

# Einblicke aus Sicht der Unionsbürger: Situation, Bedarfe und Handlungsperspektiven von EU- Communities in Sachsen-Anhalt

## *Eine Dokumentation*

*Sabine Böttcher,  
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*

im Auftrag der  
EUmigra  
Fach- und Servicestelle EU-Migration  
Sachsen-Anhalt

Halle (Saale), Januar 2024

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Herausgebers.....	4
1. Einleitung.....	5
2. Gründe von Unionsbürgern für ein Leben in Sachsen-Anhalt.....	7
2.1 Arbeit und Ausbildung.....	8
2.1.1 Angebot an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten.....	8
2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
2.1.3 Kaufkraft des Geldes.....	10
2.2 Qualität der Lebensbedingungen.....	10
2.2.1 Wohnen.....	10
2.2.2 Internationalität, Kultur und Traditionen.....	11
2.3 Regionale Lage.....	11
3. Herausforderungen in Handlungsfeldern der Integration.....	12
3.1 Sprache als Integrationsvoraussetzung.....	14
3.1.1 Mangelndes oder unzulängliches Angebot an Sprachkursen.....	15
3.1.2 Fehlende Sprachkenntnisse und mangelnde Fremdsprachenbereitschaft unter den Beschäftigten in Ämtern und Behörden.....	18
3.1.3 Informationsmaterialien in den EU-Sprachen/in Muttersprache.....	19
3.1.4 Beratungsbedarfe in den EU-Sprachen/in Muttersprache.....	20
3.1.5 Diskriminierung aufgrund fehlender Sprachkenntnisse.....	20
3.2 Arbeit.....	21
3.2.1 Anerkennung beruflicher Abschlüsse.....	21
3.2.2 Wissens- und Informationsdefizite zum Verhalten auf dem Arbeitsmarkt.....	22
3.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	22
3.2.4 Diskriminierung im Arbeitsleben, auf dem Arbeitsmarkt.....	23
3.3 Ämter und Behörden.....	23
3.3.1 Unfreundlichkeit, fehlende Zugewandtheit.....	23
3.3.2 Fehlende Sprach- und Fachkenntnisse.....	24
3.3.3 Verwaltungshandeln und Digitalisierung.....	25
3.4 Wohnen und Alltagsleben.....	26
3.4.1 Wohnen.....	26
3.4.2 Alltagsleben.....	26
3.4.3 Diskriminierung im Alltagsleben.....	28
3.5 Community.....	29

4. Einordnung in Ergebnisse vergleichbarer Studien zu Unionsbürgern.....	30
4.1 EU-Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt: Betrachtung der Bereiche Demografie, Bildung und Arbeitsmarkt.....	30
4.2 Perspektive der Beratenden .....	32
4.2.1 Beratungsangebote und Beratungskapazität.....	33
4.2.2 Beratungsqualität .....	33
4.2.3 Themen der Beratungen .....	33
4.2.4 Informationsmaterialien.....	34
4.3 Bedarf an ganzheitlicher Integration.....	34
4.3.1 „Interkulturelle Zusammenarbeit zur Förderung der Integration von EU-Migrant:innen im Burgenlandkreis“ .....	35
4.3.2 Aktive Zusammenarbeit zwischen kommunalen Verwaltungen und Unternehmen im Landkreis Börde .....	36
4.4 Freiwilliges Engagement als ein Baustein erfolgreicher Integration .....	37
4.4.1 Barrieren.....	38
4.4.2 Chancen und Potenziale .....	39
4.4.3 Unterstützungsbedarfe der Einsatzstellen und Handlungsempfehlungen .....	40
5. Handlungsempfehlungen.....	40
5.1 Sprache .....	40
5.2 Arbeit.....	41
5.3 Ämter und Behörden.....	42
5.4 Wohnen und Alltagsleben .....	43
5.5 Community .....	44
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	45

## Vorwort des Herausgebers

Die vorliegende Dokumentation des Zentrums für Sozialforschung Halle entstand im Auftrag der Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (EUmigra) als Landesmodellprojekt in Trägerschaft der AGSA.

Sie ergänzt die EUmigra-Studienreihe zur EU-Zuwanderung und Beratungslandschaft für EU-Zugewanderte um die wichtige Komponente der europäischen Communities und lässt dabei die Akteurinnen und Akteure mit ihren Sichtweisen und Einschätzungen ausführlich selbst zu Wort kommen.

Grundlage der hier zusammengetragenen Befunde ist ein umfangreiches Materialkonvolut, bestehend aus nicht standardisierten Befragungen europäischer Migrantenorganisationen in Sachsen-Anhalt. Diese wurden zwischen 2020 und 2023 auf Initiative und mit Unterstützung von EUmigra durchgeführt.

Die vom beauftragten Zentrum für Sozialforschung geleistete Einbettung der Materialbasis in den Kontext der Zuwanderungs- und Integrationsthematik erlaubt erstmals einen vertieften systematischen Einblick in die Bedarfssituation der Unionsbürger in Sachsen-Anhalt. Sie beleuchtet damit ein zentrales Kapitel des Zuwanderungsgeschehens und der damit verbundenen Herausforderungen für eine gute soziale Integration. In ihrer Verknüpfung von O-Tönen, Analysen und Handlungsempfehlungen beschreitet die vorliegende Dokumentation methodisches Neuland. Sie kann für eine fortgesetzte Bedarfserfassung sowie die zielgruppengerechte Weiterentwicklung unterstützender Maßnahmen im Sinn des Landesintegrationskonzepts Sachsen-Anhalt nützlich sein.

Um zentrale Ergebnisse schnell und übersichtlich erfassen zu können, wurde die vorliegende Dokumentation auch als Kurzfassung herausgegeben. Diese ist – wie alle anderen Studien und Materialien von EUmigra auch – über das EUmigra-Webportal abrufbar.

Unser Dank gilt dem Land Sachsen-Anhalt für die Projektförderung durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (EUmigra) der AGSA e.V.

## 1. Einleitung

Die **Gruppe der in Deutschland lebenden Unionsbürger** ist sehr heterogen und umfasst neben Studierenden u.a. Altenhilfe- und Pflegekräfte, Saisonarbeiter, Beschäftigte in Logistik, Fleischverarbeitung oder Gastronomie, entsandte Beschäftigte, hoch-, niedrig- und unqualifizierte Menschen sowie (nachgezogene) Ehe-/Lebenspartner und Kinder. Sie umfasst dabei den größten Anteil der Nettozuwanderung nicht deutscher Personen und der in Deutschland lebenden Bevölkerung mit eigenen Migrationserfahrungen in der persönlichen Lebensgeschichte.

Unionsbürger haben in Deutschland keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Integrations- oder Sprachkurs. Bei (zu) geringen Sprachkapazitäten können sie die Teilnahme an einem Integrations- oder Sprachkurs beim BAMF beantragen, der ihnen bei freien Kapazitäten gewährt werden kann. Spätestens mit dem Ukraine-Krieg und der dadurch ausgelösten Flucht ukrainischer Menschen nach Deutschland sind freie Kurskapazitäten für Unionsbürger kaum noch vorhanden. Zudem sind die angebotenen Kurse für Unionsbürger nicht kostenfrei, sondern der zu erbringende Eigenanteil in Höhe von 1.365 Euro bzw. 1.950 Euro für Spezialkurse ist für viele zugewanderte Unionsbürger zu hoch. Auf unterstützende Sozialleistungen können sie zumeist nicht zurückgreifen, da Unionsbürger per Gesetz<sup>1</sup> von Leistungen nach SGB II und SGB XII ausgeschlossen sind.

Zusätzlich ist das gesamtgesellschaftliche, kommunale, zivilgesellschaftliche und ehrenamtliche **Engagement** (zu) häufig auf die Hilfe von geflüchteten Menschen fokussiert und schließt (zu) selten auch die Unterstützung zugewanderter Bürger aus den EU-Mitgliedsstaaten ein. Gemessen am Anteil der Unionsbürger an allen nicht deutschen Menschen, die in Deutschland leben, scheinen die integrationspolitischen Bestrebungen als vergleichsweise (zu) gering. Diesen kommt aber eine besondere Bedeutung bzw. hohe Wichtigkeit zu, wie u.a. die Hamburger Studie der Diakonie unterstreicht: Unionsbürger ohne soziale Verankerung in ihrem Herkunftsland gehen auch nach erfolglosen Integrationsversuchen nicht wieder zurück, sondern verbleiben im Ankunftsland mit ggf. häufigen Ortswechseln in zum Teil äußerst prekären, unsicheren Lebenssituationen. Solche massiven sozialen Problemlagen, stellen aber – wie u.a. die Diakonie Hamburg 2022<sup>2</sup> unterstreicht – keine flächendeckenden Begleiterscheinungen von Zuwanderung aus den EU-Mitgliedsstaaten, sondern nur in verhältnismäßig wenigen deutschen Kommunen ein öffentliches Problem dar.

Viele **Kommunen** sind bestrebt, Unionsbürger zum dauerhaften Verbleiben zu bewegen und ihre soziale und gesellschaftliche Integration zu fördern, u.a. auch, um dem zum Teil gravierenden Fachkräfte- und Nachwuchsmangel in vielen Bereichen und der demografischen Entwicklung der Bevölkerung in ihren Regionen entgegenzuwirken. Bei ihren Bestrebungen stehen sie jedoch vor vielfältigen Herausforderungen, die sich vor allem im Zugang zur Zielgruppe, in der Überwindung der Sprachbarrieren und der Gewinnung von Vertrauen begründen. Nur über diese Faktoren können offene, zugewandte Gespräche und gemeinsame Aktivitäten das gegenseitige Kennenlernen von zugewanderten und eingewanderten Bevölkerungsgruppen unterstützen, die Einbindung der Unionsbürger in die lokalen Gemeinschaften und Quartiere und damit letztlich auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt in den Regionen fördern.

---

<sup>1</sup> „Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch“ vom 29.12.2016

<sup>2</sup> Diakonisches Werk Hamburg (Hrsg., 2022): Unterstützungsbedarfe für EU-Bürger\*innen in prekären Lebenslagen in Hamburg. Kurzfassung. (Komplettfassung wurde 2023 herausgegeben)

Kooperationen und Netzwerke, neue Wege der ämter-, behörden-, unternehmens- und initiativenübergreifenden Zusammenarbeit können eine gute Basis für erfolgreiche, integrationsunterstützende, regionale Strukturen bieten, wie z.B. die Expertise der Bosch-Stiftung<sup>3</sup> und die Erfahrungen der Land.Zuhause.Zukunft-Programmlandkreise<sup>4</sup> unterstreichen, zu denen auch die Landkreise Harz (2017-2019), Börde und Burgenlandkreis (2020-2022)<sup>5</sup> sowie Stendal (2023-2024) aus Sachsen-Anhalt gehören.

Auch **ländliche Regionen** könn(t)en vom Zuzug von Unionsbürgern profitieren, wenn sie durch integrationsfördernde Strukturen und Angebote eine Willkommenskultur entwickeln, die den zugewanderten Unionsbürgern die Integration in die lokale Gemeinschaft erleichtert und sie in den verschiedenen Lebensbereichen des Alltages unterstützt. Gleichzeitig erhöht sich damit langfristig die Attraktivität ländlicher Räume sowohl für die zugewanderte und alteingesessene Einwohnerschaft als auch für potenzielle Unternehmen und Arbeitgeber.<sup>6</sup>

### *Unionsbürger in Sachsen-Anhalt*

In **Sachsen-Anhalt** lebten am 31.12.2021 insgesamt 41.225 Bürger aus EU-Mitgliedsstaaten. 60,7 Prozent von ihnen waren männlich und 70,3 Prozent zwischen 20 und 54 Jahren. Der Anteil dieser Altersgruppe ist unter den männlichen Unionsbürgern mit 71,5 Prozent etwas höher als unter den weiblichen Unionsbürgern mit 68,3 Prozent. Im deutschlandweiten Vergleich sind die in Sachsen-Anhalt lebenden Unionsbürger damit jünger. Am häufigsten ziehen Unionsbürger aus Rumänien, Polen und Bulgarien nach Sachsen-Anhalt. Differenziert nach den Landkreisen lebten im Burgenlandkreis mit 7.285 Personen am 31.12.2021 die meisten Unionsbürger, gefolgt von der Landeshauptstadt Magdeburg mit 7.210 Unionsbürgern. Mit 700 Personen leben die wenigsten Unionsbürger im Landkreis Stendal. Insgesamt weist Sachsen-Anhalt 2021 mit 1,8 Prozent den deutschlandweit niedrigsten Anteil an Unionsbürgern auf, obwohl sich die Anzahl der in Sachsen-Anhalt lebenden Unionsbürger gegenüber 2011 verdreifacht hat.<sup>7</sup>

Die Studie bietet kleine Einblicke in das Leben von Unionsbürgern in Sachsen-Anhalt. Im Mittelpunkt der Gespräche standen sowohl die Herausforderungen, die ihnen im Alltag begegnen als auch die Gründe, die aus ihrer Sicht für oder gegen ein Leben in Sachsen-Anhalt sprechen. Sie lenkt damit den Blick auf Gelingensstrukturen und unterstützende Rahmenbedingungen, aber auch auf Barrieren, die eine erfolgreiche Integration und damit auch die soziale Teilhabe erschweren sowie auf die Bedarfe, die sich – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene – daraus für eine gelingende Integration ergeben.

### *Methode*

Die Befragung der Unionsbürger wurde von und über EUmigra organisiert und durchgeführt. Sie fand zum Teil als (spontanes) Gespräch als auch als schriftliche Befragung statt. Die Studie basiert auf dem vielfältigen Material unterschiedlicher nicht standardisierter Befragungen von europäischen Migrantenorganisationen, die zwischen 2020 und 2023 auf Initiative und mit Unterstützung des Landesprojekts Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt durchgeführt wurden.

---

<sup>3</sup> Johanna Günther (2022) in Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.): Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten. Arbeit ist nicht alles. Stuttgart.

<sup>4</sup> <https://land-zuhause-zukunft.de/>

<sup>5</sup> Siehe hierzu ausführlicher in Abschnitt 4.3

<sup>6</sup> Siehe hierzu auch: Gluns et al (2021), Johanna Günther (2022)

<sup>7</sup> Paul Becker, Ildikó Pallmann, Johannes Remy (2023) in: Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (EUmigra) (Hrsg., 2023): EU-Zuwanderung Sachsen-Anhalt: Bestandsaufnahme – Bedarfsanalyse – Perspektivabschätzung. Magdeburg.

Widergespiegelt sind somit persönliche Stellungnahmen im Community-Kontext, die einerseits für sich selbst sprachen, andererseits aber auch einen Einblick in die Erfahrungen und Bedarfe ihrer Communities geben konnten. Insgesamt wird so über Erfahrungen von mehr als 200 Unionsbürgern berichtet. Die Befragung erfolgte in mehreren Wellen, verteilt über die Jahre 2021 bis 2023. Nicht in allen Wellen standen alle Themen gleichermaßen im Mittelpunkt, so wurden z.B. die Gründe für ein Leben in Sachsen-Anhalt erst ab 2022 miterfasst.

## 2. Gründe von Unionsbürgern für ein Leben in Sachsen-Anhalt

Nicht alle der befragten Unionsbürger sind zielstrebig nach Sachsen-Anhalt ausgewandert. Einige von ihnen haben vor ihrem Ankommen in Sachsen-Anhalt schon in anderen (EU-)Staaten oder anderen Bundesländern Deutschlands gelebt und gearbeitet. Vor diesem Hintergrund können sie Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch integrationsunterstützende Angebote vergleichen.

Als Gründe für ein Leben in Sachsen-Anhalt werden vor allem das Angebot an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten einschließlich der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die guten und günstigen Lebensbedingungen sowie die geografische Nähe zu den Herkunftsländern genannt.

*"Im Allgemeinen empfehle ich, in Sachsen-Anhalt zu leben, weil es eine Region ist, die immer besser wird, in der es im Vergleich zu einigen EU-Ländern wie Spanien viel Arbeit gibt, es auch immer mehr internationale Menschen gibt, das Leben hier im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands günstig ist und man eine der wichtigsten Sprachen wie Deutsch und in meinem Fall auch Englisch lernt, was sowohl persönlich als auch beruflich eine große Bereicherung ist." (9)*

Sachsen-Anhalt wird als wirtschaftlich und kulturell aufstrebende Region wahrgenommen, in der man sich auch aktiv einbringen und etwas selbst gestalten und bewegen kann. Dies ist für viele Unionsbürger wichtig.

*„Ich lebe seit 5 Jahren in der Landeshauptstadt Magdeburg, Sachsen-Anhalt, und in diesen 5 Jahren habe ich erlebt, wie sich diese Stadt und die Region entwickelt haben. Mehr und mehr große Unternehmen wie Amazon kommen hierher und eröffnen neue Lager oder Geschäfte, wodurch neue Arbeitsmöglichkeiten und bessere Gehälter als noch vor 5 Jahren entstehen.“ (9)*

*„Freiräume für die Gestaltung“ (11)*

*"weil hier noch viel Potenzial ist!" (12)*

Diesen Wunsch nach Aktivität und Engagement aufzunehmen und die dafür notwendigen Freiräume zu bieten, kann sich sowohl integrationsfördernd als auch stärkend für den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft auswirken.

