

Kurz-Expertise

Lokale Integration von EU-Migrant:innen vielfältig gestalten **Arbeit ist nicht alles**

Zusammenfassung

EU-Migration macht den weitaus größten Teil der Nettozuwanderung nach Deutschland aus.¹ Zugleich aber kommt der stark heterogenen Gruppe der EU-Migrant:innen im Kontext integrationspolitischer Bestrebungen bzw. Maßnahmen, die auf die lokale Integration von Migrant:innen abzielen, eine vergleichsweise geringe Aufmerksamkeit zu. Fehlende Angebote zur Integration hemmen wiederum den Bleibewunsch dieser Menschen. Insbesondere ländliche Regionen profitieren jedoch von einem auf Dauer angelegten Zuzug von EU-Migrant:innen, um einem weiterhin zunehmenden Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel sowie einer Abwanderung vor allem junger Menschen in andere, insbesondere urbane, Räume entgegenzuwirken.

Die vorliegende Kurz-Expertise diskutiert die Handlungsspielräume kommunaler Verwaltungen in ländlichen Räumen, den Zugang zu EU-Migrant:innen zu fördern und ihre Integration zu stärken – über die Einbindung in den lokalen Arbeitsmarkt hinaus. Sie nimmt die Potenziale und Hürden solcher Maßnahmen in den Blick, die einerseits auf die individuelle Teilhabe von EU-Migrant:innen insbesondere aus südosteuropäischen Ländern und andererseits auf die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts (soziale Kohäsion) abzielen.

Dabei wird deutlich, dass es einen Paradigmenwechsel in Bezug auf EU-Migration braucht – von der rein arbeitsmarktfokussierten Perspektive hin zu einem ganzheitlichen Ansatz, der EU-Migrant:innen als Mitglieder lokaler Gemeinschaften begreift und als solche anspricht. EU-Migrant:innen müssen an allen gesellschaftlichen Systemen teilhaben können, denn Integration umfasst gleichermaßen strukturelle, kulturelle und soziale Dimensionen und muss gesamtgesellschaftlich ausgerichtet sein. Daraus ergibt sich ein wichtiger Gestaltungsauftrag für kommunale Akteur:innen. Um diesem Auftrag nachzukommen, gilt es zunächst, einen **Zugang zur Zielgruppe der EU-Migrant:innen** zu schaffen. In einem nächsten Schritt müssen alle wichtigen **Akteur:innen der jeweiligen Kommunen in Netzwerken zusammengebracht** werden – darunter die EU-Migrant:innen selbst ebenso wie Arbeitgebende und Vertreter:innen der Zivilgesellschaft –, um ein gemeinsames Verständnis von Herausforderungen und Zielen der Integration von EU-Migrant:innen zu entwickeln. Unerlässlich ist es, **politische Entscheidungsträger:innen frühzeitig einzubinden**, um sich deren Unterstützung der vereinbarten Maßnahmen und Strategien zu sichern. Bei allen Konzepten sind **Evaluation und entstehende Anpassungsbedarfe mitzudenken**, um bedarfsgerechte **Angebote** zu gewährleisten. Darüber hinaus sollten bereits bestehende Angebote, die sich jedoch nur an Asylsuchende bzw. Geflüchtete richten, für EU-Migrant:innen geöffnet und **zielgruppenübergreifend ausgeweitet** werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf **Sprachlernangebote. Medien- und Öffentlichkeitsarbeit** müssen **gezielt eingesetzt** werden, um Vorurteile abzubauen, emotional aufgeladene Debatten umzusteuern und Negativkampagnen entgegenzuwirken.

¹ Diese Aussage bezieht sich auf den Zeitraum vor dem Angriff Russlands auf die Ukraine und der daraus resultierenden Fluchtmigration nach Deutschland.

Inhalt

04	Einleitung
06	Migration aus Ländern der Europäischen Union
07	Hauptsache Arbeit? Der strukturelle Rahmen von EU-Migration in Deutschland
10	Perspektive weiten! Herausforderungen lokaler Integration von EU-Migrant:innen
12	Ländliche Kommunen als Orte gelebter Vielfalt: Strategien zur Integration von EU-Migrant:innen
13	Ansätze zur lokalen Integration von Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien im Landkreis Oldenburg
17	Interkommunale Zusammenarbeit zur Förderung der Integration von EU-Migrant:innen im Burgenlandkreis
20	Vernetzung als Motor für passgenaue Integrationsangebote für EU-Migrant:innen im Schwalm-Eder-Kreis
25	Empfehlungen für eine aktive lokale Integration von EU-Migrant:innen in ländlichen Räumen
29	Literaturverzeichnis



Einleitung

Menschen mit der Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) machen den weitaus größten Teil der Nettozuwanderung nach Deutschland aus (Statistisches Bundesamt [Destatis] 2021b). Dabei ist die Gruppe der EU-Migrant:innen² sehr heterogen: Nach Deutschland kommen europäische Studierende, Pflegekräfte, Saisonarbeiter:innen, entsandte Beschäftigte, hochqualifizierte Fachkräfte – oftmals in Begleitung ihrer Familien – und Grenzpendler:innen. Dazu kommen Menschen aus anderen Ländern der EU, die zu ihren deutschen oder in Deutschland lebenden Lebenspartner:innen ziehen. Diese sehr heterogene Gruppe der EU-Bürger:innen³ erfährt allerdings im Kontext integrationspolitischer Bestrebungen bzw. Maßnahmen, die auf die lokale Integration von Migrant:innen abzielen, nur eine vergleichsweise geringe Aufmerksamkeit. EU-Migrant:innen haben z. B. keinen gesetzlichen Anspruch auf den Besuch von Integrationskursen und damit auch nicht auf Sprachkursangebote; sie können eine Teilnahme jedoch bei geringen Deutschkenntnissen beantragen (BAMF 2022). Auch ehrenamtliches Engagement ist vielerorts eher auf die Unterstützung Geflüchteter fokussiert. Präzise Informationen über die Anzahl und den Wohnort von EU-Bürger:innen liegen oft nicht dort vor, wo Integrationsarbeit konzipiert und umgesetzt wird. Fehlende Angebote zur Integration hemmen aber den Bleibewunsch dieser Menschen. So nannten EU-Migrant:innen in Berlin in einer Befragung „als häufigstes Motiv für einen Fortzug aus Deutschland [...] die fehlende soziale Integration“ (Siegert et al. 2021: 66 f.).⁴

Dieser Sachverhalt reiht sich in die seit Jahrzehnten kontrovers geführte Debatte um Vorzüge und Risiken der Freizügigkeit von EU-Bürger:innen innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein.⁵ Handelt es sich insbesondere bei der Ausweitung der Freizügigkeit auf die sogenannten EU-2 Staaten Bulgarien und Rumänien um eine Erfolgsgeschichte – gesellschaftlich, wirtschaftlich und für die EU-Migrant:innen selbst? Welchen Potenzialen und welchen Herausforderungen sehen sich lokale Gemeinschaften infolge der Migration von EU-Bürger:innen gegenüber? Welche Strategien führen zu einer gelingenden Integration und Teilhabe von EU-Migrant:innen vor Ort? Diese Fragen stellen sich insbesondere in ländlichen Räumen, wo sich EU-Migrant:innen im Vergleich zu anderen Gruppen von Migrant:innen häufiger niederlassen (Kovacheva und Cyrus 2020). Dort sind sie ebenso als Fachkräfte wie als Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, in großen Logistikzentren oder Industriebetrieben, darunter der fleischverarbeitenden Industrie, tätig. Herausforderungen wie dezentrales Wohnen bei geringer Mobilität, mangelndes Wissen über Rechte und Unterstützungsangebote sowie eine hohe Abhängigkeit von Arbeitgebenden erschweren es insbesondere Arbeitnehmenden mit niedrigem Bildungsniveau und geringen deutschen Sprachkenntnissen, sich selbstständig vor Ort zu vernetzen und Perspektiven zu schaffen. Zugleich haben viele Kommunen ein Interesse daran, EU-Migrant:innen zum Bleiben zu motivieren, um z. B. dem zunehmenden Fachkräftemangel in der lokalen Wirtschaft und dem demografischen Wandel zu begegnen. Die Attraktivität ländlicher Räume hängt jedoch auch vom Vorhandensein integrationsfördernder Strukturen und Angebote ab (Gluns et al. 2021).

