische Kursangebote** für Neuzugewanderte, die den Berufseinstieg fördern: So bieten Arbeitgeber*innen keine eigenen Sprachkurse an und unterstützen den Besuch von externen Sprachkursen zu wenig. Es gibt keine besonderen Kurse etwa für Analphabeten; Mathematikurse fehlen, obwohl mangelhafte Mathe-Kenntnisse einen großen Stolperstein in der Ausbildung darstellen. Es gibt keine Kurse in „Fachsprache“ (beruflich, Amtsdeutsch etc.), deren Verstehen aber eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Qualifizierung und ein „Ankommen“ in Deutschland ist.

Um die Chancen auf eine Einstellung zu verbessern und das schnelle Aussortieren der standardisierten Verfahren zu vermeiden, sollte es mehr **individuelle Bewerbungsverfahren** geben. Aber auch Praxis- und Projekttage helfen, um jungen Migrant*innen einen Einblick in die Betriebe zu geben und erste Kontakte herzustellen.

Und schließlich fehlt bisher die Ansprache von kleinen und mittleren Unternehmen (**KMU**): Sie hätten einen großen Bedarf, hier liegt ein hohes Potential, aber es gibt spezifische Hindernisse.

2.4 Gibt es Zielgruppen, die noch nicht berücksichtigt sind?

Neben den thematischen Lücken gibt es auch einige Gruppen, die noch nicht (ausreichend) berücksichtigt sind und für die Angebote fehlen:

Für (**männliche**) **Jugendliche** mit oder ohne Migrationshintergrund, die ihre Ausbildung abgebrochen haben, über eine geringe Qualifikation verfügen, wenig motiviert sind und/oder sich aufgegeben haben, sollte es spezielle Angebote zur beruflichen Integration geben – hier fehlt die Jugendwerkstatt. Aber: es gibt seit 2018 die Lern-Praxis-Werkstatt (LPW), die gerade diese Gruppe ansprechen möchte.

Ebenso fehlen berufsbezogene Angebote für **alleinerziehende Frauen**, die auch Kinderbetreuung anbieten, und für **ältere Bürger*innen mit Migrationshintergrund** (Spracherwerb). Übersehen werden nach Einschätzung der Teilnehmer*innen auch **Analphabeten**, die Sprachkurse nicht oder sporadisch besuchen, sowie Flüchtlinge mit „schlechtem“ Status, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen, nicht arbeiten dürfen und denen die Abschiebung droht.

Es fehlt vor Ort ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für **Erwachsene** mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung brauchen oder ihre Qualifikation anerkennen lassen wollen. Bestehende Angebote richten sich bisher ausschließlich an Jugendliche und junge Erwachsene. Ebenso fehlen Vermittlungsbüros für Hochqualifizierte, die angemessene Stellen vermitteln, denn vom Jobcenter werden oft nur Lager- und Putzarbeiten angeboten. Und es fehlen Stellen für (formal) gering Qualifizierte.

Bisher wenig Beachtung findet die sogenannte „**Migranten-Ökonomie**“, also Zugewanderte, die sich selbstständig machen – z.B. mit kleinen Läden und in der Gastronomie. Gleichzeitig haben viele Migrant*innen den Wunsch, ein eigenes Geschäft zu eröffnen, finden dabei aber wenig Unterstützung, die sie im deutschen Vorschriften-Dschungel bräuchten. Und ganz allgemein fehlt die Botschaft: „Weinheim braucht Dich/Sie!“

Abschließend zu diesem Teil weist *Jens Stuhmann* darauf hin, dass derzeit in Weinheim quasi Vollbeschäftigung herrscht, so dass es grundsätzlich sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Neuzugewanderte gibt. Die KMU bieten zwar Chancen und haben Bedarfe, aber sie verfügen über wenig Zeit, sich intensiv mit der Thematik „Einstellung von Geflüchteten“ zu beschäftigen. Hier müssten neue Ansätze entwickelt werden, wie KMU zu erreichen, anzusprechen und zu unterstützen sind. Schließlich betont er, dass man die Jobs in Weinheim nur erhalten kann, wenn es auch weiterhin ausreichend Gewerbeflächen gibt. Sven Fettel betont, dass es bei aller Kritik auch viele positive Entwicklungen gibt – so laufen individuelle Bewerbungsverfahren mit Hilfe von Unterstützer*innen sehr gut, die LPW bietet vielfältige Chancen und zahlreiche Geflüchtete haben eine Arbeit gefunden.