Eine ganzheitliche Integration in die deutsche Gesellschaft, die weit über eine Arbeitsmarktintegration hinausgeht und die verschiedenen Lebensbereiche umfasst, aus denen sich u.a. die Gefühle sozialer Verbundenheit, gebraucht zu werden und sich einbringen zu können entwickeln, ist entscheidend für einen langfristigen Verbleib in Sachsen-Anhalt, wie auch das nachfolgende Zitat verdeutlicht:

*„Hier hingegen haben wir einen Job, unser Alltag ist hier organisiert, wir haben unseren Freundeskreis und engagieren uns im Ehrenamt. Wir haben hier Wurzeln geschlagen. Wir haben uns voll integriert, wir sind Teil der deutschen Gesellschaft, wir kennen die Sprache, die Regeln des Lebens in Deutschlands. Wir sind auf unsere Art und Weise deutsche Patrioten.“ (16)*

Gleichwohl hat eine solche ganzheitliche Integration bedeutende Einflüsse auf die Identität der Menschen:

*„Tatsächlich bin ich gerade dabei, die deutsche Staatsangehörigkeit zu beantragen. Für mich als EU-Bürgerin macht das keinen Unterschied (davon abgesehen, dass ich so in Deutschland regional und auf Bundesebene wählen dürfte). Für mich geht es eher um Identität. Ich fühle mich genauso spanisch wie deutsch, aber bisher ist nur einer der beiden Teile offiziell.“ (15)*

## **2.1 Arbeit und Ausbildung**

Migration von Unionsbürgern ist in erster Linie Arbeitsmigration. Dies unterstreichen auch die Befragungsergebnisse – sowohl zu den Gründen für ein Leben in Sachsen-Anhalt als auch die formulierten Bedarfe für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft (siehe Abschnitt 3).

### **2.1.1 Angebot an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten**

Das Angebot an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten wird mehrheitlich als breit und gut eingeschätzt und dies sowohl von Migranten, die sich langfristig auf ein Studium in Sachsen-Anhalt orientiert oder von sich aus für ein Leben in Sachsen-Anhalt entschieden haben, als auch von Migranten, die von deutschen Unternehmen in ihren Heimatländern angeworben wurden.

*"es (ist) hier sehr einfach, einen Job zu finden und es gibt immer viele Stellenangebote im Vergleich zu Spanien [...] so habe ich mich für Sachsen-Anhalt entschieden, weil es hier so viele Möglichkeiten gibt, was die Arbeit und die Ausbildung an den Universitäten und Berufsschulen sowie die kulturellen Möglichkeiten angeht." (9)*

*"Viele Unternehmen aus Sachsen-Anhalt (z.B. Hermes in Haldensleben) suchen Mitarbeiter direkt aus Polen. Aus diesem Grund arbeiten sie hier und entscheiden sich, hier zu bleiben. Finanzielle Sicherheit ist der wichtigste Faktor." (10)*

*„... ich glaube, dass dieses Land viel zu bieten hat, vor allem für junge Menschen ... Was mich im Moment sicherlich zu dieser Entscheidung getrieben hat, ist der Faktor Arbeit. Ich bin gerade von einem großen Unternehmen angestellt worden und hoffe, dass alles gut läuft, damit ich immer höhere Ziele erreichen kann.“ (14)*

Auch die niedrigen Semestergebühren stellen ein Entscheidungskriterium für ein Studium in Sachsen-Anhalt dar.

*„relativ niedrige Semestergebühren“ (11)*

Für die Sicherung des Lebensunterhaltes durch einen festen Arbeitsplatz werden – für eine gewisse Zeit – auch prekäre Beschäftigungssituationen in Kauf genommen. Bieten sich allerdings in anderen Regionen Deutschlands attraktivere Arbeitsbedingungen, ziehen Unionsbürger auch weiter:

*„In Deutschland werden viele Zuwanderer zu prekäre Beschäftigungsformen zugewiesen, aber nach mehreren Jahren der Zuwanderung stabilisieren sich die Beschäftigungsformen.“ (10)*



### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung guter Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für Unionsbürger
- Schaffung gleichberechtigter Arbeits- und Ausbildungsstrukturen für Unionsbürger
- Unterstützung von Studierenden aus EU-Ländern zur Förderung ihres Verbleibes in Sachsen-Anhalt nach Studienende

#### **2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vor allem von Unionsbürgern als Grund für ein Leben in Sachsen-Anhalt angeführt, die in anderen deutschen Bundesländern aufgrund der mangelnden Vereinbarkeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen konnten oder diese aufgeben mussten.

*„Einen Platz in einem Kindergarten oder einer Schule für ein Kind zu finden, ist nicht schwierig. Viele Frauen sind sehr zufrieden, arbeiten zu können, weil es in den anderen Regionen (in Westdeutschland) keine Kindergartenplätze gab und sie ihre Arbeit aufgeben mussten.“ (10)*

*„Ich lebe gerne in Sachsen-Anhalt, weil es hier möglich ist, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.“ (12)*

Gleichwohl ist aus Untersuchungen<sup>8</sup> bekannt, dass Kinder mit Migrationshintergrund in Deutschland seltener in Kindertageseinrichtungen betreut werden und dies auch dann, wenn die Eltern das Angebot einer Kindertagesbetreuung gern in Anspruch nehmen würden. Gleichzeitig stehen familiäre und kulturelle Traditionen aus den Herkunftsländern, aber auch Unwissenheit über die Angebote professioneller Kindertagesbetreuung und deren Bedingungen einer umfassenden Inanspruchnahme durch Familien mit Migrationshintergrund entgegen. Die professionelle Tagesbetreuung von Kindern mit Migrationshintergrund könnte aber allein durch den Zugang zu den zugewanderten Familien, deren Kontakt zu anderen Kindern, Familien und dem Kita-Personal, durch die Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache integrationsfördernd wirken. Dieses Potenzial stärker zu nutzen, fördert nicht nur die Integration zugewanderter Menschen in die Gesellschaft, sondern kann langfristig Bildungsungleichheit reduzieren, den Arbeitsmarkt sichern und den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Ankunftsland erhöhen.

### Potenzielle Handlungsansätze:

- Zugehende Informationen über die Nutzungsbedingungen der Angebote professioneller Kindertagesbetreuung, möglichst in Landessprache
- Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund
- Nutzung der Zugangsmöglichkeiten zu Familien mit Migrationshintergrund zur Förderung ihrer Integration über zugehende Beratungs- und Informationsangebote
- Angebote der Sprachförderung für Eltern in Kindertagesstätten und Schulen

---

<sup>8</sup> Siehe auch: SVR-Kurzinformation 2023-04 (2023): Integrationsmotor Kita. Wie gut ist die frühkindliche Betreuung auf den Normalfall Vielfalt eingestellt?"; Burghardt, L. (2019). Nichtinanspruchnahme außerfamiliärer Betreuung in den ersten drei Lebensjahren – Welche Rolle spielen Migrationshintergrund, Informiertheit und Fördererwartung. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 39 (1), 5-23; <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/migrationshintergrund/kinder-nach-migrationshintergrund-in-kitas-und-kindertagespflege-1>

### 2.1.3 Kaufkraft des Geldes

Die Kaufkraft des verdienten Geldes bildet einen der entscheidenden Faktoren für den Verbleib in einer Region. In Deutschland und insbesondere in Sachsen-Anhalt werden die Kaufkraft höher und (damit) die Lebenshaltungskosten niedriger eingeschätzt als z.B. in Polen.

*„Die Kaufkraft des verdienten Geldes ist in Deutschland immer noch um 20 % bis 30 % höher. Auch bei Zuwanderern, die z.B. Master- oder Ingenieurabschluss haben, gibt es viele Menschen, die in Deutschland arbeiten, weil es lohnt sich aus finanziellen Gründen [...] Die allgemeinen Lebenshaltungskosten in Sachsen-Anhalt sind nicht viel höher, außerdem können sie mit einer größeren Stabilisierung rechnen, wenn sie einen festen Arbeitsplatz finden.“ (10)*

*„Einer der Vorteile des Lebens in Magdeburg ist, dass das Leben im Vergleich zum Rest Deutschlands recht günstig ist. Das wird sehr geschätzt und ermöglicht es ..., sich für einen Beruf auszubilden, zum Beispiel durch ein duales Studium, oder zu studieren und gleichzeitig zu arbeiten, ohne Angst haben zu müssen, das nicht finanzieren zu können.“ (9)*

## 2.2 Qualität der Lebensbedingungen

Die **Qualität der Lebensbedingungen** ist ein entscheidender Faktor bei der Entscheidung für oder gegen den Verbleib in einer Region. Sachsen-Anhalt wird als familienfreundliches Bundesland mit insgesamt guten Lebensbedingungen wahrgenommen.

*"Sachsen-Anhalt wurde als familienfreundliches, ruhiges und sicheres Land bewertet. Auch größere Städte wie Magdeburg und Halle ... bieten ein entspanntes Lebensgefühl.“ (10)*

Die Qualität der Lebensbedingungen wird dabei neben günstigen Wohnbedingungen auch mit Faktoren der zunehmenden Internationalität, des kulturellen Erbes und der historischen Traditionen begründet.

### 2.2.1 Wohnen

Wohnbedingungen sind ein entscheidender Faktor für die Bewertung von Lebensqualität und für die Entscheidung über den Ort des Lebensmittelpunktes. Sowohl das Angebot an Wohnungen als auch die damit verbundenen Kosten für Miet- oder Eigentumswohnungen werden als vergleichsweise niedrig und günstig eingeschätzt und das sowohl im Vergleich zum Herkunftsland als auch zu anderen, insbesondere westdeutschen Bundesländern.

*„relativ entspannter Wohnungsmarkt und niedrige Lebenskosten (selbst bei niedrigem Lohnniveau immer noch sehr attraktiv)“ (11)*

*„Die Mietpreise in Ostdeutschland sind den polnischen Preisen sehr ähnlich, teilweise sogar deutlich günstiger. In Kleinstädten ist auch der Wohnungskauf günstiger als in Polen. Außerdem sind die Mietpreise hier viel niedriger als in Westdeutschland. [...] Dies ist ein wichtiger Faktor, da die meisten Zuwanderer aus Polen ein günstiges Verhältnis von Lohn und Miete angeben.“ (10)*

Auch die Wohnumgebungen, das kulturelle Angebot und die Möglichkeit für Begegnungen werden als positiver Faktor der Wohnqualität und als Gründe für ein Leben in Sachsen-Anhalt herausgestellt.

*„Magdeburg [...] es (gibt) viele Veranstaltungen wie den Weihnachtsmarkt oder das Europafest, bei denen Sie viele Leute treffen können. Es ist auch ein Ort mit viel Geschichte, vor allem im Mittelalter, was man bei einem Spaziergang durch das Zentrum entlang des*

*Breiter Wegs, des Doms und seiner Umgebung sehen kann [...] Es ist auch eine Stadt, in der ich mich integriert fühle, da ich viele Freunde gefunden habe, sowohl Deutsche als auch aus anderen Teilen der Welt, durch Arbeit und Universität.“ (9)*

*„Die grünen Flächen und die schönen Parks, lange Fahrradwege“ (12)*

*„Ich wohne in Zeitz schon 8,5 Jahre. Ich habe mich in diese Stadt verliebt, noch nie habe ich in Deutschland so viele Jahre im selben Ort gelebt. In Zeitz hat man sehr viel Potenzial, um Neues zu gestalten und Dinge auszuprobieren. Die Menschen, die in Zeitz wohnen, haben auch „Durst“ nach Veranstaltungen, Ereignisse und Erlebnisse. Sie sind dann sehr dankbar.“ (15)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Betonung der positiven Wohn- und Umweltfaktoren für ein Anwerben von Unionsbürgern zum Verbleib in Sachsen-Anhalt
- Informations- und Werbematerialien, auch touristischer Art, in EU-Sprachen

### 2.2.2 Internationalität, Kultur und Traditionen

Zu den genannten positiven Lebensbedingungen in Sachsen-Anhalt gehören auch die zunehmende Internationalität sowie das Erbe an Kultur und Traditionen, welches Sachsen-Anhalt mit der Geschichte Europas verbindet.

*„Magdeburg und Halle sind Universitätsstädte, so dass sie immer viele internationale Menschen aus der Europäischen Union und darüber hinaus treffen können. Das ist sowohl persönlich als auch beruflich eine Bereicherung, denn Sie lernen viele neue Kulturen kennen und können durch den Kontakt mit diesen Menschen auch Ihre Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch verbessern.“ (9)*

*„Darüber hinaus hat man hier das Gefühl, Geschichte im Wandel zu erleben. So ergeben sich noch viele Möglichkeiten, die Zukunft aktiv mit zu gestalten. Gleichzeitig stiftet das großartige kulturelle Erbe - von der Romantik bis zum Bauhaus - eine unverwechselbare Identität und das verbindet Sachsen-Anhalt mit der Geschichte Europas.“ (12)*

Interkulturelle, kulturhistorische und traditionelle Faktoren können eine große Zugwirkung für den Besuch und das Kennenlernen des Bundeslandes ausüben und – bei vergleichbaren Lebenskosten – zum Vorzug von Sachsen-Anhalt vor anderen Bundesländern führen.

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Aufzeigen der zunehmenden Internationalität und der kulturhistorischen Bedeutung Sachsens-Anhalts für ein Anwerben von Unionsbürgern zum Verbleib in Sachsen-Anhalt
- Förderung von interkulturellen Begegnungsmöglichkeiten in allen Regionen
- Schaffung von Frei- und Gestaltungsräumen für soziales Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund
- Informations- und Werbematerialien, auch touristischer Art, in EU-Sprachen

### 2.3 Regionale Lage

Auch die regionale Lage kann entscheidend für den Verbleib in einer Region sein. Die Lage Sachsens-Anhalts wird als zentral und mit ausreichender Nähe zu Erholungsregionen, kulturellen und historischen Orten wahrgenommen.

*„Sachsen-Anhalt liegt auch sehr nah an Berlin und Niedersachsen. Wenn Sie also andere historische Orte in Deutschland besuchen möchten, können Sie dies in 2 Stunden oder weniger tun, was ebenfalls ein großer Vorteil ist.“ (9)*

*„die Nähe zu Erholungsorten wie Harz“ (11)*

Die geografische Nähe Sachsens-Anhalts zu den Herkunftsländern und die damit verbundenen Möglichkeiten, schneller und häufiger die Familien zu Hause zu besuchen, wird vor allem von den Unionsbürgern aus Polen und Tschechien als einer der Hauptgründe für ein Leben in Sachsen-Anhalt angeführt.

*"Die Nähe zu Polen ist von großer Bedeutung. Wir können die Familien regelmäßig (ein paar Mal im Jahr) besuchen." (10)*

Die Familie (im Herkunftsland) stellt einen der Hauptgründe dar, sich gegen einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland bzw. in Sachsen-Anhalt zu entscheiden:

*„Familiäre Gründe sind der wichtigste Faktor. Dazu kommt die Sehnsucht nach dem Heimatland.“ (16)*

### **3. Herausforderungen in Handlungsfeldern der Integration**

Die befragten Unionsbürger kamen auf Einladung deutscher Unternehmen oder aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in ihren Herkunftsländern und der Aussicht auf Arbeit nach Sachsen-Anhalt. Mit ihrer Arbeit stärken sie die (regionale) Wirtschaft, zahlen Steuern und helfen, den Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen zu mildern. Für sie entsteht damit der Eindruck, dass sie zwar ihre Arbeitskraft, ihr (soziales) Potenzial und ihr, auch ehrenamtliches Engagement einbringen können, aber von staatlicher Seite keine ausreichende Unterstützung zur Förderung und Sicherung ihrer Integration in die deutsche Gesellschaft erhalten.

Für eine erfolgreiche Integration in eine Gesellschaft ist dies nicht ausreichend. Eine integrationsoffene und -unterstützende Gesellschaft bereitet zugewanderten Menschen Angebote zum Erlernen der Sprache, bietet Informationen und Beratungen zum Arbeiten und Leben in der aufnehmenden Gesellschaft in den Sprachen der Herkunftsländer der zugewanderten Menschen an und begleitet sie auf dem Weg ihres Ankommens in der neuen Gesellschaft und fördert so ihre Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben. Gleichzeitig wird damit auch der soziale Zusammenhalt, die soziale Kohäsion, in den Regionen gefördert und der Segregation von Bevölkerungsgruppen entgegengewirkt.

In allen Gesprächen mit Unionsbürgern in Sachsen-Anhalt im Rahmen dieser Studie wurden große Unterstützungsbedarfe für eine gelingende soziale und gesellschaftliche Integration sichtbar. Der Hauptfokus lag und liegt auf der Sprache, die als grundlegende Integrationsvoraussetzung wirkt. Weitere Themenfelder waren und sind der Arbeitsmarkt mit seinen Strukturen und Bedingungen, Ämtern und Behörden, Wohnen und Alltagsleben sowie Diskriminierungserfahrungen.