2 Das der Kurz-Expertise zugrunde liegende Verständnis von Migration bzw. Migrant:innen schließt dabei auch Menschen ein, die sich seit weniger als zwölf Monaten in Deutschland aufhalten.

3 Die Begriffe EU-Migrant:innen und EU-Bürger:innen werden in dieser Kurz-Expertise synonym verwendet. Beide Begriffe bezeichnen nach Deutschland zugewanderte Menschen, die Bürger:innen eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union sind.

4 Mehrsprachige Online-Befragung (Mai–Juli 2019) von 2.702 neu-zugewanderten Unionsbürger:innen aus Rumänien, Italien, Bulgarien, Spanien, Polen und Frankreich in Berlin.

5 Siehe dazu z. B. Brücker et al. (2013), Engler und Weinmann (2015) oder Wolf (2021).



Die Land.Zuhause.Zukunft⁶-Programm Landkreise und weitere kommunale Vertreter:innen identifizierten die EU-Migration und die damit verbundenen Herausforderungen und Potenziale für lokale Gemeinschaften wiederholt als Kernthema.⁷ Insbesondere Fragen in Zusammenhang mit der Erreichbarkeit von EU-Migrant:innen treiben viele in der Integrationsarbeit engagierte Haupt- und Ehrenamtliche um: Wie erhalte ich Zugang zu unterschiedlichen Gruppen von EU-Migrant:innen? Wie lassen sich Kontakte herstellen und Vertrauen aufbauen? Welche Ansätze gibt es, um EU-Migrant:innen erfolgreich in die lokale Gemeinschaft einzubinden? Wann und wie ist es sinnvoll, mit Arbeitgebenden zusammenzuarbeiten, um EU-Migrant:innen zu erreichen, zu informieren und zu beraten?

Die vorliegende Kurz-Expertise greift diese Fragen auf und diskutiert die Handlungsspielräume kommunaler Verwaltungen, den Zugang zu EU-Migrant:innen zu fördern und somit ihre Integration⁸ zu stärken – über die Einbindung in den lokalen Arbeitsmarkt hinaus. Sie nimmt die Potenziale und Hürden solcher Maßnahmen in den Blick, die einerseits auf die individuelle Teilhabe von EU-Migrant:innen und andererseits auf die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts (soziale Kohäsion) abzielen. Dabei werden solche Ansätze untersucht, die Kooperationen und Netzwerke zwischen den Kreisverwaltungen und anderen Behörden sowie lokalen Wirtschaftsakteur:innen und Vertreter:innen der Zivilgesellschaft vorantreiben. Voraussetzung für all diese Ansätze ist der Kontakt bzw. Zugang zu EU-Migrant:innen. Alle in dieser Kurz-Expertise beleuchteten Praxisbeispiele fokussieren daher diese Dimension der Integrationsarbeit.

6 Mit dem Programm Land.Zuhause.Zukunft unterstützen die Robert Bosch Stiftung (RBSG) und die Universität Hildesheim (SUH) Landkreise mit ihren vielfältigen Akteur:innen dabei, innovative Ansätze für die Integration und Teilhabe von Zugewanderten in ländlichen Räumen weiterzuentwickeln.

7 Unter anderem wurde im Sommer 2020 eine Online-Befragung durchgeführt, die sich an Integrationsverantwortliche in deutschen Kommunalverwaltungen in ländlichen Räumen richtete, und die über den Deutschen Landkreistag verbreitet wurde. Es nahmen 78 Verwaltungsvertreter:innen aus 76 Landkreisen teil.

8 Die hier verwendete Definition von Integration umfasst sowohl die Teilhabe von Migrant:innen an gesellschaftlichen Systemen (z. B. Bildung, Arbeit und Gesundheit) als auch den Aufbau sozialer Kontakte und Beziehungen am Wohnort und die Einbindung in Angebote und Strukturen der lokalen Gemeinschaft (z. B. Vereine) (Gluns et al. 2021).

Die zugrunde liegende These der Kurz-Expertise lautet: Die Integration von EU-Migrant:innen in den Arbeitsmarkt ist nicht alles; die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist nur eine (Teil-)Dimension sozialer Integration (Heckmann 2015).⁹ Darüber hinaus bestehen diverse Bedarfe z. B. hinsichtlich der sozialen Einbindung am Wohnort, der Wahrnehmung von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, der Kinderbetreuung und der rechtlichen Beratung, die häufig nicht in ausreichendem Maße abgedeckt sind. Vor diesem Hintergrund zeigt die Kurz-Expertise durch kommunale Verwaltungen initiierte Praxisbeispiele auf, denen trotz unterschiedlicher Ansätze und Umsetzungsstände ein zentrales Ziel gemein ist: Sie suchen nach Lösungen, um EU-Migrant:innen 1) (besser) an ihren Wohn- und Arbeitsorten zu erreichen, 2) über Sprachförderungs- und Beratungsangebote zu informieren und 3) auf diese Weise ein besseres Ankommen und Leben in der lokalen Gemeinschaft zu ermöglichen. Letzteres zielt zugleich auf die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts vor Ort ab, der unmittelbar von den sozialen Beziehungen zwischen allen Mitgliedern einer Gemeinschaft abhängt.

Die Kurz-Expertise greift neben einer umfassenden Literaturschau auf eigene Beiträge von Vertreter:innen der Land.Zuhause.Zukunft-Programm Landkreise Landkreis Börde, Burgenlandkreis, Landkreis Oldenburg und Schwalm-Eder-Kreis, auf Daten einer Umfrage unter EU-Migrant:innen im Landkreis Oldenburg sowie auf Ergebnisse einer Stakeholder-Gesprächsrunde im Landkreis Dahme-Spreewald zurück.

9 Heckmann (2015) unterscheidet in Anlehnung an Esser (2001) vier Dimensionen innerhalb der sogenannten Sozialintegration von Migrant:innen: strukturelle Integration, kulturelle Integration, soziale Integration und identifikative Integration. Strukturelle Integration ist dabei diejenige Dimension, die auch die Teilhabe am Arbeitsmarkt umfasst.

Migration aus Ländern der Europäischen Union

Im Jahr 2019 zogen insgesamt 593.987 Personen mit einer Staatsangehörigkeit anderer europäischer Staaten nach Deutschland. Im ersten Halbjahr 2020 sank diese Zahl aufgrund der Covid-19-Pandemie auf 226.040 EU-Bürger:innen (Graf 2020). Dennoch tragen EU-Migrant:innen weiterhin am meisten zur Nettozuwanderung von nicht deutschen Personen bei und machen den größten Anteil der in Deutschland lebenden Bevölkerung mit eigener Migrationsgeschichte aus (Statistisches Bundesamt [Destatis] 2021a; Statistisches Bundesamt [Destatis] 2021b).