3. Zweite Arbeitseinheit: Visionen gelungener Integration

In der zweiten Arbeitseinheit stehen die Visionen für die Zukunft im Mittelpunkt: Wohin wollen wir? Wie sieht ein gutes Miteinander aus und woran erkennen wir eine gelungene Integration im Bereich *Beschäftigung und Soziales*? Wie können wir diese Ziele erreichen? Dazu erhält jede*r Teilnehmer*in ein Aufgabenblatt, das in Einzelarbeit bearbeitet und anschließend in Kleingruppen diskutiert wird. Die Ergebnisse werden der Gesamtgruppe präsentiert und dort ebenfalls weiter diskutiert.

Aufgabe:

„Ich stelle mir vor, wir haben das Jahr 2027. Wir sind stolz und zufrieden wie Diversity (Umgang mit Unterschiedlichkeit) in Weinheim praktiziert wird.“

- Wie sieht dieser Zustand konkret aus?
- Woran können wir erkennen, dass es eine Öffnung der Stadtgesellschaft für neu zugewanderte Menschen gibt?
- Woran merken wir, dass es Akzeptanz gibt für die zunehmende gesellschaftliche Differenzierung und Pluralisierung?
- Woran merken wir, dass neu zugewanderte Menschen Bereitschaft zeigen, sich in die Stadtgesellschaft zu integrieren?

Die zahlreichen Ideen und Vorschläge der Teilnehmer*innen werden im Folgenden nach thematischen Schwerpunkten wiedergegeben.

Gelingende Integration in Weinheim bedeutet im Bereich Beschäftigung und Soziales:

- Gute Verständigung: Alle sprechen ausreichend Deutsch! Um das zu erreichen, ist zum einen noch mehr Sprachförderung notwendig, zum anderen aber auch die Bereitschaft von Zugewanderten, Deutsch zu lernen.
- Es gibt keine „Ghetto-Bildung“, sondern eine stärkere Durchmischung von Zugewanderten und Alteingesessenen: dazu sind u.a. bezahlbarer Wohnraum in gemischten Nachbarschaften, der Abbau von Vorurteilen und ein guter Informationsfluss (z.B. eine monatliche Info-Broschüre) förderlich.
- Alle haben gute Ausbildungschancen und Zugang zu allen Berufsbereichen, Zugewanderte arbeiten nicht nur in schlecht bezahlten Jobs (Niedriglohnssektor). Ob jemand Angestellte*r oder Arbeiter*in, Selbstständige*r oder Arbeitgeber*in ist, hängt nicht von der Nationalität oder der Migrationsgeschichte ab.
- Alle Bürger*innen beteiligen sich im politischen Bereich, bei kulturellen und gesellschaftlichen Veranstaltungen.
- Integration ist dann erreicht, wenn ein Flüchtling von heute im Jahr 2027 z.B. Arzt im Krankenhaus ist, im Gemeinderat sitzt, bei der Wohnungssuche gute Vermieter findet, viele deutsche Freunde hat und Mischehen anerkannt sind.

- Unterschiedlichkeit ist normal, „Integration“ als Thema und Aufgabe hat sich überflüssig gemacht. Dennoch kennen alle Bürger*innen ihre Wurzeln, sind auch stolz darauf und pflegen ihre Traditionen.

Gemeinsame Grundlagen des Zusammenlebens:

- Alle Weinheimer*innen teilen gemeinsame Grundwerte.

Erste Schritte in die Stadtgesellschaft unterstützen – Zugang erleichtern:

- Neuzugewanderte erhalten beim Erstkontakt mit der Verwaltung Einladungen zu Bildungs- und Beratungsangeboten.
- Zielgruppenspezifische Informationsangebote wie aktuelle Broschüren, Veranstaltungen und die Homepage der Stadt helfen Neuzugewanderten, sich zurechtzufinden.
- Es gibt ausreichend Sprachförderung für alle Neuzugewanderten.
- Neuzugewanderte sind neugierig auf Weinheim und die Weinheimer*innen. Sie nutzen Kontaktangebote.

Arbeiten in Weinheim - Wirtschaft und Beruf:

- Ein berufs- / fachbezogenes Mentoring-Angebot für Neuzugewanderte ist etabliert.
- Es besteht ein Bewusstsein für die Qualifikationen von Geflüchteten, passende Arbeitsstellen werden gesucht.
- Es sind vergleichbar viele ausländische Fach- und Führungskräfte in Weinheimer Unternehmen und bei der Stadtverwaltung tätig, wie es in etwa ihrem Anteil an der Stadtgesellschaft entspricht.
- Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren der Weinheimer Unternehmer*innen und der Stadtverwaltung ist migrationssensibel und wenig sprachlastig.
- Unternehmen, die von Migrant*innen geführt werden, bieten nicht nur Jobs für die eigene Community.
- Förderprogramme: „Migranten werden selbstständig“ und „Migranten bilden Migranten aus“ sind erfolgreich etabliert.
- KMUs werden gezielt angesprochen, Neuzugewanderte einzustellen, sie erhalten Unterstützung etwa bei bürokratischen Hürden und ausländerrechtlichen Fragen.