*„Meine Integration in Deutschland hat leider noch nicht stattgefunden, vielleicht weil ich erst seit acht Monaten hier bin, weil ich den Fehler gemacht habe, einen Job bei meinen Landsleuten anzunehmen oder weil ich nicht gut genug war, mich zu integrieren... Was mir fehlt, ist Hilfe bei der Integration. Angefangen bei der Anmeldung bei der Stadtverwaltung, wo niemand Englisch spricht (oder vorgibt zu sprechen) ... „Wir sind in Deutschland und wir sprechen Deutsch“ ist ein Argument, dem ich Glauben schenken könnte, wäre da nicht die Tatsache, dass ich, wenn ich die Anmeldung jetzt mache, erst seit ein paar*

*Wochen hier bin und es nicht selbstverständlich ist, dass ich die Sprache gelernt habe, bevor ich hierhergezogen bin, auch weil die Kurse sehr teuer sind und nicht jeder es sich leisten kann, 3/400€ für einen Kurs auszugeben.“ (14)*

In erster Linie braucht es eine **Willkommenskultur**, ein auf die Unionsbürger zugehendes Handeln und eine ihnen zugewandte Begleitung, um ihnen das Ankommen in der deutschen Gesellschaft zu erleichtern. Dies muss sowohl politischer, als auch gesellschaftlicher Wille sein bzw. werden und als solcher auch mit Handlungs- und Verhaltensweisen untersetzt sein.

*„Es braucht Gefühl des Willkommens für Zugezogene, weil wir die Fachkräfte benötigen, sonst suchen sie sich attraktiveren Standort.“ (Z 13)*

*„Der Kundenservice gegenüber Ausländern ist auf einem so niedrigen Niveau, aber das habe ich noch in keinem Land erlebt. Schließlich arbeiten wir hier und bekommen auch nichts geschenkt.“ (7)*

*„Als ich nach Deutschland kam (2008) bzw. in den ersten Jahren habe ich nicht nach Hilfe gesucht. Nicht, weil ich das nicht wollte, sondern weil ich die Strukturen nicht kannte und nicht wusste, wer überhaupt was macht. Die Sprache habe ich dann auch alleine gelernt.“ (15)*

Ohne die Vermittlung des Gefühls, in Sachsen-Anhalt gewünscht und gebraucht zu sein, und ohne ganzheitliche Integrationsmöglichkeiten werden viele Unionsbürger in andere Bundesländer oder Staaten weiterziehen oder in ihre Herkunftsländer zurückkehren.

*„Die Frage, in Deutschland zu bleiben, ist auch eine Frage der Entwicklungs- und Wirtschaftsperspektiven in Deutschland. Die Unterschiede zwischen dem Leben in Polen und in Deutschland sind nicht so groß, dass ich sicher wäre, dauerhaft hier zu bleiben. Ich würde gern hierbleiben, wenn die Bedingungen gut sind, aber ich könnte auch froh sein, in mein Heimatland zurückzukehren. Ich weiß, dass ich jederzeit so schnell wieder gehen kann, wie ich gekommen bin, wenn Deutschland für mich in Zukunft nicht mehr attraktiv ist.“ (16)*

### 3.1 Sprache als Integrationsvoraussetzung

Sprache stellt in vielfältiger Wirkung einen der Hauptfaktoren, möglicherweise sogar die entscheidende Voraussetzung für eine gelingende, eine verzögerte oder eine misslingende soziale und gesellschaftliche Integration dar. Ihre vielfältige integrationsbeeinflussende Wirkung zeigt sich auf verschiedenen Ebenen, von denen die Nachfolgenden in den Interviews am häufigsten genannt wurden:

- (1) Sprachkenntnisse der zugewanderten Unionsbürger und Angebote an Sprachkursen,
- (2) Sprachkenntnisse der Beschäftigten in Ämtern und Behörden, die von den zugewanderten Unionsbürgern zwingend kontaktiert werden müssen,
- (3) Informationsmaterialien in den EU-Sprachen zu unterschiedlichen Bereichen des Lebens,
- (4) Dolmetscher und Übersetzungsangebote, einschließlich notarieller Beglaubigungen in den EU-Sprachen sowie
- (5) Beratungsangebote in den EU-Sprachen.

Von allen befragten Unionsbürgern werden gute und anwendbare Kenntnisse als eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in Deutschland anerkannt. Gleichwohl verweist die Mehrzahl von ihnen darauf, dass ihnen weder eine angemessene Zeit zum Lernen der deutschen Sprache zugestanden noch ausreichende Möglichkeiten hierfür angeboten werden. Vor allem mit der Erwartung, sofort nach der Ankunft in Deutschland deutsch sprechen zu können oder „deutsch“ zu sein, fühlen sich viele der befragten Unionsbürger konfrontiert.

*„... viele Leute verlangen, dass man, wenn man ins Land kommt, muss sofort deutsch sein. Es gibt auch viele Deutsche, die in Polen arbeiten und weder Polnisch noch die Vorschriften kennen, aber niemand verlangt von ihnen, dass sie vom ersten Tag an die Sprache und alle*

*Vorschriften beherrschen. Niemand verlangt von ihnen, dass sie vom ersten Tag Polen sind.“*  
(6)

*„Die Deutschen sind nicht tolerant gegenüber Menschen, die auch nur versuchen, die Sprache zu lernen und zu sprechen.“* (7)

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Sensibilisierung von Bevölkerung und Beschäftigten in Ämtern und Behörden zum Zeit- und Übungsbedarf beim Erlernen der deutschen Sprache

Hintergrund der starken Betonung der Sprache als Haupthindernis für eine erfolgreiche soziale und gesellschaftliche Integration sind die unzureichenden Unterstützungsangebote für Unionsbürger, die sich vor allem in einem mangelnden und unzulänglichen Angebot an Sprachkursen, mangelnden Sprachkenntnissen bei Beschäftigten in Ämtern und Behörden sowie fehlendem schriftlichen Informationsmaterial in den EU-Sprachen zeigen. Dies unterstreichen auch die nachfolgend dargestellten Erfahrungen einer Unionsbürgerin aus Italien:

*„Wie ich bereits gesagt habe, denke ich, dass ich hierbleiben möchte. Aber einer der Gründe, warum ich weggehen wollte, waren definitiv die wenigen Möglichkeiten zur Integration. Ich hatte große Schwierigkeiten, freie Plätze in Schulen zu finden, in denen Deutsch unterrichtet wird. Die Antwort lautete oft: „Wir haben zu viele ukrainische Bürger, die Vorrang haben.“ Ich verstehe sehr gut, dass die Umstände anders sind, sie, wie so viele andere ausländische Bürger fliehen wegen Krieg, ... wegen des Hungers, weil sie überleben wollen und damit ihre Kinder leben können, aber wir kommen auch in der Hoffnung hierher, eine bessere Zukunft für uns zu schaffen, und die Sprache ist ein wesentlicher Bestandteil.“* (14)

#### **3.1.1 Mangelndes oder unzulängliches Angebot an Sprachkursen**

Das Angebot an Sprachkursen wird als unzureichend eingeschätzt und dies sowohl bezüglich der Anzahl als auch mit Blick auf die Qualität der Angebote bzw. der (Lehr-)Fähigkeiten des Lehrpersonals.

*„Es ist ein riesiger Bedarf an Sprachkursen für Eltern.“* (1)

*„Bei den Sprachkursen ist anzumerken, dass ein großes Problem der Lehrermangel ist. Es gibt viele, die die Sprache lernen wollen, aber sechs Monate oder länger warten müssen, denn es gibt nicht genug Lehrer. [...]*

*Migranten beschwerten sich über die Sprachkurse ..., der Unterricht sei auf niedrigem Niveau. Migrantinnen und Migranten, die Zeugnisse über den Abschluss von Sprachkursen erhalten haben, verfügen daher nicht über Kenntnisse, die dem im Zeugnis angegebenen Niveau entsprechen würden. Es gab Fälle, in denen Personen, die das B1-Zertifikat in Weißenfels erhalten hatten, ihr Studium in Halle auf dem Sprachniveau B2 fortsetzen wollten, sich aber bei einer Prüfung herausstellte, dass ihre Kenntnisse auf dem Niveau A2 lagen, diese Personen gezwungen waren, den B1-Kurs zu belegen wieder. In diesem Zusammenhang halte ich es für notwendig, die Berufseignung von Lehrkräften regelmäßig zu überprüfen.“* (3)

Erwerbstätige leben in anderen, zumeist engeren Zeitstrukturen als Nicht-Erwerbstätige. Das trifft auch auf erwerbstätige Unionsbürger zu. Diese können häufig allein aus zeitlichen Gründen nicht an Sprachkursen teilnehmen, da diese vorrangig zu Arbeitszeiten angeboten werden. Ebenso können fehlende oder unbekannte Angebote der Kinderbetreuung den Besuch von Sprachkursen erschweren bzw. verhindern.

*„Priorität wäre ein deutscher Sprachkurs für die Eltern, neben ihrer Schichtarbeit und (mit) Unterstützung bei den Kosten, kostenfrei“ (1)*

*„Doch wenn sie hier ankommen, stellen sie fest, dass die langen Arbeitszeiten und die hohen Preise für private Deutschkurse es ihnen nicht erlauben, genug Zeit und Geld aufzubringen, um ihr Deutsch schnell zu verbessern.“ (2)*

*„Sprachkurse ... Was ist, wenn jemand in Vollzeit arbeitet? Einen solchen Kurs kann er nicht besuchen und selbst wenn er ihn bezahlen wollte, hat er keine Chance, weil alle verfügbaren Schulen, die einen Integrationskurs durchführen, nur vormittags oder bis 16.00 Uhr mit Kursen geöffnet sind.“ (5)*

*„Angebot für ein Deutschsprachkurs ist da, aber schwer anzunehmen, viele sind berufstätig und (da) fehlt die Zeit in der Woche, so einen Kurs anzunehmen. Ich muss arbeitslos sein, um einen Sprachkurs zu besuchen. [...] Ich kann nicht Deutschkurs besuchen, weil ich zuhause ein kleines Kind habe.“ (4)*

Auf Unverständnis stößt die Regelung, dass Sprachkurse für Unionsbürger nur dann kostenlos sind, wenn sie nicht erwerbstätig sind.

*„Sprachkurse sind nur für Personen kostenlos, die arbeitslos sind oder Hilfe vom Arbeitsamt erhalten.“ (5)*

*„Leute, die das Sozialsystem nutzen, bekommen Zugang zu Sprachkursen, Leute die arbeiten, nicht. Es wird Passivität unterstützt, nicht Aktivität.“ (13)*

Bei der Sprachförderung liegt der Fokus häufig auf den erwachsenen Unionsbürgern. Doch auch die Kinder und Jugendlichen benötigen Unterstützung, die über die schulischen Möglichkeiten hinausgehen, wie das nachfolgende Zitat beispielhaft unterstreicht:

*„Aus diesem schulischen Anliegen, Lernschwierigkeiten und Fehlstunden des Schülers, habe ich erkannt, dass die mangelhaften Sprachkenntnisse, auch für die Eltern, ein Hauptproblem sind.“ (1)*

Grundkenntnisse in der deutschen Sprache können für erwerbstätige Unionsbürger eine wichtige gesundheitserhaltende Funktion haben und zwar dann, wenn sie in risikoreichen oder gefährlichen Arbeitssituationen beschäftigt sind und fehlende Sprachkenntnisse bewirken, dass sie Arbeitsschutzunterweisungen nicht oder fehlerhaft verstehen und diese dann nicht korrekt umsetzen können. Damit entstehen Gefahren für sie selbst, aber auch für ihre Mitarbeitenden und die Unternehmen selbst.

Erwerbstätige Unionsbürger benötigen flexible und vor allem zeitlich andere Möglichkeiten, die deutsche Sprache zu lernen. Ideen und Handlungsansätze aus anderen Studien wären z.B.:

- Eine hohe Flexibilität in Ort und Zeit beim Sprachlernen bieten kostenlose oder kostengünstige Sprachlern-Apps.
- Eine Beteiligung von Unternehmen an der Förderung der deutschen Sprachkenntnisse der zugewanderten Beschäftigten aus EU-Ländern könnte neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten für Sprachkurse auch die Abstimmung der Beginn- und Endzeiten mit den Arbeits-/Schichtzeiten sowie die teilweise oder komplette Übernahme der Kosten für den Sprachkurs umfassen.
- Träger von Sprachlernangeboten für geflüchtete und zugewanderte Menschen können ihr Angebotsrepertoire auf den späten Nachmittag bzw. frühen Abend an den Wochentagen oder auf das Wochenende ausdehnen, um erwerbstätigen Unionsbürgern das Erlernen der deutschen Sprache schneller zu ermöglichen.





### Potenzielle Handlungsansätze:

- Niedrigschwellige Sprachangebote jenseits der typischen Arbeitszeiten, z.B. in den Abendstunden oder am Wochenende
- Sprachlernangebote in Unternehmen, z.B. vor oder nach Schichtzeiten
- Sprachlernangebote mit zeitgleicher Kinderbetreuung, um insbesondere bei Müttern von Kleinkindern das Erlernen der deutschen Sprache zu fördern
- Sprachlernangebote in Kindertagesstätten und Schulen für Eltern von Kindern mit Migrationshintergrund
- Nutzung von Sprachlernangeboten über soziale und online-Medien

### **3.1.2 Fehlende Sprachkenntnisse und mangelnde Fremdsprachenbereitschaft unter den Beschäftigten in Ämtern und Behörden**

Fast alle der befragten Unionsbürger berichten von einer mangelnden Bereitschaft oder der Unfähigkeit der Beschäftigten in Ämtern und Behörden, aber auch in Arztpraxen und Krankenhäusern, bei Beschäftigten im ÖPNV mit ihnen Englisch zu sprechen.

Der Verweis darauf, dass sich das Amt bzw. die Behörde und die in ihnen beschäftigten Personen in Deutschland befinden und deshalb Deutsch gesprochen wird, ist vielleicht sachlich richtig, aber unfreundlich und nicht nachhaltig. Eine solche Reaktion heißt weder Menschen ohne oder mit nur mangelnden Deutschkenntnissen willkommen noch scheint sie angesichts des aktuellen und sich zukünftig noch verschärfenden Fachkräftemangels angemessen oder angebracht. Insbesondere im Vergleich mit anderen Staaten wirkt dieses Verhalten arrogant.

*„Immer seltener trifft man in Behörden arbeitende Menschen, die Englisch sprechen. Auf die Frage, ob sie Englisch sprechen können, lautet eine Antwort, dass wir in Deutschland sind. Es ist verständlich, aber Englisch ist eine so universelle Sprache in Westeuropa, dass sicherlich diejenigen, die mit Ausländern jeden Tag arbeiten, die Grundlagen kennen. Schließlich funktioniert das auch in anderen Ländern so.“ (5)*

*„Ankunft in Deutschland ... oft auch ein frustrierender und schwieriger Prozess, da die meisten Mitarbeiter an diesen Stellen, einschließlich des Ausländerbüros, kein Englisch sprechen“ (2)*

*„Es gibt kein Verständnis für Menschen und kein Einfühlungsvermögen. Als ich für Erasmus nach Rumänien ging, konnte ich kein Rumänisch, aber die Leute waren nett und ich konnte alles erledigen! Aber es gibt kein Verständnis in Deutschland“ (6)*

Es geht auch anders, wie verschiedene Studien<sup>9</sup> zeigen:

- Beschäftigung von Unionsbürgern im Bundesfreiwilligendienst in den Kommunalverwaltungen zur Erhaltung eines Zuganges zur Zielgruppe und zur Förderung ihrer Position als Schnittstelle zwischen Kommunalverwaltung und EU-Community.
- Besetzung von Schlüsselpositionen in Unternehmen und Verwaltungen mit mehrsprachigen Personen, die als Kontakt- und Ansprechperson für zugewanderte Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten sowie Arbeitgebenden dienen.

---

<sup>9</sup> Johanna Günther (2022) in Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.): Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten. Arbeit ist nicht alles. Stuttgart.

### Potenzielle Handlungsansätze:

- Vorhalten von Dolmetschern und Übersetzern durch die Ämter und Behörden
- Sensibilisierungs- und Reflexionsmaßnahmen für die Beschäftigten in Ämtern und Behörden
- Förderung guter englischer Sprachkenntnisse und der Mehrsprachigkeit von Beschäftigten an Schnittstellenpositionen in Ämtern und Behörden sowie an Positionen mit Kundenkontakt zu Personen mit Migrationshintergrund
- Gezielte Personalrekrutierung mehrsprachiger Fach- und Führungskräfte

### **3.1.3 Informationsmaterialien in den EU-Sprachen/in Muttersprache**

Fehlendes Informationsmaterial in den Sprachen der Unionsbürger behindert einerseits deren Bemühungen um eine Integration in die deutsche Gesellschaft und fördert andererseits ihre Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen. Die deutsche Bürokratie wirkt überfordernd und dies insbesondere dann, wenn Verwaltungsereignisse weder vor- noch nachbereitet werden können und damit unverständlich bleiben und Gefühle des Ausgeliefertseins und der Abhängigkeit vom Wohlwollen des Anderen fördern. Über solche Erfahrungen berichten verschiedene Unionsbürger:

*„Alle ... beklagen sich über fehlende Informationen in ihrer Muttersprache bei der Wohnungssuche, bei der Anmeldung im Bürgerbüro oder bei der Eröffnung von Bankkonten sowie über die Frustration im Umgang mit dem Personal dieser Stellen, das meist nicht hilfsbereit, sondern ungeduldig und schlecht im Umgang mit Ausländern ist.“ (2)*

Fehlendes und unverständliches Informationsmaterial in englischer Sprache oder den EU-Sprachen führt zu Fehlverhalten von Unionsbürgern und dies wiederum fördert Rassismus und Diskriminierung.