Mit Blick auf die geografische Verteilung von EU-Migrant:innen in Deutschland ist ein starker Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern zu beobachten. In keinem der fünf ostdeutschen Länder leben deutlich mehr als 20 EU-Migrant:innen pro 1.000 Einwohner:innen. In westdeutschen Bundesländern sind dies mindestens 30 EU-Migrant:innen pro 1.000 Einwohner:innen – oftmals jedoch weit darüber hinaus. Obwohl sich EU-Migrant:innen im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen¹⁰ häufiger in ländlichen Räumen niederlassen, lebt die Mehrheit der EU-Migrant:innen ebenfalls in urbanen Räumen (Baas 2019: 18; Statistisches Bundesamt [Destatis] 2021a: 479 ff.; Dubois und Lutz 2021).



Ungeachtet dieser übergreifenden Trends ist die Vielseitigkeit der EU-Migration hervorzuheben: Sie umfasst Personen, die als häusliche Pflegekräfte oder Saisonarbeiter:innen wiederholt für kurze Aufenthalte nach Deutschland einreisen. Schätzungsweise 300.000 bis 600.000 häusliche Betreuungskräfte arbeiten in Deutschland (Skwarek 2021). Hinzu kamen im Jahr 2019 rund 275.000 Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, von denen der bei weitem größte Anteil aus Ländern der EU, insbesondere aus Rumänien, stammt (Lechner 2020; Luig 2021). Beide Gruppen machen einen erheblichen Teil der EU-Migration nach Deutschland aus. EU-Migration schließt jedoch ebenso Studierende aus dem EU-Ausland ein, die für ein Auslandssemester oder für das gesamte Studium nach Deutschland ziehen. Auch der Zuzug hochqualifizierter Fachkräfte mit der Staatsbürgerschaft eines anderen EU-Mitgliedstaates fällt unter die EU-Migration ebenso wie die Pendler:innen, die während ihrer Arbeitstage in Deutschland leben und in ihrer Freizeit nach Polen, Tschechien, Niederlande usw. zurückkehren.

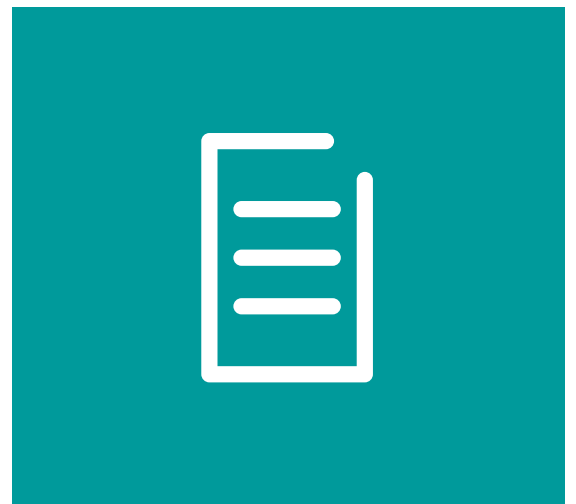
All diesen Gruppen ist gemein, dass ein Großteil der Personen sich temporär, also nicht dauerhaft in Deutschland aufhält. Zirkuläre Migration, d. h. das mehrfache Ein- und Ausreisen für jeweils vergleichsweise kurze Aufenthalte, gilt daher als „Regelmigration“ von EU-Migrant:innen in Deutschland (Siegert et al. 2021; Baas 2019). Insbesondere mit Blick auf die Herkunftsländer Bulgarien, Polen und Rumänien ergibt sich laut Kovacheva und Cyrus das Bild einer „gespaltenen Migration“, die teilweise auf Dauerhaftigkeit angelegt, teilweise temporär ausgerichtet ist (Kovacheva und Cyrus 2020).

10 Drittstaatsangehörige sind Bürger:innen von Staaten, die keine Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind.

Hauptsache Arbeit? Der strukturelle Rahmen von EU-Migration in Deutschland

Politische Bestrebungen im Bereich der EU-Migration sind ebenso wie deren rechtliche Normierung auf unterschiedlichen (politischen) Ebenen angesiedelt. Bemerkenswert ist dabei, dass infolge der historischen Entwicklung der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union ein Großteil der gesetzgeberischen Aktivitäten noch immer eng auf EU-Migrant:innen in ihrer Rolle als Arbeitnehmende fokussiert ist.¹¹

Die Europäische Union strebt eine möglichst uneingeschränkte Bewegungsfreiheit für Unionsbürger:innen innerhalb und zwischen den EU-Mitgliedstaaten an. Die Bundesregierung ist verpflichtet, die damit einhergehenden Regelungen ebenso wie die Bestimmungen zum Schutz von Unionsbürger:innen bei der Inanspruchnahme ihrer Freizügigkeitsrechte umzusetzen. Dennoch gibt es Widerstände gegen sogenannte „Armutszuwanderung“ bzw. „Einwanderung in die Sozialsysteme“ (Absenger und Blank 2015; Kurtenbach 2017: 201 ff.; Kurtenbach und Bogumil 2014: 207 ff.).



¹¹ Eine ausführliche Darstellung und Diskussion des rechtlichen und politischen Rahmens liefern z. B. Pfeffer-Hoffmann (2021) sowie Kovacheva und Cyrus (2020).

Infobox 1

Rechtlicher Rahmen der EU-Migration

Die Europäische Union hat in den Artikeln 20, 21 und 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Grundsätze der Personenfreizügigkeit und Arbeitnehmer:innen-freizügigkeit geregelt. Sie legen im Kern fest, dass sich alle Unionsbürger:innen auf dem Gebiet der Europäischen Union frei bewegen und eine Arbeit aufnehmen können.

„Jeder Unionsbürger hat das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten vorbehaltlich der in den Verträgen und in den Durchführungsvorschriften vorgesehenen Beschränkungen frei zu bewegen und aufzuhalten.“ (Art. 21 AEUV)

„Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.“ (Art. 45 [1] AEUV)

Diese Grundsätze sind unter anderem in der Freizügigkeitsrichtlinie (2004/38/EG), der Arbeitnehmerfreizügigkeitsverordnung (492/2011/EU) und der Richtlinie über Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Freizügigkeit (2014/54/EU) konkretisiert. Darüber hinaus beinhaltet die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Vorschriften zum Schutz der Ansprüche der sozialen Sicherheit für Personen, die sich innerhalb der EU bewegen (883/2004/EG).

Die Bestimmungen der Freizügigkeitsrichtlinie zur Personen-, Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreiheit hat die Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des Freizügigkeitsgesetzes im Jahr 2004 in deutsches Recht überführt (Freizügigkeitsgesetz/EU). Die Richtlinie über Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Freizügigkeit setzte die Bundesregierung im Jahr 2016 unter anderem mit der Einrichtung einer „Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration“ um (BPA 2016).¹² Infolge der Bestimmungen zur Personen- und Arbeitnehmer:innenfreizügigkeit benötigen EU-Migrant:innen auch für einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten keinen Aufenthaltstitel und haben daher nur selten Kontakt zu Ausländerbehörden.