Integration schaffen und kulturelle Vielfalt bewahren:

- Es gibt keine „Etikettierung“ von Menschen als Zugehörige bestimmter Gruppen, keine Abwertungen aufgrund von Nationalität, Religion oder anderer Merkmale.
- Alle Bürger*innen können und sollen ihre „Wurzeln“, ihre Traditionen und ihre Sprache pflegen, denn das bedeutet Heimat, die Herkunft darf nicht verleugnet werden.
- Abbau von Vorurteilen durch Kennenlernen und Austausch, Bsp. Winzerhalle: „Unsere Buwe“.
- Vielfalt wird als Mehrwert und Bereicherung erfahren – z.B. gemeinsames Kochen.

- Mitgliedschaft in Vereinen ist unabhängig vom Migrationshintergrund (statt Fußballclubs nach Herkunft).
- Migranten-Communitys sind gut vernetzt mit der „deutschen Mehrheitsgesellschaft“.

Wohnen und Zusammenleben 2027:

- Es gibt keine „Ghettos“: gemischte Nachbarschaften und bunte Ladenzeilen.
- Wir reden nicht mehr von Flüchtlingen oder Geflüchteten.
- Menschen engagieren sich für alle, nicht nur für ihre Gruppe.

Politik und Stadtverwaltung

- Im Gemeinderat spiegelt sich die Vielfalt der Stadtgesellschaft
- Es gibt ausreichend finanzielle Mittel zur Förderung der Integration verbunden mit der Botschaft: „Weinheim braucht Dich/Sie!“ (Bsp. Berlin)
- Die Meinungsführer*innen in Weinheim positionieren sich öffentlich für Diversity.
- Es bestehen gleiche Bildungs- und Beschäftigungschancen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Studienergebnisse Bertelsmann).

Damit sind vielfältige Zukunftsvisionen und Ziele im Beschäftigungssektor, aber auch weiteren Bereichen des Zusammenlebens aufgezeigt, die eine breite Grundlage für die Weiterarbeit schaffen.

4. Dritte Arbeitseinheit: Auf dem Weg machen!

In der abschließenden dritten Arbeitseinheit ging es vor allem um die Weiterarbeit an den „Visionen“ und die Beteiligungsmöglichkeiten: Zunächst wurden die Vorschläge aus den ersten beiden Arbeitseinheiten darauf hin betrachtet, was die Teilnehmer*innen selbst bewegen können, wo sie Unterstützung benötigen und was ganz außerhalb des Rahmens liegt. Ziel war, eine Auswahl zu treffen und zu einer realistischen Einschätzung hinsichtlich der Umsetzung der Vorschläge zu gelangen.

Da sich dieser Teil auf die Ergebnisse der beiden ersten Arbeitseinheiten bezieht, kommt es zu Wiederholungen, dabei hat diese Gruppe gezielt Vorschläge ausgewählt und sehr differenziert zugeordnet.

4.1 Was können und wollen wir selbst bewegen?

In diesen Bereich fallen alle Visionen und Vorschläge der beiden ersten Arbeitseinheiten, die die Teilnehmer*innen bzw. ihre Organisationen und ganz allgemein Bürger*innen selbst bewegen können:

WIR machen das:

- Es gibt ausreichend Sprachförderung für alle Neuzugewanderten.
- Alle Bürger*innen können und sollen ihre „Wurzeln“, ihre Traditionen und ihre Sprache pflegen.
- Alle Weinheimer*innen teilen gemeinsame Grundwerte.
- Wir reden nicht mehr von Flüchtlingen oder Geflüchteten.
- Menschen engagieren sich für alle, nicht nur für ihre Gruppe.
- Abbau von Vorurteilen durch Kennenlernen und Austausch
- Vielfalt wird als Mehrwert und Bereicherung erfahren.

Gemeinsam mit Politik und Stadtverwaltung können wir diese Vorschläge umsetzen::

- Es gibt keine „Ghettos“: gemischte Nachbarschaften und bunte Ladenzeilen.
- Zielgruppenspezifische Informationsangebote wie aktuelle Broschüren, Veranstaltungen und die Homepage der Stadt helfen Neuzugewanderten, sich zurechtzufinden.