*„Es sind viele Fälle von rassistischer Behandlung durch die Straßenbahnkontrolleure bekannt, die ... ausnutzen, dass Ausländer nicht genau wissen, wie man Fahrkarten kauft ... Eine einfache Lösung wäre es, Informationen in den Sprachen dieser Ausländer oder in Englisch hinzuzufügen, die von ihnen sicher verstanden werden.“ (2)*

Ämter und Behörden, die aus Erfahrung der befragten Unionsbürger kein oder nur unzureichendes Informationsmaterial in den EU-Sprachen anbieten:

- Agentur für Arbeit
- Jobcenter
- Bürgerbüro/Einwohnermeldeamt
- Ausländerbehörde
- Jugendamt
- Gesundheitsamt
- SPZ

### Potenzielle Handlungsansätze:

- Erstellung von Informationsmaterialien in den regional (am häufigsten) vorkommenden EU-Sprachen, z.B. unter Nutzung von erfolgreich integrierten Unionsbürgern aus den jeweiligen Communities
- Nutzung verschiedener Medien wie Social Media-Kanäle, Homepages, Podcasts, ...
- Regelmäßige Kontrolle der Aktualität und der Aktualisierung von Homepages

### 3.1.4 Beratungsbedarfe in den EU-Sprachen/in Muttersprache

Neben schriftlichen Informationsmaterialien offenbaren die Gespräche auch einen hohen Bedarf an Beratungsangeboten sowohl zu allgemeinen Alltagsthemen, aber auch zu spezifischen juristischen Fragen. Explizit benannte Informations- bzw. Beratungsbedarfe waren:

- Arbeitsrecht
- Sozialrecht
- Schulpflicht
- Wohn- und Mietrecht
- Schuldenberatung
- (Aufgaben und Umgang mit dem) Jugendamt

*„Damit sich Migranten ... in Sachsen-Anhalt wohlfühlen, wäre es notwendig, dass die Verwaltung sie von dem Moment an, in dem sie in Sachsen-Anhalt ankommen, über die Existenz von Beratungsstellen informiert, die ihnen helfen könnten, Informationen in ihrer eigenen Sprache oder zumindest in Englisch zu erhalten. Die Erstellung von Broschüren mit den notwendigen Informationen in den Sprachen dieser ... Länder durch die Beratungsstellen und die öffentliche Verwaltung.“ (2)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Informations- und Beratungsabende zu lebensphasenbezogenen Themen in den EU-Sprachen der in den Regionen lebenden Unionsbürger, z.B.
  - zur Schulpflicht, zu Freizeit- und Sportvereinen für Kinder und Jugendliche
  - zu Mietrecht, Mietverträgen, (zumutbaren) Mietbedingungen und Ansprechpersonen bei Wohnungsmängeln oder Problemen
  - Meldepflichten bei Arbeitslosigkeit, Krankenversicherung bei Arbeitsverlust
- Aufbau zugehender Informationsstrukturen über die Existenz und Lage von Beratungsstellen für Unionsbürger

### 3.1.5 Diskriminierung aufgrund fehlender Sprachkenntnisse

Trotz des mangelnden Angebotes an Möglichkeiten, die deutsche Sprache zu lernen, sehen sich viele der befragten Unionsbürger aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse diskriminiert.

*„Probleme, mit denen Polen am häufigsten konfrontiert sind, die nach Deutschland ziehen, sind Diskriminierung aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse.“ (5)*

*„... die deutsche Sprache nicht kennen. Leider bin ich deshalb in deutschen Ämtern, Krankenhäusern und anderen öffentlichen Orten oft auf Diskriminierung gestoßen. Im Krankenhaus hat der Arzt dumm genickt, dass ich schon deutsch sprechen sollte, weil ich hier in Deutschland bin, und natürlich gab es unfreundliche Blicke und Kommentare, ... Auch bei den Behörden wurde ich wegen meiner schlechten Sprachkenntnisse unfreundlich kommentiert und angestarrt.“ (7)*

*„In Deutschland sind die Beamtinnen sofort genervt und machen komische Gesichter, wenn man nicht die Amtssprache spricht. Ich weiß nicht, ob es nur gegen Polen oder auch gegen andere Nationalitäten ist, aber es reicht schon, wenn jemand nicht fließend Deutsch spricht und oft zum Scheitern verurteilt ist.“ (5)*

Der Blick der Unionsbürger auf ihre Situation in Deutschland ist dabei durchaus kritisch reflektiert und beschreibt u.a. eine Nicht-Wahrnehmung, die als diskriminierend seitens der deutschen Politik empfunden wird.

*„Ich habe den Eindruck, dass Deutschland als Land das Potenzial der europäischen, insbesondere der polnischen Arbeitnehmer leider völlig verpasst hat. Als Polen sind wir nach den Türken die größte ausländische Gruppe in Deutschland. Dennoch sind wir unsichtbar. Viele Menschen leben hier, arbeiten hier, sind diesem Land verbunden. Seit dem EU-Beitritt und später der Abschaffung der Arbeitserlaubnispflicht ... kommen immer mehr Polen nach Deutschland. Leider sehe ich selten Beratungsangebote oder Informationsmaterialien in polnischer Sprache, insbesondere Angebote, die sich direkt an Polen bzw. EU-Bürger richten. Auch der Zugang zu Sprachkursen ist schwierig. Prekäre Arbeitsbedingungen und Schwierigkeiten beim Erlernen der Sprachen scheinen niemanden in der deutschen Politik zu interessieren ... Die Polen kommen hierher, um zu arbeiten, zahlen die gleichen Steuern wie die Deutschen und bleiben doch vom Staat unbemerkt.“ (16)*

### 3.2 Arbeit

Migration von Unionsbürgern erfolgt vor allem aus Gründen der Erwerbstätigkeit, zur Sicherung des Lebensunterhaltes durch Arbeit oder aus Ausbildungs- und Studieninteressen. Die Schwierigkeiten, auf die Unionsbürger auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt stoßen, sind vielfältig und reichen von der Gleichsetzung fehlender Sprachkenntnisse mit geringer Bildung und zu geringer Zeitfenster zum Erlernen der deutschen Sprache über (zu) lange und (zu) komplizierte Prozesse der Anerkennung beruflicher Abschlüsse bis zu Mangel an Informationen und Wissen über Rechte, Pflichten und Vorschriften am Arbeitsmarkt oder über Strukturen der Arbeitssuche.

Die fehlenden (guten) Sprachkenntnisse stellen einen der wichtigsten hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt dar.

*„Nicht wenige Bulgaren und Rumänen haben eine Berufsausbildung, sogar eine Hochschulausbildung. Trotz ihres Wissens verrichten die meisten von ihnen gering qualifizierte Arbeit – im Bauwesen, in Lagern, Fleischverarbeitungsbetrieben, Restaurants, Dienstleistungen usw.“ (3)*

#### 3.2.1 Anerkennung beruflicher Abschlüsse

Die Anerkennung beruflicher Abschlüsse ist ein (zu) langer, wenig transparenter und häufig unverständlicher, weil (zu) komplizierter Prozess. Insbesondere wenn Unionsbürger in Berufen ausgebildet sind, in denen in Deutschland Fachkräftemangel herrscht oder droht, sind die Verfahrensdauern und -schwierigkeiten unverständlich.

*„... notwendig, den Prozess der Anerkennung der pädagogischen Ausbildung für Migranten zu erleichtern, damit sie schnell in die Reihen der Lehrer aufgenommen werden können. Und das gilt nicht nur für Lehrpersonal“ (3)*

*„in der Gruppe sind Menschen mit sozialpädagogischer Ausbildung, eine sehr gefragte Branche in unserer Region, leider (arbeitet) die junge Frau als Reinigungskraft, weil ihr Diplom noch nicht anerkannt ist.“ (4)*

Zusätzlich sind die Anerkennungsverfahren, die notwendigen Übersetzungsleistungen und notariellen Beglaubigungen häufig mit Kosten verbunden, die über den finanziellen Möglichkeiten der Antragstellenden liegen.

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung der Verkürzung, Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse auf Landes- und Bundesebene

### 3.2.2 Wissens- und Informationsdefizite zum Verhalten auf dem Arbeitsmarkt

Die in Deutschland geltenden und üblichen Strukturen und erwarteten Verhaltensweisen bei der Arbeitssuche, die gesetzlichen Verfahren und Prozesse bei Arbeitsplatzverlust und zur Meldung der Arbeitslosigkeit sind vielen Unionsbürgern nicht vertraut, weil sie entweder in ihren Heimatländern anders ablaufen oder nicht vorhanden sind.

*„Die meisten Migranten wissen nicht, wie man eine Bewerbung schreibt, sie wissen nicht, wie und wo sie Arbeit suchen sollen, auf welche Punkte zu achten sind. Migranten brauchen Hilfe bei der Jobsuche. Eine Beratung in ihrer Muttersprache wäre eine gute Hilfe für sie.“ (3)*

*„wenn die Kündigung da ist, wissen viele nicht, wie geht es weiter: neue Arbeit suchen, wo muss ich mich melden, wer kann mir helfen bei Arbeit suchen, wer kann mir helfen, wenn ich (zu) unrecht gekündigt bin ... das sind Fragen, die niemand beantworten kann – (es) fehlt eine übergreifende Informationsveranstaltung, fehlt (eine) Verbindung Arbeitgeber – Arbeitnehmer und (eine) Beratungsstelle“ (4)*

*„Manche Vorschriften sind uns einfach nicht klar. Niemand weiß, wie es mit der Bewerbung und Arbeitslosigkeit weitergeht, wenn man seinen Job verliert. In vielen Ländern, z. B. in Polen, ist man auch dann krankenversichert, wenn man kein Arbeitslosengeld erhält. Das ist in Deutschland nicht der Fall. Die Menschen wissen das nicht. Es gibt einen Mangel an Informationen.“ (5)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung themenspezifischer Informations-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, auch zugehender Art und mit niedrigschwelligem Zugang

### 3.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein Großteil der Unionsbürger ist mit der (Groß-)Familie, mit Kindern nach Sachsen-Anhalt gekommen. Auf den hohen Stellenwert einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unionsbürger wurde schon in Abschnitt 2 verwiesen. In erster Linie basiert eine gute Vereinbarkeit auf der Verfügbarkeit freier Betreuungsplätze in Kindertagesstätten und Horten, aber auch ein offenes und zugängliches Angebot an Freizeitaktivitäten für Kinder und Jugendliche fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Über alle Befragungen hinweg wird deutlich, dass die Erfahrungen mit dem Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten und der Verfügbarkeit von freien Plätzen unterschiedlich sind. Während die einen darauf verweisen, dass die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen und die damit verbundene Möglichkeit, dass insbesondere die Frauen einer eigenen Erwerbtätigkeit nachgehen können, für sie eine der Hauptgründe war und ist, in Sachsen-Anhalt zu leben (siehe Abschnitt 2), verweisen andere auf Schwierigkeiten im Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen. Auch Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche mit EU-Migrationshintergrund sind nicht ausreichend bekannt oder vorhanden.

*„Für die Schüler fehlen Möglichkeiten, in ihrer Freizeit an unterschiedlichen Aktivitäten teilzunehmen. Damit wäre ein besseres Lernen der deutschen Sprache, Integration und Motivation zu Lernleistung möglich.“ (1)*

*„Den Schülern fehlen zusätzliche Aktivitäten, zum Beispiel: Malen, Musizieren, Turnen, Schach, Singen. (Man) kann auch Migranten einbeziehen, die in ihrem Heimatland eine angemessene Ausbildung erhalten haben und nützlich sein könnten. ... Ich möchte den*

*positiven Moment hervorheben, dass es in unserer Stadt viele verschiedene Sportvereine gibt“ (3)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung des Ausbaus von Kinderbetreuungskapazitäten in Regionen mit Knappheit unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von Familien mit Migrationshintergrund
- Förderung der Bekanntheit von Freizeitangeboten für Kinder und Jugendliche unter Einwohnern mit Migrationshintergrund

### **3.2.4 Diskriminierung im Arbeitsleben, auf dem Arbeitsmarkt**

Auch im Arbeitsleben, auf dem Arbeitsmarkt erleben Unionsbürger Diskriminierungen. So werden ihnen z.B. Krankheitstage nicht ausreichend anerkannt oder Urlaubstage nicht gewährt, sie werden schlechter bezahlt oder von Arbeitskollegen rassistisch beschimpft.

*„Zeitarbeitsfirmen bieten auch unterschiedliche Tarife für Deutsche und andere für Polen an. Auf gleichen Positionen und bei gleicher Arbeit haben Polen oft niedrigere Löhne und erhalten nicht die gleichen Zulagen wie Deutsche.“ (5)*

Auch fehlendes Wissen über Arbeits- und Arbeitnehmerrechte sowie über (soziale) Hilfestrukturen kann im Arbeitsleben zu Diskriminierungen führen.

*„Informationen über Arbeitsrechte bzw. finanzielle Unterstützung, wenn seitens der Firma die Arbeit so gekürzt wird, dass man kaum überleben kann. Ich wusste damals gar nicht, dass man da Hilfe beantragen kann.“ (15)*

*„Polnische Pflegekräfte, die in der Regel in der Schattenwirtschaft, bei langen Arbeitszeiten und unter schwierigen Arbeitsbedingungen arbeiten, befinden sich in einer besonders schlechten Situation. Sie haben niemanden, an den sie sich wenden können.“ (16)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Kontrollen bei Zeitarbeitsfirmen über die Einhaltung von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten
- Zugehende Informationsangebote über Arbeitsrechte, Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfestrukturen in schwierigen Arbeitssituationen

### **3.3 Ämter und Behörden**

Neben der Sprache und der Arbeit stellt der Umgang mit Ämtern und Behörden einen wichtigen Bereich der Integration von Unionsbürgern in die Gesellschaft dar. Die Bedarfe, auf die sie verweisen, sollten selbstverständlich sein: freundliches und zugewandtes Auftreten der Beschäftigten in den Ämtern und Behörden, verbunden mit validen Sprachkenntnissen und Fachwissen. Doch die Erlebnisse schildern eine andere Praxis:

#### **3.3.1 Unfreundlichkeit, fehlende Zugewandtheit**

Fast alle der befragten Unionsbürger berichten von unfreundlichen, genervten und abweisenden Reaktionen der Beschäftigten in den Ämtern und Behörden, insbesondere dann, wenn die deutschen Sprachkenntnisse der Unionsbürger (noch) gering sind.

*„Oft sind die Mitarbeiter an diesen Standorten ungeduldig und wenig hilfsbereit“ (2)*

*„Jemandem wurde das Kindergeld entzogen, wir versuchen die Familienkasse anzurufen. Ich sage, dass ich eine Freundin bin, ... ich gebe alle Daten und alle Zahlen, worauf sie zur Antwort bekommt, ... sie können solche Informationen nicht an Dritte weitergeben. Es spielt keine Rolle, dass sie neben mir war, sie ist stur und sagt nein. Ich frage, wie können wir dann*

*herausfinden, was als nächstes kommt? Sie müssen persönlich erscheinen - bei der Familienkasse Chemnitz-hat die Dame gesagt. Aber warum in Chemnitz, wenn wir in Magdeburg sind? Die Antwort ist, weil sie dort Polen bedienen und das Telefon (wird) aufgelegt.“ (5)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Sensibilisierung der Beschäftigten in Ämtern und Behörden für die Lebenssituationen von Unionsbürgern
- Identifizierung und Abbau von überfordernden und herausfordernden Situationen in Ämtern und Behörden
- Förderung von Supervisionen und Reflexionen sowie Schulungen in Kommunikation und Konfliktmanagement

### **3.3.2 Fehlende Sprach- und Fachkenntnisse**

Fehlende Sprach- und Fachkenntnisse<sup>10</sup> seitens der Beschäftigten in Ämtern und Behörden erschweren eine erfolgreiche Integration von Unionsbürgern erheblich. Insbesondere fehlende Fachkenntnisse, falsche Auslegungen und Anwendungen der gesetzlich geregelten Vorschriften werden als Willkür und Schikane erlebt, führen zu erheblichen Verzögerungen und verursachen damit sowohl hohe individuelle Kosten bei den Unionsbürgern, aber auch hohe gesellschaftliche Kosten durch die langen Verfahrensdauern und die damit zusammenhängenden personellen und wirtschaftlichen Kosten in den jeweiligen Ämtern und Behörden.

Fehlende Fachkenntnisse bewirken u.a. Verstöße gegen das Freizügigkeitsgesetz, aber auch gegen das Gebot der Gleichbehandlung und in der Zuordnung von gesetzlichen Regelungen.

#### *Verstöße gegen das Freizügigkeitsgesetz*

In mehreren Gesprächen offenbarten sich Verstöße gegen das Freizügigkeitsgesetz durch das Handeln der Beschäftigten in Ämtern und Behörden. Beispiele hierfür sind z.B. Versuche, Unionsbürger trotz der Absicherung des Lebensunterhalts durch Familienmitglieder abzuschieben. Als Begründung wird vorrangig die fehlende Arbeit angeführt, insbesondere dann, wenn Unionsbürger innerhalb von drei Monaten keine (neue) Arbeit vorweisen können. Das Freizügigkeitsgesetz besagt jedoch, dass Unionsbürger solange im EU-Land ihres Wunsches leben können, wie sie dort abgesichert sind.