Für EU-Bürger:innen ist jedoch in der Regel ein Beschäftigungsverhältnis unabdingbar, um einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten in einem anderen EU-Mitgliedstaat (finanziell) zu ermöglichen. Dies ist nicht zuletzt durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verfestigt, z. B. im Fall Dano. Hier entschied der EuGH im Jahr 2014 in Bezug auf zwei nach Deutschland zugewanderte rumänische Staatsbürger:innen, dass es unter bestimmten Bedingungen mit europäischem Recht vereinbar sei, Unionsbürger:innen vom Bezug von Leistungen der Grundsicherung auszuschließen (EuGH C-333/13). In diesem Kontext steuerte die Bundesregierung zudem im Jahr 2016 mit dem „Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch“ (AuslPersGrSiuSHRegG) nach und schränkte Sozialleistungen für EU-Migrant:innen teilweise ein (BMAS 2020).¹³

Unter anderem infolge wachsender öffentlicher Aufmerksamkeit gegenüber den Bedingungen, denen insbesondere viele rumänische und bulgarische Arbeitnehmende in fleischverarbeitenden Betrieben ausgesetzt sind, wurde zuletzt das Arbeitsschutzkontrollgesetz auf den Weg gebracht, das am 1. Juli 2021 in Kraft trat (Arbeitsschutzkontrollgesetz). Es soll geordnete und sichere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie herstellen und bundesweit einheitliche Regeln zur Kontrolle der Betriebe und zur Unterbringung der Beschäftigten – auch in anderen Branchen – festlegen.

¹² Die Gleichbehandlungsstelle hat die Aufgabe, EU-Migrant:innen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen.

¹³ Eine Einschränkung der Sozialleistungen für EU-Migrant:innen – beispielsweise für EU-Migrant:innen, die nicht Arbeitnehmer:innen oder Selbstständige sind, für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts – war jedoch bereits zuvor Realität. Im Jahr 2014 richtete die Bundesregierung – auch infolge des Drucks kommunaler Vertretungen und kommunaler Spitzenverbände (Deutscher Städtetag 2013) – einen Staatssekretärsausschuss ein, der sich mit der Inanspruchnahme von Sozialleistungen durch EU-Bürger:innen beschäftigte. Der Abschlussbericht des Ausschusses machte Vorschläge für eine Reform des Freizügigkeitsgesetzes, um ‚Sozialmissbrauch‘ sowie Belastungen der Sozialsysteme durch EU-Migration entgegenzuwirken (BMI 2014). Weiterführende differenzierte Darstellungen der Debatte um Sozialleistungen für EU-Migrant:innen bzw. Studien, die Thesen rund um den Missbrauch von Sozialleistungen durch EU-Migrant:innen widerlegen, bei Kovacheva und Cyrus (2020: 30 ff.) sowie Absenger und Blank (2015).

Auch jenseits gesetzgeberischer Unterfangen befassen sich Bundes- und Landespolitik mit dem Thema EU-Migration vor allem unter einem arbeitsmarktorientierten Gesichtspunkt. Beispielsweise schlossen die Bundesministerien der Finanzen sowie für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit, die im Juli 2021 in Kraft trat. So wolle man der Herausforderung begegnen, „dass viele ausländische Beschäftigte ihre Rechte nicht kennen und einem erhöhten Risiko von Arbeitsausbeutung ausgesetzt“ (BMAS 2021a) seien.

Neben der Arbeitsmarktintegration von EU-Migrant:innen sind die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzmaßnahmen ein wiederkehrendes Motiv politischen Handelns. In diesen Kontext fallen auch die im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft verabschiedeten „Schlussfolgerungen des Europäischen Rates zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern und anderen mobilen Arbeitskräften“ (Rat der EU 2020), die Vertiefung der bilateralen Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den sogenannten EU-2 Ländern Rumänien und Bulgarien (BMAS 2021b) sowie die Bestrebungen der letzten Bundesregierung zur Verstetigung und zum Ausbau des Informations- und Beratungsnetzwerkes „Faire Mobilität“ (BMF 2021). Letzteres ist ein 2011 etabliertes Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes, das die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchsetzen will. Seit August 2020 hat „Faire Mobilität“ einen gesetzlichen Anspruch auf Finanzmittel aus dem Bundeshaushalt. Mitarbeitende von „Faire Mobilität“ kooperieren bundesweit an zwölf Standorten mit Gewerkschaften und Beratungsstellen regionaler Träger (Deutscher Gewerkschaftsbund 2022). Beratung in sozialen Medien bietet darüber hinaus das durch die Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer geförderte Projekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland: Migrationsberatung in den sozialen Medien“ (Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2021).¹⁴

Zuletzt befasste sich auch die Koalitionsvereinbarung zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP mit dem Thema EU-Migration – zunächst aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive. Die Koalitionspartner:innen versprechen unter anderem, auch für Saisonbeschäftigte den vollen Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag der Einreise her-

zustellen und das Projekt „Faire Mobilität“ weiter zu stärken (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP 2021). Darüber hinaus widmen sich Grüne, FDP und SPD jedoch auch dem Themenfeld Integration. In der Koalitionsvereinbarung heißt es:

„Für eine möglichst rasche Integration wollen wir für alle Menschen, die nach Deutschland kommen, von Anfang an Integrationskurse anbieten. Die Kurse müssen passgenau und erreichbar sein. Die Bedingungen für Kursträger, Lehrende und Teilnehmende wollen wir verbessern. [...] Dabei wollen wir insbesondere rechtskreisübergreifende, vernetzte Kooperation in der kommunalen Integrationsarbeit (finanziell) stärken und weiterentwickeln. Wir schaffen ein Bundesprogramm zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration von Menschen aus (Süd)ost-Europa.“ (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP 2021)

Insbesondere der zweite Teil dieser Absichtserklärung hat das Potenzial, einen Paradigmenwechsel einzuleiten, indem EU-Migrant:innen nicht länger primär durch die arbeitsmarktpolitische Brille betrachtet, sondern dort unterstützt werden, wo sie ankommen, sesshaft werden, einer Gemeinschaft angehören: in den Kommunen.

Doch Integrationsarbeit ist eine freiwillige Aufgabe der Kommunen in Deutschland. Eine Verpflichtung von Städten, Landkreisen und Gemeinden gegenüber Migrant:innen gilt nur in Bezug auf grundlegende Versorgungsaufgaben – etwa im Bereich der Gewährung von Sozialleistungen. Zudem müssen Kommunen das Aufenthaltsrecht vor Ort umsetzen. Ob eine Kommune sich darüber hinaus bei der Integration von Migrant:innen engagiert und die Idee einer vielfältigen lokalen Gemeinschaft vor Ort fördert, bleibt weitgehend der lokalen Politik überlassen (Gluns et al. 2021; Schammann et al. 2020). Hinzu kommt, dass die faktische Vielseitigkeit der EU-Migration unterschiedliche Bedarfe für die Integrationsarbeit vor Ort aufwirft.

„Auf der einen Seite gibt es die niedergelassene ausländische Wohnbevölkerung mit den Unterstützungsbedarfen zur Förderung von Integration. [...] Auf der anderen Seite gibt es eine fluktuierende ausländische Bevölkerung, die sich ohne eindeutige zeitliche Perspektive [...] in Deutschland aufhält und spezielle Unterstützungsbedarfe hat, die mit der kurzen Aufenthaltsdauer und oftmals ungewissen Perspektiven zusammenhängen.“ (Kovacheva und Cyrus 2020)

¹⁴ Die Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer hat im Jahr 2020 eine umfassende Liste von Beratungsangeboten des Bundes für EU-Migrant:innen zusammengestellt, die auf der Website der Gleichbehandlungsstelle verfügbar ist (Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2020).