Gemeinsam mit Weinheimer Unternehmen können wir diese Vorschläge umsetzen:

- Ein berufs- / fachbezogenes Mentoring-Angebot für Neuzugewanderte ist etabliert.
- Individuelle Bewerbungsverfahren sind üblich und laufen mit Hilfe von Unterstützer*innen sehr gut.
- Die LPW bietet vielfältige Chancen für Neuzugewanderte.
- Es besteht ein Bewusstsein für die Qualifikationen von Geflüchteten, passende Arbeitsstellen werden gesucht.

Gemeinsam mit Migrant*innencommunitys setzen Bürger*innen diese Vorschläge um:

- Die Mitgliedschaft in Vereinen ist unabhängig vom Migrationshintergrund.
- Neuzugewanderte sind neugierig auf Weinheim und die Weinheimer*innen. Sie nutzen Kontaktangebote.
- Migrant*innencommunitys sind gut vernetzt mit der „deutschen Mehrheitsgesellschaft“.

4.2 Was müssen andere bewegen?

Neben den Vorschlägen, die die Teilnehmer*innen bzw. generell die Bürger*innen der Stadt selbst oder gemeinsam mit Stadtverwaltung, Politik und Unternehmen angehen und umsetzen können, gibt es auch Visionen und Ideen, die nur durch andere umgesetzt werden können:

Aufgabe von Unternehmen:

- Es werden Stellen für (formal) gering Qualifizierte geschaffen.
- Es sind vergleichbar viele ausländische Fach- und Führungskräfte in Weinheimer Unternehmen und bei der Stadtverwaltung tätig, wie es in etwa ihrem Anteil an der Stadtgesellschaft entspricht.
- Unternehmen, die von Migrant*innen geführt werden, bieten nicht nur Jobs für die eigene Migrant*innencommunity.

- Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren von Weinheimer Unternehmen ist migrationssensibel und wenig sprachlastig.

Aufgabe der Stadtverwaltung und des Gemeinderats:

- Neuzugewanderte erhalten beim Erstkontakt mit der Verwaltung Einladungen zu Bildungs- und Beratungsangeboten, Sprachförderung wird ausgebaut.
- Die Meinungsführer*innen in Weinheim positionieren sich öffentlich für Diversity.
- Klare Botschaft: „Weinheim braucht Dich/Sie!“
- Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren der Weinheimer Stadtverwaltung ist migrationsensibel und verwendet eine einfache Sprache.
- KMUs werden gezielt angesprochen, Neuzugewanderte einzustellen, sie erhalten Unterstützung etwa bei bürokratischen Hürden und ausländerrechtlichen Fragen.

Aufgabe anderer:

- Bundes- und Landespolitik sollten mehr Mittel zur Sprachförderung bereitstellen
- Gleiche Bildungs- und Beschäftigungschancen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

4.3 Wie geht es weiter? Wer möchte sich weiter engagieren?

Schließlich ging es um die Frage: Möchte die Gruppe weiter an den Themen arbeiten, bilden sich Kleingruppen? Derzeit ist eine gemeinsame Veranstaltung für alle Workshop-Teilnehmer*innen geplant, aber noch nicht terminiert. Die Teilnehmer*innen diskutierten diese Frage zum Abschluss und gelangen zu der Einschätzung, dass nun zahlreiche Vorschläge erarbeitet wurden. Aber: es nahmen nur sehr wenig Neuzugewanderte am Workshop teil, es sollten deutlich mehr eingebunden werden, um tatsächlich nah an den Wünschen und Bedarfen der Menschen zu sein und Angebote zu entwickeln, die sie auch wahrnehmen. Daher wird vorgeschlagen, dass die Teilnehmer*innen die Themen als Multiplikator*innen in ihre Bereiche weitertragen – z.B. in das Begegnungscafé, die Lern-Praxis-Werkstatt und andere Gruppen.

5. Abschluss

Zum Abschluss wurden einige Teilnehmer*innen gebeten eine (persönliche) Bilanz des Workshops zu ziehen: Welche positiven Hoffnungen und Perspektiven nehmen sie heute mit?

- Deutlich wurde einmal mehr, dass Sprache die Kristallisationspunkte für gelingende Integration darstellt.
- Der Workshop war sehr dominiert von dem Thema „Flüchtling“ – die Öffnung in die Breite, auf andere Gruppen und Religionen ist noch nicht gelungen.