#### Verwehrung von ALG-Zahlungen

*„Die Frau arbeitet hier 11 Monate, ihr fehlen 2 Wochen bis zu einem ganzen Jahr. Die Dame in der Agentur für Arbeit sagt, dass keine Anmeldung möglich ist, weil sie kein volles Jahr (gearbeitet) hat. Ja, es gibt kein Jahr, aber die ALG wird gezahlt, wenn sie in den letzten zwei Jahren ein Jahr (voll) gearbeitet hat, egal in welchem EU Land. Ich habe versucht, es höflich zu erklären, dass wir für diese zwei Wochen Arbeitspapiere aus Polen schicken werden, dann war der Schrei groß, dass ihr niemand beibringen wird, was kann und was nicht. Dass sie hier arbeitet und es besser weiß. [...] Wir versuchen, Information zu erhalten, ob es möglich ist, einen anderen Termin zu vereinbaren, wir hören, dass es kein Wunschkonzert (Zitat) ist. Spricht ein Büroangestellter wirklich so mit einem Kunden? Nur weil sie Polen sind?“ (5)*

*„Mir wurde gesagt, dass ich keinen Anspruch auf Alg1 habe, weil ich noch nicht ein ganzes Jahr in Deutschland gearbeitet habe. Ich hatte aber mehr als zwei Jahre in der EU gearbeitet.“*

---

<sup>10</sup> Zu fehlenden Sprachkenntnissen siehe Abschnitt 3.1.2



*Diese Arbeitsjahre wurden jedoch nicht anerkannt, und es hieß, dass dies ein großes Problem darstellen würde. Ich weiß, dass die Vorschriften etwas anderes besagen.“ (8)*

### **Geografische und politische Wissensdefizite**

In den Gesprächen wiesen die Unionsbürger auch darauf hin, dass die Beschäftigten in den Ämtern und Behörden nicht wussten, welche Länder zur Europäischen Union gehören und damit unter das Freizügigkeitsgesetz fallen. So wurden Befragte z.B. aufgefordert, eine Aufenthaltserlaubnis zu erbringen, obwohl dies für Angehörige aus EU-Staaten nicht notwendig ist.

*„Beamtin im Bürgerbüro ... die Dame fragte nach Pass, Aufenthaltserlaubnis und bittet um Anmeldung mit Visum im Ausländerbüro. Hallo, welche Erlaubnis habe ich gefragt. Wir gehören zur EU, wir brauchen keine Aufenthaltserlaubnis. Wir können hier ohne zusätzliche Papiere leben und arbeiten. Dies ist nicht der einzige Fall im Bürgeramt... Mitarbeiter von Ämtern wissen nicht, welche Länder in der EU sind und machen uns alles schwer.“ (5)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Qualifizierung und Weiterbildung, insbesondere im juristischen Bereich, der Beschäftigten in den jeweiligen Ämtern und Behörden

### **3.3.3 Verwaltungshandeln und Digitalisierung**

Aber auch die deutsche Bürokratie allgemein und die mit ihr verbundenen (zeit-)aufwändigen administrativen Prozesse, Meldepflichten sowie eine unzureichende Digitalisierung bürokratischer Prozesse und Angebote können sich als hemmend auf die Haltefunktion und Integration von (EU-)Migranten auswirken:

- *„Unionsbürger müssen alle 6 Monate eine Erweiterte Meldebestätigung vom Bürgerbüro/ Einwohnermeldeamt besorgen (Termin zu bekommen, dauert über 1 Monat). Diese benötigen sie, um z.B. Fahrzeugpapiere zu erneuern/beantragen, Führerschein zu verlängern, für Jobcenter/Agentur für Arbeit etc. Zu dem Zeitpunkt muss die Erweiterte Meldebestätigung noch mindestens 3 Monate gültig sein. Menschen verlieren dadurch ihre Termine beim Jobcenter. Von den Beteiligten wird dieses Prozedere als Schikane empfunden.“ (Z02)*
- *„Die polnische Hotline auf der Website der Familienkasse funktioniert nicht seit Jahren. Auch die E-Mail-Adresse ist veraltet. Gibt es auch keine Digitalisierung. Sind das besondere Schwierigkeiten?“ (5)*
- *„Aber die deutsche Bürokratie, die fehlende Digitalisierung, die verknöcherten Strukturen, die Schwierigkeit einfache Dinge zu erledigen, verglichen mit der Leichtigkeit, mit der man das Gleiche in Polen tun kann, gibt zu denken.“ (16)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Überprüfung bürokratischer (Melde-)Erfordernisse
- Überprüfung von Schnittstellen und Abstimmung von Prozessketten in administrativen An- und Rückmeldeverfahren
- Beschleunigung und Vereinfachung von administrativen Meldeprozessen in den Kommunalverwaltungen
- Aktualisierung und Pflege sowie kontinuierlicher Ausbau digitaler Informations- und Beratungsangebote von (kommunalen) Verwaltungen, (lokalen) Beratungsstellen

- zunehmende Übersetzung digitaler Informations- und Beratungsangebote in die EU-Sprachen, die Muttersprachen von Unionsbürgern in Sachsen-Anhalt sind (Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Spanisch, Italienisch, ...)

### 3.4 Wohnen und Alltagsleben

Ein entscheidender Haltefaktor neben einer sicheren Erwerbstätigkeit ist eine bezahlbare und gute Wohnsituation. Hierzu gehören nicht nur die Wohnung an sich, sondern auch die mit ihr verbundenen Rechte und Pflichten und das Wissen darüber. Neben dem Wohnen berichten die befragten Unionsbürger auch über herausfordernde Situationen bei der Wahrnehmung medizinischer Versorgungsangebote.

#### 3.4.1 Wohnen

Wohnen, Mietverträge, Wohnungswechsel, Nebenkosten – das sind Themen, die für viele der befragten Unionsbürger vor allem am Anfang ihres Lebens in Deutschland schwer zu verstehen waren, in denen es vielfach auch zu Missbrauch und durchaus kriminellen Handlungen kam und für die keine ausreichenden Beratungsangebote in den EU-Sprachen vorgehalten werden, um über Informations- und Wissensvermittlung solche missbräuchlichen und kriminellen Strukturen zu vermeiden.

*„Migranten wissen nicht, wie das Verfahren zum Mieten einer Wohnung aussieht, und wir begegnen oft, dass jemand einen Vertrag für eine Wohnung in einem Park auf einer Bank (!) unterschrieben hat. Natürlich hat er diese Wohnung später nicht bekommen, aber er hat Geld dafür bezahlt, es zu finden. Auch die Anmietung eines Zimmers ohne Anmeldung ist ein Standardverfahren.“ (5)*

*„Viele Menschen sind auch nicht in der Lage, mit Immobilienmaklern irgendetwas zu regeln. Ich kenne viele Leute, deren Heizkörper in ihren Wohnungen den ganzen Winter über nicht funktionierten, weil ihnen niemand von Wobau helfen wollte.“ (7)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Aufbereitung von Informationen zu Rechten und Pflichten von Mietern in den EU-Sprachen
- Förderung der Benennung von mehrsprachigen Ansprechpersonen in den Kommunen und/oder den Wohnungsgesellschaften zu Miet- und Wohnungsfragen, zugangsfördernd wirken vor allem Ansprechpersonen, die aus den Communities kommen oder ihre Sprache sprechen

#### 3.4.2 Alltagsleben

Neben einem Bedarf an Informationen und Beratungen sowie Informationsmaterialien in den EU-Sprachen (Abschnitt 3.1) verweisen die befragten Unionsbürger auch für das Alltagsleben in Deutschland bzw. Sachsen-Anhalt auf vielfältige Informations- und Beratungsbedarfe. Schon allein die Kenntnis über (lokale) Beratungsstellen und -angebote ist aufgrund fehlender oder unzureichender Informationsstrukturen nicht ausreichend vorhanden. Als Beratungsbasis dienen u.a. von Nutzern geteilte Informationen und Erfahrungen auf Social Media, die weder den Anspruch auf Vollständigkeit oder Gültigkeit noch auf Richtigkeit erfüllen können.

*„Bevor ich dieses Formular [Autorin: Frageleitfaden] gelesen habe, wusste ich nicht wirklich, dass es lokale Beratungsstellen gibt, also habe ich mich mehr auf die sozialen Medien verlassen. [...] Die meisten Informationen werden auf Deutsch geteilt, es gibt ... die*

*Übersetzung mit Google ..., aber es wird wortwörtlich übersetzt und ... eine Sache, die ich mit Deutsch gelernt habe, dass wörtliches Übersetzen nie eine gute Idee ist.“ (14)*

Fehlende, unvollständige oder falsche Informationen über Alltagsstrukturen und alltägliche Handlungsweisen führen u.a. zu Fehlverhalten oder finanziellen Mehrbelastungen.

*„Deutscher Rundfunk ... Die Gebühr muss, wie ich jetzt herausgefunden habe, nur von einem Mieter bezahlt werden, aber bevor ich einen Kollegen gefragt habe, wusste ich das nicht und so habe ich seit dem ersten Monat, in dem ich hier war, bezahlt. Vielleicht wäre dieses kleine Missverständnis nicht passiert, wenn ich jemanden mit richtigem Fachwissen gehabt hätte...“ (14)*

Darüber hinaus werden sogenannte sekundäre Informations- und Beratungsbedarfe sichtbar, die für das Wohlfühl im Alltag, für die gesellschaftliche Teilhabe und eine ganzheitliche Integration in eine Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sein können.

*„... aber ich würde mir auch wünschen, dass es mehr Informationen über sekundäre Dinge gibt. In anderen Ländern, wie z.B. Italien, gibt es ein völlig anderes System, angefangen beim Schulsystem, der Wohnungssuche, der Integration in die Gemeinschaft, Freiwilligendienste, an denen ich teilnehmen könnte, Lebensmittel-, Kleider- und Blutspenden. Wir konzentrieren uns oft auf das Wesentliche, aber in Wirklichkeit gibt es so viele Menschen wie mich, die nicht nur etwas von diesem Land „nehmen“, sondern auch etwas geben wollen. In meiner knapp bemessenen Freizeit habe ich mich immer ehrenamtlich engagiert, in Altenpflegeheimen haben wir zum Beispiel sonntagsmorgens Frühstückskuchen gebacken, ich habe immer Blut gespendet, ich habe immer Kleidung, die ich nicht mehr brauchte, zu den Zentren gebracht, um sie Menschen zu geben, die sie brauchten und ich wünschte, ich könnte das hier auch tun, denn wann man anderen helfen kann, fühlt man sich gut und als Teil der Gemeinschaft.“ (14)*

Neben Informations- und Beratungsangeboten wird auch auf das Fehlen von Dienstleistungen in englischer Sprache oder den EU-Sprachen hingewiesen:

*„Es mangelt auch an Dienstleistungen in englischer Sprache, die in der modernen Welt die Standardsprache der täglichen Kommunikation ist.“ (16)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Aufbau, Etablierung und Aktualisierung zugehender Informationsdienste über (lokale) Beratungsangebote zum Leben und Arbeiten in Deutschland bzw. in Sachsen-Anhalt
- Entwicklung von Informationsmaterialien über Alltagsbereiche des Lebens in Deutschland, wie z.B. über Rundfunk- und Fernsehgebühren, TV- und Internetzugänge, Freizeit- und Kulturangebote, (lokale) Vereinsstrukturen, Freiwilligendienste oder Spendenmöglichkeiten von Blut, Lebensmitteln oder Kleidung,
- Förderung der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten in Englisch oder in EU-Sprachen

#### **3.4.3 Diskriminierung im Alltagsleben**

Sowohl im Bereich Wohnen als auch im Alltagsleben verweisen einige Unionsbürger auch auf selbst erlebte oder beobachtete Diskriminierung:

*„viele Vermieter geben deutschen Staatsbürgern als Mieter in ihren Wohnungen Vorrang vor Ausländern (das passiert auch bei der Suche nach einem Zimmer in einer WG)“ (2)*

*„[...] und natürlich gab es ein paar unfreundliche Blicke und Kommentare, dass wir nicht arbeiten und die deutsche Krankenkasse und Sozialhilfe nutzen...Aber ich arbeite hier und bezahle Steuern...“ (7)*

Die medizinische Versorgung steht vor allem in einigen ländlichen Regionen Sachsen-Anhalts vor großen Herausforderungen. Die Unzufriedenheit darüber äußert sich u.a. in diskriminierenden Verhaltensweisen gegenüber Unionsbürgern.

*„Ich habe immer nette und hilfsbereite Ärzte getroffen, die mir alles erklärt haben, aber der Service an der Rezeption in der Praxis lässt oft zu wünschen übrig. Ich spreche fließend Deutsch, wollte mich bei einem Arzt anmelden und mir wurde gesagt, es gäbe keine Plätze mehr und ich solle es in meinem eigenen Land versuchen.“ (7)*

### 3.5 Community

**Communities** zugewanderter Menschen, die sich häufig aus zugewanderten Menschen eines gemeinsamen Herkunftslandes zusammensetzen, können sowohl integrationsfördernd als auch integrationshemmend wirken. Integrationsfördernd ist ihre Wirkung dann, wenn sie den neu zugewanderten Menschen das Ankommen erleichtern, indem sie sie z.B. mit den (regionalen) Strukturen und Bedingungen von Arbeit und (Alltags-)Leben vertraut machen, bei Behördengängen begleiten, beim Erlernen der neuen Sprache unterstützen, Kontakte zu Nachbarschaft und eingewandelter Bevölkerung bieten und gleichzeitig auch Raum geben zum Erhalt von Muttersprache, Kultur und Traditionen.

*„Die meisten Informationen, die ich habe, habe ich online gefunden, insbesondere in Communities, wo man Fragen stellen kann und Antworten von anderen Nutzern bekommt.“ (14)*

Integrationshemmend wirken solche Communities, wenn sie die Isolation und Abschirmung der zugewanderten Bevölkerung fördern, z.B. durch die Fokussierung auf den Gebrauch der Muttersprache, auf die Weitergabe von Fehlinformationen oder dem Ausnutzen von Unwissenheit. Ihre hemmende Wirkung entfaltet sie insbesondere dann, wenn sie die Abschottung und den Rückzug auf die Muttersprache fördert. Je schwieriger und langwieriger der Weg zum Erlernen der deutschen Sprache ist, desto stärker scheint der Rückzug auf die Community und die eigene Muttersprache zu werden. Bleiben Communities unter sich, können sie sich zu Parallelwelten mit eigenen Regeln entwickeln, die einer Integration in die deutsche Gesellschaft häufig entgegenstehen.

*„Eine Parallelwelt, die in sich lebt! So kann Integration nicht gelingen.“ (1)*

*„Eines der Probleme, zu denen diese Schwierigkeit beim Erlernen der deutschen Sprache führt, ist eine langsame oder manchmal gar nicht vorhandene Integration in das deutsche Leben und die deutsche Kultur, was dazu führt, dass sich diese Menschen in Kreisen bewegen, die aus ihrem eigenen Land stammen oder nur ihre Muttersprache oder Englisch sprechen, was in vielen Fällen dazu führt, dass diese jungen Menschen, die in der Blüte ihres Lebens stehen, beschließen, in ihre Länder zurückzukehren, da die Jobs, die sie haben, auch wenn sie besser bezahlt sind als in ihren Herkunftsländern, ihnen nicht genug Geld bieten, um zu sparen, Sprachkurse zu bezahlen und Leute zu treffen, um ein zufriedenstellendes soziales Leben zu führen.“ (2)*

*„Rumänen und Bulgaren vereinen sich in Gemeinschaften, die gemeinsame Prinzipien und Bräuche teilen. Hier können sie in der gleichen Sprache kommunizieren, einige Events feiern, bei denen sie sich wohlfühlen. Migranten unterliegen meist dem Work-Home-Zyklus. Die Menschen sehnen sich nach den einfachen Dingen, nach Gelegenheiten zum Kaffeetrinken mit Familie und Freunden, nach Besichtigungen, ins Museum, ins Kino etc. Freizeit, Hobbys und die Kommunikation mit anderen Menschen sind Dinge, die das Leben leichter machen und helfen, neue Energie zu tanken. Sie sind notwendig. Sozialisierung und Unterstützung*

*durch die Gemeinschaft sind sehr wichtig und helfen den Menschen, sich nicht allein zu fühlen und das Leben so gut wie möglich zu genießen. Das ist ein Vorteil der Gemeinschaft, aber auch ein Nachteil, denn Kommunikation nur innerhalb der Gemeinschaft verhindert die Integration in die deutsche Gesellschaft, die Vereinigung zu einer großen Gruppe. Ich denke, dass mehr interkulturelle Veranstaltungen stattfinden sollten, an denen verschiedene Nationalitäten teilnehmen würden, wo die Kommunikationssprache zwischen den Menschen Deutsch wäre. Weißenfels hat dieses Jahr 3 solcher Veranstaltungen durchgeführt, was sich sehr positiv auf die Stimmung der Migranten ausgewirkt hat.“ (3)*

#### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung der Kennenlern-, Austausch- und Integrationschancen durch Schaffung interkultureller Begegnungsräume, Freizeitangebote und Veranstaltungen
- Vernetzung der regionalen sprach- oder länderspezifischen Communities untereinander und mit kommunalen und zivilgesellschaftlichen Akteuren
- Benennung von kommunalen Ansprechpersonen für die Communities
- Zugehende (kommunale) Austausch-, Informations- und Beratungsangebote für Communities, u.a. auch zur Erfassung der Unterstützungsbedarfe und zur Identifizierung von Integrationshürden

## 4. Einordnung in Ergebnisse vergleichbarer Studien zu Unionsbürgern

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse aus ausgewählten Studien vorgestellt, die sich mit der Situation von Unionsbürgern in Sachsen-Anhalt oder in vergleichbaren Situationen auseinandersetzen. Dabei verfolgt dieser Abschnitt in erster Linie das Ziel, die Aussagen der befragten Unionsbürger aus Sachsen-Anhalt (Abschnitt 2 und 3) zu vertiefen und zu ergänzen, nicht erfragte Aspekte und andere Perspektiven aufzuzeigen sowie andere oder neue integrationsfördernde Ansätze und Strategien aufzuzeigen.