Daher müssen Kommunen zielgruppenorientierte Lösungen entwickeln, die diejenigen erreichen, für die sie konzipiert sind. Denn die Förderung der individuellen Teilhabe von EU-Migrant:innen an einer lokalen Gemeinschaft dient auch der sozialen Kohäsion derselben, indem sie Segregation verhindert und Interaktionsräume schafft. Nicht zuletzt profitieren insbesondere ländliche Regionen von einem auf Dauer angelegten Zuzug von EU-Migrant:innen, um einem weiterhin zunehmenden Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel sowie einer Abwanderung vor allem junger Menschen in andere, insbesondere urbane Räume entgegenzuwirken. Eine aktive Integrationsarbeit muss demnach Teil einer ganzheitlich gedachten Strategie der regionalen Entwicklung sowie einer attraktiven Haltestrategie gegenüber EU-Migrant:innen sein. Den Kommunen kommt dabei eine zentrale Gestaltungsfunktion vor Ort zu.

Perspektive weiten! Herausforderungen lokaler Integration von EU-Migrant:innen

Als freiwillige Aufgabe konkurriert die Integrationsarbeit mit anderen Aufgabenfeldern um die verfügbaren Ressourcen (seien es Personalkapazitäten oder Finanzen) der Kommune. Die Ausweitung der kommunalen Integrationsarbeit auf EU-Migrant:innen ist daher in vielen Kommunen nicht unumstritten.¹⁵

Jenseits mangelnder politischer Priorisierung gibt es weitere Hürden, die der Integration von EU-Migrant:innen entgegenstehen können. Gesprächspartner:innen aus den zehn Land.Zuhause.Zukunft-Programmlandkreisen berichten beispielsweise von einer negativen öffentlichen Wahrnehmung bestimmter Gruppen von EU-Migrant:innen; so kursiert etwa die Annahme, dass die Mehrzahl der im Landkreis lebenden EU-Migrant:innen Sozialleistungen (teilweise missbräuchlich) bezögen. Dies liegt jedoch – sowohl mit Blick auf die spezifische Kommune als auch auf die bundesweiten Trends – fernab der Realität, wie z. B. die Beschäftigungsquoten von EU-Migrant:innen in Deutschland zeigen (Absenger und Blank 2015; Dubois et al. 2017; EU-Kommission 2021; Statista 2022).

Derartige Vorurteile gegenüber EU-Migrant:innen resultieren auch aus Elementen struktureller Benachteiligung im Vergleich zu anderen Migrant:innengruppen, z. B. in Bezug auf den Zugang zu Integrations- und Sprachkursen. Denn letztlich ermöglicht erst der Deutschspracherwerb zugewanderten Menschen, sich in die lokale Gemeinschaft einzubringen, ihre Rechte wahrzunehmen, Kenntnis über ihre Pflichten zu erlangen und Beratungsangebote vollumfänglich auszuschöpfen. Im Unterschied zu Asylsuchenden sind EU-Migrant:innen ab dem Zeitpunkt ihrer Einreise in Deutschland größtenteils auf eine Beschäftigung zur Finanzierung ihres Aufenthaltes angewiesen. Für Aufenthalte von mehr als drei Monaten muss zudem in der Regel eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nachgewiesen werden. Bestehende Sprachkursangebote sind jedoch häufig nicht mit einem Beschäftigungsverhältnis vereinbar und können daher nicht wahrgenommen werden. Während bei geflüchteten Menschen ein Beschäftigungsverhältnis als ein Meilenstein auf dem Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe gilt, kann bei EU-Migrant:innen gewissermaßen von einem Ausschluss durch Arbeit gesprochen werden (Fannrich-Lautenschläger 2022). Darüber hinaus können die Kosten der Integrationskurse, die von EU-Migrant:innen grundsätzlich selbst getragen werden müssen, ein Hindernis für die Teilnahme sein (Becker 2021).

Da EU-Migrant:innen im Rahmen der Ausübung ihrer Freizügigkeitsrechte keinen Aufenthaltstitel benötigen, haben sie im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen in der Regel wenig Kontakt mit Behörden, insbesondere dann, wenn sie davon absehen, ihren Wohnsitz in Deutschland anzumelden. Gesprächspartner:innen aus den Land.Zuhause.Zukunft-Landkreisen berichten, dass der geringe Kontakt von EU-Migrant:innen zur öffentlichen Verwaltung eine Ursache dafür ist, dass Beratungs- und Integrationsangebote diese Zielgruppe nicht oder selten erreichen. Aussagen aus der Stakeholder-Gesprächsrunde im Landkreis Dahme-Spree-wald mit Vertreter:innen der Landkreisverwaltung, der Ausländerbehörde, der Agentur für Arbeit, der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft bestätigen dies:

„Dadurch fallen sie oft durch das Raster und sind schwerer zu erreichen.“

(Björn Lorenz, Mitarbeiter der Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald)

15 Baas (2019) zeigt drei große Konfliktlinien in Bezug auf das Thema EU-Migration auf: die wirtschaftlichen Folgen der Zuwanderung, der Anspruch auf Gleichbehandlung im Sinne des Gleichstellungsgebots und der Zugang zum Sozialsystem.

„Wir erreichen die Menschen aus dem Rechtskreis Asyl und Flucht gut. Die haben wir von Anfang an betreut, das ist eine überschaubare Gesamtzahl, die kennt man. Aber wenn Sie mich fragen: ‚Wer sind die 500 polnischen Menschen im Landkreis?‘ – Ich könnte Ihnen nicht mal sagen, wo sie arbeiten. Wir kennen sie nicht. Wir kennen die komplett nicht. Und wir sehen immer in der Beratung, dass dieses Nichtkennen nicht heißt, dass es keinen Bedarf gibt. [...] Dass sie geräuschlos unter uns leben, heißt nicht, dass alles gut ist.“

(Swantje Rosenboom, Projektkoordinatorin LDS integriert im Landkreis Dahme-Spreewald)

Zudem seien manche Zeitarbeitsfirmen nicht daran interessiert, Informationsmaterialien zu Integrations- und Beratungsangeboten an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben oder einen Kontakt zwischen Integrationsakteur:innen und EU-Migrant:innen zu ermöglichen.

„Denn jede Kommunikation mit Beratungsangeboten könnte bei den Betroffenen dazu führen, dass sie verstehen, dass sie in sehr prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten und dass es aber auch andere Möglichkeiten gibt. Wir haben den Eindruck, dass insbesondere zwischengeschaltete Zeitarbeitsfirmen es nicht wollen, dass wir an die Menschen rankommen und dass wir ihnen Perspektiven aufzeigen.“

(Antje Jahn, Beauftragte für Migration und Integration im Landkreis Dahme-Spreewald)

Insbesondere diejenigen EU-Migrant:innen, die sich nur für kurze Zeiträume in Deutschland aufhalten und mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, treffen auf erschwerte Bedingungen bei der „Verwurzelung“ an ihren deutschen Wohnorten. Diese Dynamik wird dann verstärkt, wenn die jeweilige – zum Teil unzulängliche – Wohnung abgeschieden und schlecht erreichbar ist und kaum Kontakt zur nicht zugewanderten lokalen Bevölkerung besteht.¹⁶ Der drastische Wohnraumangel, der in vielen der für diese Kurz-Expertise befragten Landkreisen herrscht, verschärft die Situation zusätzlich.