Folgende Studien wurden unter den genannten Aspekten analysiert:

- Paul Becker, Ildikó Pallmann, Johannes Remy (2023) in: Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (EUmigra) (Hrsg., 2023): EU-Zuwanderung Sachsen-Anhalt: Bestandsaufnahme – Bedarfsanalyse – Perspektivabschätzung. Magdeburg.
- Susanne Winge, Ernst Stöckmann (2022): Bedarfe und Erfordernisse in Beratungseinrichtungen mit Bezug auf die Zielgruppe der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Sachsen-Anhalt.
- Johanna Günther (2022) in Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.): Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten. Arbeit ist nicht alles. Stuttgart.
- Christine Sattler, Kristin Wicklein (2024) in: Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. (Hrsg., 2024): Menschen mit Migrationserfahrungen in Freiwilligendiensten. Eine Befragung von Einsatzstellen in Sachsen-Anhalt. Halle (Saale).

### 4.1 EU-Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt: Betrachtung der Bereiche Demografie, Bildung und Arbeitsmarkt

**Becker, Pallmann und Remy** (2023) von der Minor-Wissenschaftsgesellschaft erstellten die erste Grundlagenstudie zu Unionsbürgern in Sachsen-Anhalt im Auftrag der Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (AGSA e.V.) und setzten dabei sowohl die Arbeitsmarktintegration als auch die soziale Integration in den Mittelpunkt ihrer Analysen. Ziel der Studie war die Schaffung einer aktuellen Datenbasis für die EU-Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt.

Sie kommen zu folgenden, auch für die Integrationspolitik Sachsen-Anhalts beachtenswerten Ergebnissen:

Angebote zur Förderung eines längerfristigen Verbleibs in Deutschland bzw. Sachsen-Anhalt wirken sich hemmend auf die Ab- oder Weiterwanderung von Unionsbürgern aus. Vor diesem Hintergrund kann der von ihnen für Sachsen-Anhalt aufgezeigte Trend zu mehr Zuzügen und weniger Fortzügen als positive Entwicklung eingeordnet werden. Gleichzeitig kann dies auch als Indikator für einen Nachholeffekt und die Wahrnehmung Sachsen-Anhalts als Bundesland mit einer (zunehmend) guten Arbeitsmarktsituation interpretiert werden. So leben und arbeiten überdurchschnittlich viele Unionsbürger im Landkreis Anhalt-Bitterfeld (Chemische Industrie) und im Burgenlandkreis (Lebensmittelindustrie).

Die in Sachsen-Anhalt lebenden Unionsbürger sind häufiger männlich, jünger und haben mehr Kinder als Zugewanderte mit EU-Staatsangehörigkeit in Deutschland insgesamt. Dies kann – insbesondere bei Förderung ihrer sozialen, Bildungs- und Arbeitsmarktintegration – positive Auswirkungen auf die Bevölkerungs- und Erwerbspersonenstruktur und den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der durch ein hohes Durchschnittsalter gekennzeichneten einheimischen Bevölkerung haben.

Becker u.a. verweisen auf wissenschaftliche Belege für den starken Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau einer Bevölkerung und dem langfristigen volkswirtschaftlichen Wachstum und der entscheidenden Rolle, die dem Bildungssystem dabei zukommt. Vor diesem Hintergrund muss eine gute Integration von Kindern und Jugendlichen (nicht nur) mit EU-Staatsbürgerschaft in das Bildungs- und Ausbildungssystem besondere Beachtung erfahren. Ein entscheidender Schlüssel hierfür ist u.a. das Erlernen der deutschen Sprache. Die in Sachsen-Anhalt lebenden Kinder und Jugendlichen mit EU-Staatsbürgerschaft kommen – wie auch die erwachsenen Unionsbürger – in erster Linie aus Rumänien, Polen und Bulgarien. Die Anzahl an Schülern aus EU-Staaten ist seit 2010 kontinuierlich gestiegen, allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau. 2010 besuchten 330 Schüler mit EU-Staatsbürgerschaft eine Schule in Sachsen-Anhalt, 2020 waren es 2.277 Schüler.

Der höchste Anteil an Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft findet sich 2021 in den Freien Berufen (9,6 %), im Handwerk (5,9 %) und im Bereich Industrie und Handel (5,7 %). In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes sind in Sachsen-Anhalt kaum Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft zu finden. Aufgrund der besonderen demografischen Situation im Öffentlichen Dienst (hoher Altersdurchschnitt, hohe Pensionierungswelle) verweisen Becker u.a. auf den dringenden Bedarf einer Gegensteuerung. Eine solche Entwicklung könnte mittel- und langfristig durch die Gewinnung von mehrsprachigen Fachkräften und dem Zugang zu den Communities der Bürger ohne deutsche Staatsbürgerschaft deren soziale, gesellschaftliche und Arbeitsintegration fördern und damit gleichzeitig Chancen auf eine erfolgreiche Willkommenskultur zur Abfederung der demografischen Folgen eröffnen.

Becker u.a. weisen bei der Analyse internationaler Absolvierender an Hochschulen und Universitäten Deutschlands auf eine spezifische Disparität hin: Einerseits werden die Curricula der Ausbildung internationaler und ermöglichen damit auch Studierenden ohne gute Deutschkenntnisse ein Studium in Deutschland, andererseits scheint dies nicht immer förderlich für den nachfolgenden Verbleib dieser Absolvierenden und ihre erfolgreiche Integration in Deutschland zu sein, da die Unternehmen insbesondere bei Universitäts- und Hochschulabsolvierenden gute Kenntnisse der deutschen Sprache fordern.

Vom Wintersemester 2015/2016 zum Wintersemester 2021/2022 stieg die Anzahl von Studierenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft um 36,5 Prozent. Demgegenüber sank die Anzahl deutscher Studierender im gleichen Zeitraum um 5,5 Prozent. Becker u.a. identifizieren „die Attraktivität des Studienortes Sachsen-Anhalt ... als ein sehr positives Zeichen für die Entwicklung des Landes“ und merken an, dass über „notwendige Integrations- und Onboarding-Maßnahmen sowohl in den Betrieben als auch in der Aufnahmegesellschaft ... die Absolvent\*innen ... einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung vor Ort leisten“<sup>11</sup> können. In diesem Zusammenhang gewinnt ein betriebliches und gesellschaftliches Integrationsmanagement an besonderer Wichtigkeit.

Das Interesse an Integrationskursen als einer der zentralen Voraussetzungen für den Spracherwerb und somit auch für eine erfolgreiche soziale, gesellschaftliche und Arbeitsmarktintegration ist bei vielen Unionsbürgern vorhanden, jedoch im Alltag aufgrund der fehlenden Passfähigkeit zwischen Angebots- und Arbeitszeiten sowie der von den Unionsbürgern zu tragenden Kurskosten häufig nicht nutzbar. Becker u.a. fordern eine stärkere Förderung von und einen unkomplizierten Zugang zu Angeboten zum Spracherwerb, um den bestehenden Bedarfen der Unionsbürger gerecht zu werden.

Der Anteil der Unionsbürger an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt lag 2022 mit drei Prozent deutlich unter dem Niveau Deutschlands mit acht Prozent. Mehr als ein Drittel der Unionsbürger sind sowohl in Sachsen-Anhalt als auch deutschlandweit jedoch im Helferbereich tätig und – so Becker u.a. – damit häufig unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt.

Vor dem Hintergrund, dass für die Stabilität und das Wachstum des sachsen-anhaltischen Arbeitsmarktes die Gewinnung und Sicherung von (qualifizierten) Fachkräften aufgrund der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung von besonderer Bedeutung ist, sollte eine qualifikationsgerechte Beschäftigung und kontinuierliche Weiterbildung aller Fachkräfte, unabhängig ihrer Herkunft, angestrebt werden. Eine solche Arbeitsmarktstrategie hätte gleichfalls positive Effekte auf den Verbleib von (EU-)Migranten im Land und damit auf die Fachkräftesicherung für Sachsen-Anhalt.

## 4.2 Perspektive der Beratenden

**Winge und Stöckmann** (2022) richten den Fokus auf die Bedarfe und Erfordernisse von Beratenden in Beratungseinrichtungen für die Zielgruppe der Unionsbürger und zeichnen ein Sachsen-Anhaltweit erstes Gesamtbild zum Ist-Zustand ihrer Beratungsbedarfe und ihrer Ansprache. Befragt wurden die Leitungs- und Fachebene von Migrationsberatungsstellen sowie Beratungsstellen der Allgemeinen Sozialen Beratung. Zu ausgewählten Fragestellungen werden die Ergebnisse zu den Befragungsergebnissen der Koordinierungsstellen für Integration in den Landkreisen und kreisfreien Städten aus dem Jahr 2021 in Bezug gesetzt. Ausgewählte Ergebnisse werden nachfolgend dargestellt und in Bezug zu den qualitativen Befragungsergebnissen der Unionsbürger aus Sachsen-Anhalt gesetzt.

Einige Befragte aus den Beratungsstellen verwiesen, ergänzend zu den nachfolgend detaillierter dargestellten Ergebnissen, auf einen Bedarf an:

- Angeboten für Schulungen von Beratungsfachkräften im Bereich der EU-Zuwanderung,
- mehr finanzielle und personelle Kapazitäten für Beratungen von Unionsbürgern („nur im Rahmen der Kapazitäten“ wird den Bedarfen der Unionsbürger nicht gerecht),

---

<sup>11</sup> S. 56



- Weiterbildungen im Umgang mit (EU-)Migranten für Personal in Kommunen und Jobcentern sowie
- mindestens eine spezifische Beratungsstelle für Unionsbürger in der Stadt (bzw. in den Regionen, in denen Unionsbürger leben).

#### 4.2.1 Beratungsangebote und Beratungskapazität

Es gibt Anzeichen für eine Zunahme an Angeboten der Allgemeinen Sozialen Beratung, ggf. bei gleichzeitiger erhöhter Inanspruchnahme der Beratungsangebote. Gleichzeitig wird die Beratungskapazität von 53 Prozent der befragten Beratungsstellen als unzureichend eingeschätzt. Unter den Koordinierungsstellen für Integration ist diese Einschätzung noch höher.

Mit dem Auftreten der Corona-Pandemie gelang – u.a. zur Sicherung der Beratungsbedarfe – eine schnelle Entwicklung alternativer Beratungsangebote, z.B. Online-Beratungen über Zoom.

#### 4.2.2 Beratungsqualität

Mit 52 Prozent ist der Anteil an Mehrfachberatungen zum gleichen Anliegen sehr hoch. In den Interviews der Unionsbürger finden sich viele Hinweise auf ungeklärte Beratungsbedarfe, so dass der hohe Anteil an Mehrfachberatungen zum gleichen Anliegen auch als Hinweis auf eine unzureichende oder nicht bedarfsgerechte Beratungsqualität interpretiert werden kann.

Auch der Beratungsaufwand von Unionsbürgern, der von mehr als jeder dritten befragten Beratungsstelle als erhöht im Vergleich zu allen Beratungen eingeschätzt wird, kann als ein Hinweis auf eine unzureichende oder nicht bedarfsgerechte Beratungsqualität eingeordnet werden. Auch bei diesem Punkt erfolgt eine höhere Einschätzung durch die Koordinierungsstellen für Integration.

Gleichzeitig muss angemerkt werden, dass fehlende oder mangelhafte Sprachkompetenzen sowohl bei den Beratungssuchenden als auch bei den Beschäftigten der Beratungs- und Koordinierungsstellen sich negativ auf die Beratungsqualität auswirken können. Hinweise hierauf finden sich auch in den Befragungsergebnissen der Beratungsstellen: 42 Prozent der Unionsbürger werden unzureichende Sprachkenntnisse und nur 38 Prozent ausreichende Sprachkenntnisse attestiert. Die Beratungsgespräche erfolgen zu drei Vierteln in englischer Sprache (73,5 %) und nur zu 16 Prozent in polnischer sowie zu je zehn Prozent in rumänischer und bulgarischer Sprache. Gemessen daran, dass die Mehrheit der Unionsbürger in Sachsen-Anhalt aus Polen, Rumänien und Bulgarien stammt, muss dieses Ergebnis als unzureichend eingeordnet werden und verweist – wie auch die Befragungsergebnisse der Unionsbürger selbst (siehe Abschnitte 3.1.2 und 3.3.2) – ebenfalls auf einen verstärkten Bedarf an Sprachkompetenzen bei den Beschäftigten der Beratungsstellen.

Als wichtigste qualitätssichernde Maßnahme für ihre Beratungsangebote verweisen die Beratungsstellen auf einen (verstärkten) Zugang zu kostenfreien Dolmetschern oder Sprachmittlern (69%) und zu Sprachkursen (50%). Von besonderer Wichtigkeit wäre es, hierbei neben dem Ausbau des Angebotes von Sprachkursen für Unionsbürger auch themenspezifische Sprachkurse für die beratenden Personen verstärkt anzubieten.

#### 4.2.3 Themen der Beratungen

Die am häufigsten nachgefragten allgemeinen Themen sind aus Sicht der Beratungsstellen mit 88 Prozent soziale Themen (einschließlich Familie und Gesundheit), gefolgt von Fragen aus den Bereichen Arbeit (52 %) und Aufenthalt (31 %). In der Gewichtung nach Häufigkeit werden die detaillierten Themen sichtbar: Hier stehen an erster Stelle soziale Beratungen zu Sozialrecht und Sozialleistungen (74%), gefolgt von den Themen Arbeit und Kinder und Familie (je 49%) sowie Versicherungen und Geld (34%).

Verweisberatungen erfolgen am häufigsten zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Dies unterstreicht u.a. den Fokus der Beratungen auf die Arbeitsmigration und -integration. Selten wird in den Beratungen auf Migrantenorganisationen verwiesen. Neben einer fehlenden Nachfrage kann dies auch ein Hinweis auf fehlendes Wissen bei den Beratenden sein. Insbesondere die Koordinierungsstellen für Integration verweisen auf fehlende Kenntnisse von einschlägigen Beratungsstellen.

Vereinzelt wiesen die befragten Beratungsstellen auf einen Bedarf an sehr spezifischen Beratungsangeboten für bildungsferne Unionsbürger (Roma) hin.

#### 4.2.4 Informationsmaterialien

Gedruckte und Online-Informationen über die Beratungsangebote sind aus Sicht der Beratungsstellen die wichtigsten Zugangswege für Unionsbürger zur Beratung. Sozialen Netzwerken kommt ihrer Einschätzung nach hierbei eine untergeordnete Rolle zu. Hier stellt sich die Frage, ob der Zugangsweg zur Beratung erfasst wurde oder ob dies die individuelle Einschätzung der Beschäftigten in den Beratungsstellen darstellt. Aus Sicht der befragten Unionsbürger sind gedruckte oder Online-Informationen häufig nicht in den Herkunftssprachen verfügbar und können damit auch nur begrenzt als Zugangsweg zur Beratung dienen.

Informationen zu den Beratungsangeboten sind nach Einschätzung der Beratungsstellen mehrheitlich mit 82 Prozent in Englisch verfügbar, gefolgt von Polnisch (39 %), Bulgarisch (32 %) und Rumänisch bzw. Spanisch (je 25 %). Mit Blick auf die Struktur der in Sachsen-Anhalt lebenden Unionsbürger ist dies unzureichend. Das unterstreicht auch die Einschätzung der Beratungsstellen, dass nur zu 35 Prozent in der Regel Informationen zu den Beratungsangeboten allgemein und nur zu 41 Prozent Informationen zur sozialen und Arbeitsmarktintegration in der Herkunftssprache der beratungssuchenden Unionsbürger verfügbar sind.

Die Beratungsstellen verweisen – auch zur Qualitätssicherung ihrer Beratungen – auf einen Bedarf an weiteren Informationsmaterialien, insbesondere im Bereich der sozialen Integration und der Arbeitsmarktintegration, die der Vor- und Nachbereitung der Beratungsgespräche dienen können sowie auf mehr Informationsmaterialien mit detaillierteren, zielgruppenspezifischen Informationen.

Eines der wichtigsten Kriterien für Informationsangebote und -materialien ist ihre Verfügbarkeit in den nachgefragten Herkunftssprachen. Der Verweis auf die Notwendigkeit ausreichend guter deutscher Sprachkenntnisse ist durchaus richtig, aber gleichzeitig müssen in der Phase des Erlernens und des Aufbaus von Sprachkompetenzen integrationsunterstützende Angebote genutzt werden können. Insbesondere in den Erstberatungen zur sozialen und zur Arbeitsmarktintegration bedarf es deshalb sprachkompetente Beschäftigte in den Beratungsstellen, Ämtern und Behörden.

#### 4.3 Bedarf an ganzheitlicher Integration

**Günther (2022)**<sup>12</sup> unterstreicht in ihrer Kurzexpertise die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels in der Integrationspolitik für Unionsbürger in Deutschland: weg „von der rein arbeitsmarkt-fokussierten Perspektive hin zu einem ganzheitlichen Ansatz, der EU-Migrant:innen als Mitglieder lokaler Gemeinschaften begreift und als solche anspricht“<sup>13</sup>. Für eine ganzheitliche Integration ist eine verstärkte Berücksichtigung ihrer strukturellen, kulturellen und sozialen Dimensionen notwendig, bedarf es Teilhabechancen an allen gesellschaftlichen Bereichen und eine

---

<sup>12</sup> Johanna Günther (2022) in Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.): Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten. Arbeit ist nicht alles. Stuttgart.

<sup>13</sup> S. 2

gesamtgesellschaftliche Ausrichtung der Integrationspolitik und -arbeit. Neben (regionalen) Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft müssen auch Vertreter und Multiplikatoren aus der Zielgruppe selbst, den Unionsbürgern, eingebunden werden.

Sie verweist auf die Notwendigkeit der Entwicklung von integrationsfördernden und unterstützenden Angeboten, die an den Bedarfen der Zielgruppe ausgerichtet sind, auf die Ausweitung bzw. Öffnung vorhandener Angebote für Unionsbürger (vor allem Sprachlernangebote) und auf den zielgerichteten Einsatz von Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, um Vorurteile abzubauen, Negativkampagnen zu vermeiden und unsachlichen öffentlichen Diskussionen entgegenzuwirken.

Die Herausforderungen, die sich aus diesen Forderungen ergeben, liegen zum einen bei den Unionsbürgern selbst und andererseits in den Rahmenbedingungen, unter denen sie in Deutschland leben. So fällt es vor allem Unionsbürgern mit einem niedrigen Bildungsniveau und/oder mit geringen Deutschkenntnissen schwerer, einen selbstständigen Beitrag zu ihrer Vernetzung mit anderen Bürgern und zu ihrer Integration zu leisten sowie eigene Arbeits-, Lebens-, Zukunftsperspektiven in Deutschland zu entwickeln. Andererseits erschweren Rahmenbedingungen wie dezentrale Wohnlagen bei geringer (öffentlicher) Mobilität, mangelndes Wissen über Rechte, Pflichten und Unterstützungsmöglichkeiten sowie hohe Abhängigkeiten von arbeitgebenden Personen und Unternehmen den Kontakt zur eingewohnten Bevölkerung, zur Teilhabe an verschiedenen Lebensbereichen und wirken damit letztlich einer ganzheitlichen Integration entgegen.

Nachfolgend werden Strategien und Ansätze zweier Land.Zuhause.Zukunft-Programmlandkreise der Bosch-Stiftung aus Sachsen-Anhalt aus den Jahren 2020 bis 2022 kurz vorgestellt.

#### **4.3.1 „Interkulturelle Zusammenarbeit zur Förderung der Integration von EU-Migrant:innen im Burgenlandkreis“<sup>14</sup>**

Das Wohnumfeld Neustadt der Stadt Weißenfels ist geprägt durch einen starken, arbeitsbezogenen Zuzug von Unionsbürgern aus Polen, Rumänien, Bulgarien und anderen osteuropäischen Staaten. Ein Großteil dieser Unionsbürger ist bei einem großen Unternehmen in der Stadt beschäftigt, wodurch sich viele integrationsbedingte Schwierigkeiten in Weißenfels konzentrierten.

Mit Blick auf den Landkreis wohnen fast 80 Prozent aller Unionsbürger in Weißenfels. Im genannten Stadtteil beträgt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund 40 Prozent. Damit weist der Stadtteil eine besonders hohe Diversität der Bevölkerungsstruktur bezüglich der Nationen, Generationen sowie Bildungs- und Einkommenschichten auf. Eine hohe Fluktuation unter den Migranten wirkt sich störend und hemmend sowohl auf eine nachhaltige und ganzheitliche Integration der zugewanderten Menschen in die Gesellschaft als auch auf ihre Einbeziehung und Beteiligung an Integrationsprozessen anderer Unionsbürger aus.

Die kommunalen Strukturen auf Kreis- und Stadtverwaltungsebene sind aufgrund ihrer schwachen Finanzlage, dezentraler bzw. verstreuter Zuständigkeiten und mangelnder Vielfalt der Trägerlandschaft von integrationsfördernden Angeboten kaum in der Lage, die Herausforderungen einer nachhaltigen und ganzheitlichen Integration der Unionsbürger zu bewältigen.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen wählte der Landkreis verschiedene Strategien: 2019 wurde im Burgenlandkreis die Stelle eines EU-Beauftragten in der zuständigen Migrationsagentur im Amt für Gleichstellung und Integration geschaffen. Unter Nutzung der Möglichkeiten des

---

<sup>14</sup> Ab S. 17

Bundesfreiwilligendienstes konnten Unionsbürger mit entsprechenden Sprachkenntnissen für eine Beschäftigung in der Stadtverwaltung gewonnen werden, die einerseits die Brückenfunktion zu den in der Stadt wohnenden und arbeitenden Unionsbürgern übernahmen und andererseits deren integrationsbedingte Unterstützungsbedarfe erfassen konnten. Im Prozessverlauf entwickelten sich diese Bundesfreiwilligendienstleistenden zu Multiplikatoren in den eigenen Communities. Schließlich wurden auch durch die Förderung von Kleinstprojekten neue Akteure und Ansprechpersonen in den Communities gewonnen.

Die angestrebten und umgesetzten Integrationsprozesse der städtischen Kommune sind und waren vor allem durch zwei grundlegende Aspekte geprägt: Erstens soll(t)en Unionsbürger mit ihren Anliegen und Bedarfen gesehen und gehört werden und aus den Denk- und Handlungsprozessen der Kreis- und Landesebene nicht (mehr) ausgeschlossen sein. Zweitens wurde und wird Integration als Querschnittsaufgabe betrachtet und erfordert ein ämter-, fach- und kommunenübergreifendes Denken und Handeln.

2021 erfolgten eine Online-Befragung und ein Freiluft-Dialog. Im Ergebnis wurde deutlich, dass viele ehrenamtlich Engagierte zwar Ideen für die Verbesserung der Lebensqualität im Quartier sowie zur Förderung von Integration und Begegnungen hatten, aber es zu geringe Begegnungsmöglichkeiten und -räume zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen im Quartier bzw. in der Nachbarschaft gab. Um die Lebenssituation im Stadtteil positiv zu verändern, wurde eine alleinige Verbesserung von Begegnungs- und Freizeitstrukturen bzw. -angeboten als unzureichend eingeschätzt, sondern der Prozess einer ganzheitlichen Verbesserung der Lebensbedingungen als notwendig erachtet.

Die vor diesem Hintergrund entwickelten Handlungsansätze umfassten folgende drei Aufgabenfelder: (1) „Der Weißenfelder Weg“ beinhaltet den Anstoß für die Verbesserung der interkommunalen Zusammenarbeit und das Bestreiten neuer, lokalspezifischer Wege dabei sowie die (Neu-)Entwicklung von Organisationseinheiten, die Mitte 2022 ihre Arbeit aufnehmen sollten. (2) Im Aufgabenfeld „Vom Neustadtbüro zum Stadtteilzentrum“ steht die Weiterentwicklung der Begegnungs- und Beratungsstrukturen vor Ort und der Einbezug von ehrenamtlichem Engagement im Mittelpunkt. Das Neustadtbüro, 2018 als niedrigschwelliges Angebot gegründet, fungiert als Anlaufstelle für alle im Quartier und soll sich zu einem Stadtteilzentrum entwickeln. Hier ist auch die Koordination des ehrenamtlichen Engagements angedockt, welches u.a. in die Entwicklung eines regionalen Netzwerkes zwischen ehrenamtlich engagierten Einzelpersonen und vereinzelt Initiativen münden soll. (3) Das dritte Aufgabenfeld „Vertrauensbildung und Zugang zu Communities“ beinhaltet perspektivisch die Entwicklung und Etablierung aufsuchender Sozialarbeit im Quartier, um den Kontakt zu Migranten zu gewinnen und zu sichern, um die Bedarfe der zugewanderten Menschen zu erfassen und sie bei ihrer ganzheitlichen Integration zu unterstützen.

#### **4.3.2 Aktive Zusammenarbeit zwischen kommunalen Verwaltungen und Unternehmen im Landkreis Börde<sup>15</sup>**

Der Fokus des Landkreises Börde lag als Programm-Landkreis auf der Entwicklung und Förderung einer aktiven Zusammenarbeit zwischen kommunalen Verwaltungen und (regionalen) Unternehmen. Dazu hat der Landkreis in der Land.Zuhause.Zukunft-Projektphase von 2020 bis 2022 einen Willkommensordner für Unionsbürger erstellt und deren Wirksamkeit in einem Unternehmen erprobt sowie eine Koordinierungsstelle für Migration (KfM) des Landkreises Börde eingerichtet.

---

<sup>15</sup> Ab S. 19

Der Willkommensordner enthält wichtige Informationen und Unterlagen zu den Themen Wohnen, Bildung, Ausbildung, Arbeit, Gesundheit, Freizeit und Finanzen in acht Sprachen und wird vom Betreuungskoordinator des Amtes für Soziales und Integration des Landkreises betreut. Er soll über (regionale) Unternehmen an die in ihnen beschäftigten Unionsbürger ausgegeben werden und so die Unternehmen unterstützen, eine nachhaltige Integration ihrer Mitarbeitenden aus EU-Staaten zu fördern und somit gleichzeitig den Fachkräftebedarf des Unternehmens und der Region zu sichern. Zusätzlich stehen den Unternehmen Informationsplakate über haupt- und ehrenamtliche Beratungsstellen in Haldensleben zum Aushang zur Verfügung.

Die Koordinierungsstelle für Migration des Landkreises Börde fungiert als Schnittstelle zwischen den Unternehmen, der Kommunalverwaltung und den regionalen Angeboten für Flüchtlinge und Migranten. Sie hat einen Überblick über die bestehende Angebotsvielfalt und kann, insbesondere über die Erfassung von Bedarfen in den Unternehmen, die Angebote bedarfsgerecht auf- und untereinander abstimmen. Sie übernimmt die Koordination, Steuerung und Unterstützung von Akteuren bei der Entwicklung von Angeboten und der Umsetzung von Projektideen. Darüber hinaus steht sie den Unternehmen bei allen (fachlichen) Fragen zur Integration von (EU-) Migranten beratend zur Seite und übergibt die Willkommensordner.

#### **4.4 Freiwilliges Engagement als ein Baustein erfolgreicher Integration**

Freiwilliges Engagement stellt einen Baustein für gesellschaftliche Teilhabe und soziale Integration dar. Die landesweite Servicestelle „Freiwilligendienste – Integriert in Sachsen-Anhalt“ verfolgt seit 2016 das Ziel, dies auch verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen. Sie bietet Beratungen für interessierte Freiwillige und interessierte Einsatzstellen an, erfasst und analysiert Bedarfe und Zugangshürden und will auf dieser Basis gute Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Sachsen-Anhalt, unabhängig der Herkunft, schaffen.

Die Befragung von Einsatzstellen für Freiwilligendienste in Sachsen-Anhalt zu ihren Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber dem Freiwilligendienst von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>16</sup> offenbarte deren grundsätzliche Offenheit, Menschen mit Migrationserfahrungen einzubinden und die damit verbundenen Chancen und Potenziale. Die Einbindung von Menschen mit Migrationserfahrungen wird „als eine Win-Win-Win-Situation wahrgenommen, die positive Auswirkungen auf die Freiwilligen, die Nutzergruppen sowie die Organisationen selbst hat.“<sup>17</sup>

40,3 Prozent der befragten Einsatzstellen verweisen auf Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund und arbeiten zum Erhebungszeitpunkt mit 100 Migranten zusammen. Von den Einsatzstellen ohne aktuelle Zusammenarbeit können sich 64,9 Prozent „auf jeden Fall“ und 32,4 Prozent „unter bestimmten Voraussetzungen“ vorstellen, zukünftig freie Freiwilligenplätze mit Menschen mit Migrationserfahrung zu besetzen.

Menschen mit Migrationserfahrungen sind in allen Handlungsfeldern von Freiwilligendiensten tätig, am häufigsten in den Bereichen „Kinder & Jugend“ (23,5 %) sowie „Integration & Sprache“ (20,6 %).

---

<sup>16</sup> Die Befragung differenziert nicht zwischen Migranten aus EU- oder Drittstaaten. Trotzdem sollen ausgewählte Ergebnisse hier dargestellt werden, da diese unabhängig der Herkunft der Migranten einen Einblick auf die Barrieren, Chancen und Unterstützungsbedarfe für freiwilliges Engagement als Baustein erfolgreicher sozialer und gesellschaftlicher Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bieten.

<sup>17</sup> S. 6

#### 4.4.1 Barrieren

Sprache bzw. fehlende Sprachkenntnisse können als Barriere für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in Freiwilligendiensten wirken. In diesem Zusammenhang zeigt ein Großteil der Einsatzstellen fehlende Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Sprachbarrieren an und verweist auf einen Bedarf an Handlungsstrategien und Wissensvermittlung zur Überwindung von Sprachbarrieren.

Obwohl ausreichende Sprachkenntnisse als Hauptvoraussetzung genannt werden, weisen mehr als die Hälfte der befragten Einsatzstellen darauf hin, dass ein Freiwilligendienst auch bei nur geringen Deutschkenntnissen möglich ist und mit verschiedenen Angeboten das Erlernen der deutschen Sprache unterstützt wird. Von den Einsatzstellen, die aktuell Freiwilligendienstleistende mit Migrationshintergrund beschäftigen, regeln 73 Prozent der Einsatzstellen die Dienstzeit so, dass die Teilnahme an einem Sprachkurs möglich ist, acht Prozent organisieren einen eigenen Sprachkurs und 19 Prozent finden andere Wege.

Von allen befragten Einsatzstellen gaben 55 Prozent an, dass eine fachliche Anleitung und pädagogische Anleitung bei unzureichenden Deutschkenntnissen nicht (ausreichend gut) gewährleistet werden kann. 36 Prozent können keine flexiblen Einsatzzeiten ermöglichen, um den parallelen Besuch eines Sprachkurses zu unterstützen.

Hemmend auf die Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund können sich auch der hohe Anteil an bürokratischen und administrativen Anforderungen auswirken. Dies betrifft vor allem rechtliche Bestimmungen und Vorgaben der Freiwilligendienste, finanzielle bzw. förderrechtliche Aspekte und aufenthaltsrechtliche Beschränkungen. Auch die Struktur bestehender Modelle der Freiwilligendienste stellt aufgrund ihrer Inflexibilität eine potenzielle Barriere für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen mit Migrationshintergrund dar.

In den ergänzenden, offenen Angaben wurde auf systemische Barrieren, einsatzstellenbedingte Barrieren und individuelle Barrieren der potenziellen Freiwilligen mit Migrationshintergrund verwiesen. Die Mehrzahl der Aussagen betraf systemische Barrieren wie Kosten und Gebühren, Bürokratie und Verwaltung, fehlende und zeitlich oder örtlich unpassende Sprachkurse, Mobilitätsbarrieren und den Umgang mit rassistischen Vorwürfen gegenüber den Freiwilligen mit Migrationshintergrund. Zu den individuellen Barrieren gehören u.a. Unwissenheit über die Struktur und die Arbeitsweise von Freiwilligenorganisationen in Deutschland, Verständnisschwierigkeiten und das – im Vergleich zum Mindestlohn – als zu niedrig eingeschätzte Taschengeld. Einsatzstellenbedingte Barrieren betreffen vor allem die spezifischen Aufgabenbereiche bzw. Handlungsfelder, die (gute) Deutschkenntnisse voraussetzen oder eine hohe Komplexität aufweisen.

#### 4.4.2 Chancen und Potenziale

Mit der Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Freiwilligenarbeit verbinden die Einsatzstellen verschiedene Chancen und Potenziale:

- 97 bis 98 Prozent von ihnen sehen darin einen wertvollen Beitrag zur Integration in die Gesellschaft und zur Förderung von Wissen und Kompetenzen rund um Integration, Sprach- und Kultursensibilität.
- 94 Prozent erleben durch die Freiwilligen mit Migrationserfahrungen mehr Vielfalt und erfahren andere, neue Perspektiven.
- 90 Prozent erfahren eine Stärkung der Kommunikations- und Teamfähigkeit innerhalb einer Einsatzstelle.
- 77 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Menschen mit Migrationserfahrung als Sprachmittler in den Einsatzstellen fungieren können. Damit eröffnen sich auch für andere Migranten aus den Communities neue Chancen auf einen Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und Integration.

Als ergänzende, offene Angaben wurde auf weitere Potenziale verwiesen, die sich sowohl förderlich für die Einsatzstellen als auch unterstützend für Menschen mit Migrationshintergrund auswirken können. Zu diesen gehören u.a. der Abbau von Vorurteilen, die Förderung von Sprachkompetenzen auf beiden Seiten, eine Förderung des Zuganges zu Ausbildung und

Beschäftigung durch die neu gewonnenen Kontakte und Erfahrungen, eine Erweiterung und ein Überdenken der Zielgruppenansprache, eine Erleichterung des Ankommens von Schülern aus anderen Ländern in der Schule durch Freiwilligendienstleistende in der Muttersprache der Schüler sowie ein Perspektivwechsel, Verständnis, gegenseitiges Kennenlernen und Helfen.