Auch für viele lokale Arbeitgeber:innen ist die Integration von EU-Migrant:innen ein wichtiger Schritt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Menschen langfristig an das eigene Unternehmen zu binden. Zugleich ist es laut den befragten Arbeitgebenden unabdingbar, Menschen vor Ort eine Perspektive zu eröffnen; nur so könne die beständige Fluktuation von Mitarbeitenden infolge von Zeitarbeitsverträgen und der damit einhergehende hohe Ressourcenaufwand in der Einarbeitung neuer Mitarbeitender verhindert werden. Dazu gehört auch, das Potenzial von mitziehenden Familienangehörigen z. B. für den Arbeitsmarkt anzuerkennen und auf Familien zugeschnittene Integrationsangebote zu machen (Schiefer 2021). Doch auch hier tritt der mangelnde Wohnraum als zentrales Problem zutage, das durch Zeitarbeitsfirmen, die Gemeinschaftsunterkünfte zur Verfügung stellen, zum Teil umgangen wird.

„Unser Ziel ist es gar nicht, mit Zeitarbeit zu arbeiten. Unser Ziel ist es, die Leute hier sesshaft zu machen. Und wir geben Mitarbeitenden von Zeitarbeitsfirmen oftmals die Chance: Ihr könnt auch direkt bei uns anfangen – befristet oder unbefristet, wir sind ja auch tarifgebunden – wollen sie oft nicht, weil sie gar nicht wissen, wie sie ihre Wohnraumsituation bewerkstelligen sollen.“

(Dirk Ditsche, Betriebsleiter Edeka Mittenwalde im Landkreis Dahme-Spreewald)

Für diejenigen, die Integrationsarbeit für EU-Migrant:innen leisten wollen, ergeben sich Schwierigkeiten aus dem mangelnden Kontakt zu ihrer Zielgruppe. Denn Zugang und Erreichbarkeit sind die Voraussetzungen für jede weitere Maßnahme mit dem Ziel der Teilhabe von EU-Migrant:innen und des Zusammenwachsens einer vielfältigen lokalen Gesellschaft. Ohne Kontakt zur Zielgruppe und Informationen über deren tatsächliche Bedarfe ist es Integrationsakteur:innen unmöglich, passgenaue Angebote zu konzipieren. Dementsprechend müssen Kommunen, die das Zusammenleben vor Ort aktiv gestalten wollen, neben der Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums zuallererst Wege finden, die Zielgruppe der EU-Migrant:innen zu erreichen, ihre Bedarfe zu identifizieren und eine Brücke zur nicht zugewanderten Wohnbevölkerung zu schlagen. Im Folgenden werden daher unterschiedliche Ansätze aufgezeigt, deren Ziel es ist, EU-Migrant:innen – insbesondere aus südosteuropäischen Ländern – mit Integrations- und Beratungsangeboten zu erreichen, und sie als Mitglieder der lokalen Gemeinschaft anzusprechen und zu fördern.

¹⁶ Für Einblicke in die Debatte rund um Ausbeutung und prekären Wohnraum siehe z. B. Kovacheva und Cyrus (2020: 30) oder Krings-Heckemeier et al. (2014: 557 ff.).

Ländliche Kommunen als Orte gelebter Vielfalt: Strategien zur Integration von EU Migrant:innen

Die nachfolgend vorgestellten Strategien, Projekte und Ansätze stammen aus Land.Zuhause.Zukunft-Landkreisen. Diese unterscheiden sich mit Blick auf die Gesamtzahl und die Hauptherkunftsländer der ansässigen EU-Migrant:innen, die (politische) Priorisierung des Themas EU-Migration sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Integrationsarbeit in diesem Bereich.

Dennoch teilen alle hier im Fokus stehenden Landkreise einige grundsätzliche Merkmale: Ihnen ist gemein, dass sie Sitz fleischverarbeitender Industrieunternehmen sind, die Menschen aus Südosteuropa beschäftigen. Darüber hinaus haben die Integrationsverantwortlichen versucht, Ansätze zu entwickeln, um den Kontakt zu EU-Migrant:innen herzustellen und Zugang insbesondere zu denjenigen zu finden, die sich prekären Wohn- und Beschäftigungsverhältnissen gegenübersehen. Diese Ansätze zur Kontaktaufnahme dienen einerseits der Erhebung von Bedarfen der Zielgruppe und andererseits der Vermittlung von Informationen zu Beratungs- und Integrationsangeboten.

Alle hier zu Wort kommenden Landkreis-Vertreter:innen identifizieren die Erreichbarkeit von EU-Migrant:innen als Herausforderung. Überschneidungen gibt es auch in der Herangehensweise, Lösungswege zu finden: Die in den Blick genommenen Landkreise legen einen Fokus auf den Einbezug von EU-Migrant:innen als Ansprechpersonen, Multiplikator:innen bzw. Expert:innen – sei es in der muttersprachlichen aufsuchenden Sozialarbeit, als mehrsprachige Ansprechpersonen in Schlüsselfunktionen (in Unternehmen ebenso wie in Verwaltung und Ehrenamt) oder als Mitglieder Runder Tische zu Kernthemen von EU-Migration. Zudem identifizieren die Landkreisvertreter:innen die Vernetzung und den Austausch zwischen allen wichtigen Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Verwaltung – insbesondere unter Beteiligung der Arbeitgebenden – als zentralen Ansatzpunkt, den sie in unterschiedlichen Formaten umsetzen.



Ansätze zur lokalen Integration von Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien im Landkreis Oldenburg

Autorin: Ute Frankenfeld

Migrant:innen aus den ost- und südosteuropäischen Ländern der Europäischen Union (Rumänien, Bulgarien, Polen) bilden die weitaus größte Zuwanderungsgruppe im Landkreis Oldenburg. Sie sind überwiegend als Arbeitnehmende in der fleischverarbeitenden Industrie an zwei Standorten im Landkreis tätig. Seit vielen Jahren berichten Integrationsakteur:innen über prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Migrant:innengruppe. Gleichwohl herrscht große Unsicherheit bezüglich ihrer spezifischen Lebenslagen, Wünsche und Bedürfnisse. Die größte Herausforderung im Landkreis Oldenburg besteht darin, diese Migrant:innen-Gruppe zu erreichen. Die vorhandenen Integrationsangebote sind dafür überwiegend nicht geeignet. Deshalb war und ist es notwendig, neue Formate zu entwickeln. Sechs dieser Ansätze bzw. Projekte, die im Landkreis Oldenburg die Integration von und den Zugang zu EU-Migrant:innen fördern, werden nachfolgend vorgestellt.

Kontakt durch muttersprachliche Kommunikation

Der Landkreis Oldenburg begann 2015 mit dem Aufbau eines Sprachmittler:innen-Pools, der beim Sachgebiet Integration verankert ist. Muttersprachliche Ansprache war in Zeiten hoher Fluchtzwanderung aus Drittstaaten notwendig, um die Schutzsuchenden gut versorgen zu können. Danach begann das Team Integration des Landkreises, Einsätze von Sprachmittler:innen auch für bulgarisch und rumänisch sprechende Migrant:innen aus dem eigenen Budget zu finanzieren, z. B. für Arztbesuche, Vorbesprechungen von operativen Eingriffen, Elterngespräche in den Schulen. Das Jugendamt forderte verstärkt bulgarische und rumänische Sprachmittler:innen für Gespräche zur Familienhilfe an und trug die Kosten. Auch die Gleichstellungsbeauftragte übernahm Kosten für Sprachmittler:innen-Einsätze im Frauenhaus oder in Gewaltberatungsstellen, wo zuvor nur eine Kostenübernahme für geflüchtete Frauen möglich war. Da die EU-Migrant:innen kaum Deutsch sprechen, war der muttersprachliche Zugang ein erster Ansatz, diese Gruppe zu erreichen.