#### 4.4.3 Unterstützungsbedarfe der Einsatzstellen und Handlungsempfehlungen

Unterstützungsbedarfe für eine bessere Integration von Freiwilligen mit Migrationshintergrund wurden durch die Einsatzstellen sowohl mit Blick auf die Einsatzstellen als auch für die Freiwilligen formuliert. Für die Freiwilligen mit Migrationshintergrund wird auf mehr Sprachkurse und Sprachtrainings sowie über die Förderung des Führerscheins über die erste, nicht bestandene Prüfung hinaus verwiesen. Für die Einsatzstellen wird ein (zusätzlicher) Bedarf an Fortbildungen und Workshops mit Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, Teamtrainings zur Vermeidung interkultureller Auseinandersetzungen, Vernetzungstreffen, Fachberatungen, Lobbyarbeit und Angeboten zu Arbeitsweise und Förderung von Organisationen formuliert.

**Sattler und Wicklein** (2024) fordern u.a. eine höhere Flexibilisierung der Dienstmodelle, unkomplizierte Fördermöglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache, Fortbildungsangebote für Einsatzstellen zum Umgang mit Sprachbarrieren, zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und zum inklusiven Freiwilligenmanagement, die Etablierung von Vernetzungsformaten zum Wissens- und Erfahrungsaustausch auf regionaler und überregionaler Ebene, Angebote zur kollegialen Beratung und Supervision sowie die Ausweitung von Informations- und Beratungsangeboten zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und Rahmenbedingungen.<sup>18</sup>

## 5. Handlungsempfehlungen

Für die mit dieser Dokumentation aufgezeigten Handlungsfelder einer gelingenden Integration von Unionsbürgern in die deutsche Gesellschaft ergeben sich aus der Zusammenführung der Ergebnisse die nachfolgend dargestellten Handlungsempfehlungen.

### 5.1 Sprache

Sprache ist eine der entscheidendsten Voraussetzungen für eine gelingende, nachhaltige und ganzheitliche Integration. Dabei berührt Sprache zwei Ebenen – die der zugewanderten und der alteingesessenen Menschen. Für eine erfolgreiche Kommunikation bedarf es Sprachkenntnisse auf beiden Seiten, denn Sprache öffnet den Raum für Kommunikation, Verständnis und Verstehen oder verschließt ihn. Das Erlernen einer Fremdsprache ist ein langwieriger Prozess, der neben Zeit und Angeboten zum Lernen auch Unterstützung erfordert. Die Bevölkerung der aufnehmenden Gesellschaft muss und sollte sich dieser Rolle stärker bewusst sein, um den zugewanderten Menschen die notwendigen Hilfestrukturen zu bieten. Eine solche Willkommenskultur erlangt vor dem Hintergrund der alternden Bevölkerung in Sachsen-Anhalt eine besondere Wichtigkeit.

#### Potenzielle Handlungsansätze:

##### 1. Sensibilisierung:

- Sensibilisierung der Bevölkerung und von Beschäftigten in Ämtern und Behörden zum Zeit- und Übungsbedarf beim Erlernen der deutschen Sprache
- Sensibilisierungs- und Reflexionsmaßnahmen für die Beschäftigten in Ämtern und Behörden zum Umgang und zur Kommunikation mit Unionsbürgern

---

<sup>18</sup> S. 25



2. Ausbau von Sprachlernangeboten und Förderung der Möglichkeiten ihrer Inanspruchnahme
  - Niedrigschwellige Sprachangebote jenseits der typischen Arbeitszeiten, z.B. in den Abendstunden oder am Wochenende
  - Sprachförderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund
  - Sprachlernangebote in Unternehmen, z.B. vor oder nach Schichtzeiten
  - Sprachlernangebote mit zeitgleicher Kinderbetreuung, um insbesondere bei Müttern von Kleinkindern das Erlernen der deutschen Sprache zu fördern
  - Sprachlernangebote in Kindertagesstätten und Schulen für Eltern von Kindern mit Migrationshintergrund
  - Nutzung von Sprachlernangeboten über soziale und online-Medien
3. Förderung der Kommunikation in Ämtern und Behörden
  - Vorhalten von Dolmetschern und Übersetzern durch die Ämter und Behörden
  - Förderung guter englischer Sprachkenntnisse und der Mehrsprachigkeit von Beschäftigten an Schnittstellenpositionen in Ämtern und Behörden, insbesondere an Positionen mit Kundenkontakt zu Personen mit Migrationshintergrund
  - Gezielte Personalrekrutierung mehrsprachiger Fach- und Führungskräfte
  - Nutzung der Möglichkeiten der Freiwilligendienste zur Kontaktgewinnung und Kommunikation mit Unionsbürgern durch Freiwilligendienstleistende mit EU-Migrationshintergrund
4. Informationsmaterialien
  - Erstellung von Informationsmaterialien in den regional (am häufigsten) vorkommenden EU-Sprachen, z.B. unter Einbindung erfolgreich integrierter Unionsbürger aus den jeweiligen Communities
  - Nutzung verschiedener Medien wie Social Media-Kanäle, Homepages, Podcasts, ...
  - Regelmäßige Kontrolle der Aktualität und der Aktualisierung von Homepages
5. Beratungsangebote
  - Informations- und Beratungsabende zu lebensphasenbezogenen Themen in den EU-Sprachen der in den Regionen lebenden Unionsbürgern, insbesondere:
    - zur Kindertagesbetreuung, zur Schulpflicht, zu Freizeit- und Sportangeboten sowie zur Vereinslandschaft für Kinder und Jugendliche
    - zu Mietrecht und Mietverträgen sowie zu (zumutbaren) Mietbedingungen und Ansprechpersonen bei Wohnungsmängeln oder -problemen
    - Meldepflichten bei Arbeitslosigkeit, Krankenversicherung bei Arbeitsverlust
  - Aufbau zugehender Informationsstrukturen über die Existenz und Lage von Beratungsstellen für Unionsbürger unter Nutzung verschiedener Informationswege (Plakate, schriftliche Informationen, Social Media, im öffentlichen Raum, in Unternehmen, ...)

## 5.2 Arbeit

Migration aus EU-Mitgliedsstaaten ist in erster Linie Arbeitsmigration. Vor dem Hintergrund, dass für die Stabilität und das Wachstum des sachsen-anhaltischen Arbeitsmarktes die Gewinnung und Sicherung von (qualifizierten) Fachkräften aufgrund der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung von besonderer Bedeutung ist, sollte sowohl die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften sowie die qualifikationsgerechte Beschäftigung und kontinuierliche Weiterbildung aller Arbeits- und Fachkräfte, unabhängig ihrer Herkunft, angestrebt werden. Eine solche

Arbeitsmarktstrategie hätte gleichfalls positive Effekte auf den Verbleib von (EU-)Migranten im Land und damit auf die Fachkräftesicherung für Sachsen-Anhalt.

#### Potenzielle Handlungsansätze:

1. Förderung guter Arbeits- und Ausbildungsbedingungen
  - Förderung guter Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für Unionsbürger
  - Schaffung gleichberechtigter Arbeits- und Ausbildungsstrukturen für Unionsbürger
  - Unterstützung von Auszubildenden und Studierenden aus EU-Ländern zur Förderung ihres Verbleibes in Sachsen-Anhalt nach Ausbildungs- bzw. Studienende
2. Anerkennung beruflicher Abschlüsse
  - Förderung der Verkürzung, Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse auf Landes- und Bundesebene
3. Ausbau zugehender Informationsangebote zur Integrationsförderung
  - Förderung arbeitsmarktbezogener Informations-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, auch zugehender Art und mit niedrigschwelligem Zugang
  - Nutzung der Zugangsmöglichkeiten zu Familien mit Migrationshintergrund zur Förderung ihrer Integration über niedrigschwellige, bedarfsspezifische und zugehende Beratungs- und Informationsangebote
  - Zugehende Informationen über die Nutzungsbedingungen der Angebote professioneller Kindertagesbetreuung, möglichst in Landessprache, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung des Zuganges von Kindern mit Migrationshintergrund zu frühkindlicher Bildung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Förderung des Ausbaus von Kinderbetreuungskapazitäten in Regionen mit Knappheit unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von Familien mit Migrationshintergrund
  - Förderung der Bekanntheit von Freizeitangeboten für Kinder und Jugendliche unter Einwohnern mit Migrationshintergrund
5. Förderung des Abbaus arbeitsmarktbezogener Diskriminierung
  - Kontrollen bei Zeitarbeitsfirmen über die Einhaltung von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten
  - Zugehende Informationsangebote über Arbeitsrechte, Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfestrukturen in schwierigen Arbeitssituationen

### **5.3 Ämter und Behörden**

Beschäftigte in Ämtern und Behörden und vor allem diejenigen mit Kontakt zu Unionsbürgern sollten ein besonderes Augenmerk auf ihre sozialen, fachlichen und sprachlichen Kompetenzen legen. Der Verweis auf die Amtssprache Deutsch, insbesondere bei erst sehr kurzer Dauer des Aufenthaltes in Deutschland, erscheint vor dem Hintergrund eines zu geringen Angebotes an Sprachkursen als unangemessen. Eine (gleichzeitige) Unwissenheit über gesetzliche Regelungen zum Aufenthalt von Unionsbürgern und die Unterschiede gegenüber Migranten aus Drittstaaten oder Unkenntnis über die Mitgliedsstaaten der EU wirkt (zu) häufig arrogant und diskriminierend.

### Potenzielle Handlungsansätze:

1. Förderung sozialer Kompetenzen und Verhaltensweisen der Beschäftigten in Ämtern und Behörden
  - Sensibilisierung der Beschäftigten in Ämtern und Behörden für die Lebenssituationen von Unionsbürgern
  - Identifizierung und Abbau von überfordernden und herausfordernden Situationen in Ämtern und Behörden
  - Förderung von Supervisionen und Reflexionen sowie Schulungen in Kommunikation und Konfliktmanagement zum Umgang mit Unionsbürgern
2. Förderung und Ausbau von Fach- und Sprachkenntnissen der Beschäftigten in Ämtern und Behörden
  - Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten in den jeweiligen Ämtern und Behörden, insbesondere im
    - juristischen Bereich (Gesetze und Verordnungen sowie deren Anwendungsanforderungen und -voraussetzungen),
    - geografisch-politischen Bereich (Mitgliedsstaaten der EU),
    - sprachlichen Bereich (siehe hierzu 5.1)
3. Verbesserung des Verwaltungshandelns und Ausbau digitaler Angebote
  - Überprüfung bürokratischer (Melde-)Erfordernisse
  - Überprüfung von Schnittstellen und Abstimmung von Prozessketten in administrativen An- und Rückmeldeverfahren
  - Beschleunigung und Vereinfachung von administrativen Meldeprozessen in den Kommunalverwaltungen
  - Aktualisierung und Pflege sowie kontinuierlicher Ausbau digitaler Informations- und Beratungsangebote von (kommunalen) Verwaltungen, (lokalen) Beratungsstellen
  - zunehmende Übersetzung digitaler Informations- und Beratungsangebote in die EU-Sprachen bzw. die Muttersprachen von Unionsbürgern, die in Sachsen-Anhalt am häufigsten vertreten sind (u.a. Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch)

### **5.4 Wohnen und Alltagsleben**

Die potenzielle Qualität von Wohn- und Lebensbedingungen sowie von kulturellen und historischen Traditionen und Orten kann – neben der Arbeit – eine wichtige Halte- und Bindefunktion für Unionsbürger entwickeln. Die Förderung dieses Wissens durch aktive, zugehende und mehrsprachige Informationen sowie die Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Wohnen und Alltagsleben in Sachsen-Anhalt erleichtert und unterstützt die Integrationsbestrebungen von Unionsbürgern.

### Potenzielle Handlungsansätze:

1. Förderung des Wissens um gute Wohn- und Lebensbedingungen
  - Betonung der positiven Wohn- und Umweltfaktoren für ein Anwerben von Unionsbürgern zum Verbleib in Sachsen-Anhalt
  - Informations- und Werbematerialien, auch touristischer Art, in EU-Sprachen

## 2. Förderung des Wissens um die kulturelle und historische Bedeutung des Landes Sachsen-Anhalt

- Aufzeigen der zunehmenden Internationalität und der kulturhistorischen Bedeutung Sachsen-Anhalts für ein Anwerben von Unionsbürgern zum Verbleib in Sachsen-Anhalt
- Förderung von interkulturellen Begegnungsmöglichkeiten in allen Regionen
- Schaffung von Frei- und Gestaltungsräumen für soziales Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund
- Informations- und Werbematerialien, auch touristischer Art, in EU-Sprachen

## 3. Wohnen

- Aufbereitung von Informationen zu Rechten und Pflichten von Mietern in den EU-Sprachen
- Förderung der Benennung von mehrsprachigen Ansprechpersonen in den Kommunen und/oder den Wohnungsgesellschaften zu Miet- und Wohnungsfragen, zugangsfördernd wirken vor allem Ansprechpersonen, die aus den Communities kommen oder ihre Sprache sprechen

## 4. Alltagsleben

- Aufbau, Etablierung und Aktualisierung zugehender Informationsdienste über (lokale) Beratungsangebote zum Leben und Arbeiten in Deutschland bzw. in Sachsen-Anhalt
- Entwicklung von Informationsmaterialien über Alltagsbereiche des Lebens in Deutschland, wie z.B. über Rundfunk- und Fernsehgebühren, TV- und Internetzugänge, Freizeit- und Kulturangebote, (lokale) Vereinsstrukturen, Freiwilligendienste oder Spendenmöglichkeiten von Blut, Lebensmitteln oder Kleidung,
- Förderung der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten in Englisch und den häufigsten EU-Sprachen

## 5.5 Community

Den Communities kommt eine herausragende integrationsbeeinflussende Rolle zu. Je nach Offenheit und Integration der jeweiligen Community in die umgebende Gesellschaft entfaltet sie eine integrationshemmende oder -fördernde Wirkung. Gelingt es, die Communities in die Quartiers- und Wohngebietsarbeit aktiv einzubeziehen, Vertreter als Schnittstellen zwischen Kommune und Community zu gewinnen und so auf die Bedarfe und Anforderungen von Unionsbürgern angemessen zeitnah reagieren zu können, wird deren ganzheitliche Integration und ihr Verbleib in Sachsen-Anhalt gefördert.

### Potenzielle Handlungsansätze:

- Förderung der Kennenlern-, Austausch- und Integrationschancen durch Schaffung interkultureller Begegnungsräume, Freizeitangebote und Veranstaltungen
- Vernetzung der regionalen sprach- oder länderspezifischen Communities untereinander und mit kommunalen und zivilgesellschaftlichen Akteuren
- Benennung von kommunalen Ansprechpersonen für die Communities, möglichst mit Sprachkompetenzen in den jeweiligen Muttersprachen der Unionsbürger
- Zugehende (kommunale) Austausch-, Informations- und Beratungsangebote für die Communities, u.a. auch zur Erfassung der Unterstützungsbedarfe und zur Identifizierung von Integrationshürden

## Literatur- und Quellenverzeichnis

- Paul Becker, Ildikó Pallmann, Johannes Remy (2023) in: Fach- und Servicestelle EU-Migration Sachsen-Anhalt (EUmigra) (Hrsg., 2023): EU-Zuwanderung Sachsen-Anhalt: Bestandsaufnahme – Bedarfsanalyse – Perspektivabschätzung. Magdeburg.
- Burghardt, L. (2019). Nichtinanspruchnahme außerfamiliärer Betreuung in den ersten drei Lebensjahren – Welche Rolle spielen Migrationshintergrund, Informiertheit und Fördererwartung. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 39 (1), 5-23
- Diakonisches Werk Hamburg (Hrsg., 2022): Unterstützungsbedarfe für EU-Bürger\*innen in prekären Lebenslagen in Hamburg. Kurzfassung. (Komplettfassung wurde 2023 herausgegeben)
- Gluns Danielle; Gramsch, Julia; Günther, Johanna (2021): Mitmachen, Mitgestalten, Mitbestimmen?! Kommunale Beteiligung von Zugewanderten in ländlichen Räumen. Hrsg.: Robert Bosch Stiftung GmbH. Stuttgart (Kurz-Expertise). Online verfügbar unter: [https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2021-09/LZZ\\_Kurzexpertise.pdf](https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2021-09/LZZ_Kurzexpertise.pdf) (17.11.2023)
- Johanna Günther (2022) in Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.): Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten. Arbeit ist nicht alles. Stuttgart.
- Christine Sattler, Kristin Wicklein (2024) in: Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. (Hrsg., 2024): Menschen mit Migrationserfahrungen in Freiwilligendiensten. Eine Befragung von Einsatzstellen in Sachsen-Anhalt. Halle (Saale).
- SVR-Kurzinformation 2023-04 (2023): Integrationsmotor Kita. Wie gut ist die frühkindliche Betreuung auf den Normalfall Vielfalt eingestellt?“
- Susanne Winge, Ernst Stöckmann (2022): Bedarfe und Erfordernisse in Beratungseinrichtungen mit Bezug auf die Zielgruppe der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Sachsen-Anhalt.
- <https://land-zuhause-zukunft.de/>
- <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/migrationshintergrund/kinder-nach-migrationshintergrund-in-kitas-und-kindertagespflege-1>