Inklusive Migrationssozialarbeit

Der Landkreis beauftragte das Diakonische Werk Delmenhorst/Oldenburg-Land 2014 mit der sozialarbeiterischen Begleitung von geflüchteten Menschen (Flüchtlingssozialarbeit). Mit Beschluss des Integrations- und Gleichstellungsausschusses wurde die Sozialarbeit 2018 in Migrationssozialarbeit umbenannt, da es politischer Wille war, Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien ausdrücklich in die Integrationsarbeit einzubeziehen. Die Sozialarbeiter:innen sind in jeder kreisangehörigen Kommune vor Ort präsent. Die Verbindung zu Drittstaatsangehörigen gelang von Anfang an. Menschen aus Bulgarien und Rumänien suchten die Beratungsstellen jedoch kaum auf. Mit den Bürgermeister:innen der Gemeinden vereinbarte das Team Integration, dass Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien bei der Anmeldung in der Meldebehörde mit den Unterlagen auch ein muttersprachlicher Informationsflyer über die Unterstützungsleistungen der Migrationssozialarbeit ausgehändigt wurde. Doch der Zulauf von Ratsuchenden blieb gering. Das änderte sich, als die Diakonie eine polnisch- und bulgarischsprachige Sozialarbeiterin gewinnen konnte. Diese Kollegin kann inzwischen die Beratungsanfragen – insbesondere von bulgarischen Migrant:innen – kaum noch bewältigen. Um sie zu entlasten, entstand die Idee, einer weiteren (deutschsprachigen) Sozialarbeiterin eine Sprachmittlerin für einige Stunden in der Woche zur Seite zu stellen. Diese Regelung greift sehr gut. Insgesamt konnte durch den Einsatz muttersprachlicher Kräfte ein Durchbruch erzielt werden.

Niedrigschwellige, bedarfsgerechte Sprachkursangebote

In der Vergangenheit gab es vereinzelt Initiativen von Unternehmen oder Weiterbildungsträgern, im Betrieb nach Schichtende oder an einem Sonntag Deutschsprachkurse für EU-Migrant:innen anzubieten. War die Teilnahmemotivation zu Beginn noch hoch, nahm sie im Laufe der Zeit doch deutlich ab, sodass der Unterricht eingestellt werden musste. Vor diesem Hintergrund wurde der Kurs „Deutsch im Alltag“ für EU-Migrant:innen konzipiert. Er wird in Kooperation mit der Stadt Wildeshausen, der Volkshochschule und dem Landkreis durchgeführt. Der Kurs findet wöchentlich einmal vormittags und – mit den gleichen Lerninhalten – einmal am Nachmittag statt, sodass in Wechselschichten Arbeitende keinen Termin verpassen müssen. Die Teilnehmenden sind bis auf eine Ausnahme alle in Vollzeit berufstätig, die meisten in der Fleischindustrie vor Ort (Stand: September 2021). „Deutsch im Alltag“ findet im „Treffpunkt Mittendrin“ statt, einer Wohnung mitten in einem Quartier, in dem viele zugewanderte Menschen leben. Die angenehme, gesellige

Atmosphäre zusammen mit der Fußläufigkeit im Quartier scheint wesentlich für das Gelingen von Sprachangeboten für diese Zielgruppe zu sein. Der Kurs läuft bereits seit zwei Jahren erfolgreich, es gibt eine Warteliste. Der Nachteil an diesem Projekt ist die Reichweite: Die Lerngruppe muss klein gehalten werden (max. zwölf Personen) und der Umfang der Unterrichtsinhalte ist nicht mit dem Curriculum eines Integrationskurses vergleichbar.

Ressourcenbündelung und Netzwerkaufbau

Die Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ konstituierte sich Anfang 2019 auf Wunsch des Integrations- und Gleichstellungsausschusses mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um EU-Migrant:innen besser in die Landkreisgesellschaft einzubeziehen. Dabei handelt es sich um eine interkommunale Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung des Landkreises und den Bürgermeister:innen der zwei kreisangehörigen Kommunen, die die höchste EU-Zuwanderung verzeichnen (Wildeshausen und Großenkneten). Entscheidend für den Aufbau der Steuerungsgruppe war die Unterstützung des Ersten Kreisrats und die nachdrückliche Forderung aus der Kreispolitik, die Kreisverwaltung solle die Verbesserung der Teilhabechancen von Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien erwirken. Seit 2019 ist das Thema EU-Migration auf der Agenda jedes Integrations- und Gleichstellungsausschusses vertreten.

Ein zentraler Baustein der Integrationsarbeit für EU-Migrant:innen ist die Kooperation mit den zwei kreisangehörigen Kommunen, die hohe Zuwanderungszahlen von EU-Migrant:innen aufweisen. Die Kooperation erfolgt in Form von Projektarbeit mit den Integrationsfachkräften der Gemeinden sowie im Rahmen der Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ mit den Sozial- und Ordnungsamtsleitungen und den Bürgermeister:innen.

Die enge Zusammenarbeit zwischen dem Team Integration und der Migrationssozialarbeit der Diakonie stellt die wichtigste Verbindung zu EU-Migrant:innen dar. Auch das Netzwerk „Brücken bauen – Integration stärken“ (BIS), eine Beratungsstelle für zugewanderte EU-Migrant:innen in der Trägerschaft der Stadt Wildeshausen, die Arbeitslosenselbsthilfe sowie die arbeitsrechtlichen Beratungsstellen von „Faire Mobilität“ und die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte sind wertvolle Kooperationspartner:innen, die direkten Zugang zur Zielgruppe haben.

„Es braucht kooperative Lösungen, die im gemeindlichen Zusammenleben verankert sind, zur Überwindung von Ausbeutung, Ausgrenzung, Schlechterstellung von Menschen mit arbeitsmigrantischem Hintergrund, nicht nur von EU-Bürger:innen. Das ist mit Bürger:innenbeteiligung zu gestalten.“

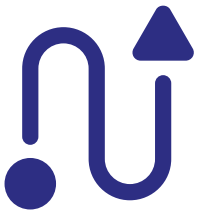
(Ehrenamtlicher, Aktionskreis Würdiges Leben und Arbeiten Großenkneten, Landkreis Oldenburg)

Auf Arbeitsebene bestehen enge Verbindungen zu den Beratungsstellen, um die Kooperation besser abzustimmen und Kräfte zu bündeln. In diesem Kontext ist das Projekt „Beratungscafé“ entstanden, das an einem Ort und zur selben Zeit soziale und arbeitsrechtliche Beratung und mehrsprachige Zugänge sowie Kinderbetreuung und Café-Charakter verknüpft. Darüber hinaus werden Workshops mit hauptamtlichen und freiwillig engagierten Akteur:innen zur Situation von EU-Migrant:innen durchgeführt, um Informationen zusammenzutragen und neue Handlungsansätze zu entwickeln.

„Ich habe manchmal das Gefühl, dass wir gute Leute am Ort haben, die wir dringend in der Gegend brauchen könnten, und die erst vier oder fünf Jahre vegetieren, bzw. putzen und sich oft kaputt arbeiten, bevor sie irgendeine vernünftige Perspektive bekommen. Das finde ich so schade!“

(Ehrenamtliche Workshop-Teilnehmerin, Landkreis Oldenburg)

Auf überregionaler Ebene ist das Team Integration im Netzwerk „Initiativenkonferenz Fleischindustrie“ eingebunden. Für die weitere Prozessgestaltung der lokalen Integration von EU-Migrant:innen wäre eine Kooperation bzw. ein Austausch mit der Zollbehörde wünschenswert, da diese beispielsweise die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie des Mindestlohns überprüft und daher über relevante Informationen für die Planung von Maßnahmen für EU-Migrant:innen verfügt.



Dialogkultur mit ortsansässigen Unternehmen

Obwohl bei den Lebenslagen von EU-Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien von einer multiplen Prekarität auszugehen ist, sind insbesondere die Arbeitsbedingungen ausschlaggebend für den Ausschluss dieser Migrant:innen-Gruppe. Für die Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ lag es daher auf der Hand, dass eine Strategie, die auf die Verbesserung der Lebensumstände von EU-Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien abzielt, deren Arbeitgeber:innen einbeziehen muss. Unterstützt durch das Programm Land.Zuhause.Zukunft entwickelte die Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ einen Projektfahrplan mit dem Ziel, die zwei größten Arbeitgeber von Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien im Landkreis für gemeinsame Gespräche zu gewinnen. Dabei standen der Aufbau und die Verstetigung einer Dialogkultur mit den Unternehmen im Mittelpunkt. Entgegen anfänglicher Skepsis der Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ traf das Gesprächsangebot auf Interesse bei den Unternehmensleitungen und die Geschäftsführungen nehmen seitdem persönlich an den Treffen teil. Bereits bei der ersten Zusammenkunft signalisierten die Unternehmen, dass sie ihre Beschäftigten aus Osteuropa langfristig binden möchten, und von der Annahme ausgehen, dass eine gute Integration in die Aufnahmegesellschaft einer Bleibeabsicht förderlich ist. Die Gespräche mit den Unternehmen haben sich mittlerweile verstetigt. Ein drittes Unternehmen nimmt seit einiger Zeit an den gemeinsamen Treffen teil, ein viertes soll eventuell dazustoßen.

Einbindung und Austausch mit der Zielgruppe

Der Projektfahrplan im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft sah zudem die Initiierung eines Austauschs mit Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien vor. Es sollte ein kleiner Gesprächskreis in Präsenzform sein mit dem Ziel, die Lebensrealität und die Bedürfnisse der EU-Migrant:innen im Landkreis Oldenburg besser kennenzulernen, um die Möglichkeiten eines bedarfs- und zielgruppengerechten Integrationsmanagements tiefergehend auszuloten. Diese Runde war – neben einem weiteren Format (Workshop) – auch als Korrektiv gegen eine Fokussierung auf die Perspektive der Unternehmen gedacht. Es nahmen zwei Personen aus Rumänien und drei aus Bulgarien teil. Sie wurden zu ihren Erfahrungen beim Ankommen und im Alltag gefragt, nach unterstützenden Strukturen und den Diskrepanzen zu den eigenen Wünschen und Erwartungen. Es entwickelte sich ein reger Austausch, durch den die besonderen Herausforderungen, denen sich diese Migrant:innen gegenübersehen, noch intensiver ausgeleuchtet werden konnten. So wurde z. B. deutlich, dass die Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor einen Deutschspracherwerb strukturell unmöglich machen. Diese Austauschformate werden künftig fortgesetzt.

Ein weiteres Projekt zur Einbindung der Zielgruppe ging im Oktober 2021 an den Start – das EU-2-Screening. Es wurde aus der Steuerungsgruppe „Zuwanderung Osteuropa“ heraus entwickelt. Dabei handelt es sich um eine digitale, muttersprachliche und audiogestützte Befragung. Diese Befragung von zugewanderten Menschen aus Bulgarien und Rumänien ist anonym und fand in den Meldeämtern der Stadt Wildeshausen und der Gemeinde Großenkneten statt, um über das Anmeldeverfahren möglichst viele Zugewanderte zu erreichen.

Einblick 1

Perspektiven aus der Wirtschaft im Landkreis Oldenburg

„Unsere ausländischen Kolleg:innen sind [...] unsere Chance, eine Antwort auf den Fachkräftemangel in unserer Branche zu finden.“ (Norbert Deeken, Geschäftsführer der Geestland Putenspezialitäten GmbH & Co. KG)

Die PHW-Gruppe im Landkreis Oldenburg, der größte deutsche Geflügelzüchter und -verarbeiter, hat ein Personalbetreuungsteam ins Leben gerufen, um neuen Mitarbeitenden vor und während ihrer Beschäftigung im Unternehmen zur Seite zu stehen. Das Team unterstützt ausländische Beschäftigte bei der Organisation der Einreise, vermittelt bei Bedarf einen Platz in einer Gemeinschaftsunterkunft außerhalb des Landkreises und begleitet die Anmeldung beim Landkreis und bei der Stadt. Zudem bietet das Unternehmen einen kostenlosen Busshuttle-Service zwischen Gemeinschaftsunterkunft und Arbeitsstätte an, da die Anbindung durch den öffentlichen Nahverkehr für die rund 50 km lange Strecke nicht hinreichend gegeben ist.

Das Unternehmen Heidemark unterstützt angestellte EU-Migrant:innen durch Sprachmittler:innen z. B. beim Kontakt zu Behörden. Das Unternehmen kooperiert zudem mit der VITA Akademie in Cloppenburg, die Sprach- und Förderkurse anbietet. EU-Migrant:innen, die an Förderprogrammen der VITA Akademie teilnehmen, können zudem in Beschäftigungsverhältnisse bei Heidemark vermittelt werden.



Interkommunale Zusammenarbeit zur Förderung der Integration von EU-Migrant:innen im Burgenlandkreis

Autorinnen: Anna Lena Hemmer, Katja Henze und Iwona Kischel

Das Wohnumfeld Neustadt der Stadt Weißenfels liegt im Burgenlandkreis (Sachsen-Anhalt) und ist geprägt von einem starken Zuzug von Menschen aus Polen, Rumänien, Bulgarien und anderen osteuropäischen Staaten mit dem Ziel, vor Ort eine Beschäftigung aufzunehmen. Knapp 80 % aller EU-Migrant:innen des gesamten Landkreises wohnen in Weißenfels. Im Stadtteil Neustadt liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei ca. 40 %. Diese Konzentration lässt sich auf einen großen Arbeitgeber, einen Schlachthof, mit über 2.000 Werksarbeitenden zurückführen. Der Schlachthof liegt direkt im Quartier.

Das Quartier Neustadt ist gekennzeichnet durch eine besonders große Diversität in der Bevölkerungsstruktur (unterschiedliche Nationen, Generationen, Bildungs- und Einkommensschichten), eine hohe Konzentration sozial schwieriger Lebensbedingungen, wie hohe Arbeitslosigkeit, strukturelle Benachteiligung am Arbeitsmarkt, Kinderarmut und Abhängigkeit von Transfereinkommen sowie ein negatives Erscheinungsbild durch städtebauliche Vernachlässigung und einen Mangel an öffentlichen Begegnungsräumen. Zudem ist das Fehlen dauerhaft bestehender Angebotsstrukturen im Freizeitbereich charakteristisch für den Stadtteil. In der Nachbarschaft mangelt es an positiven Begegnungen zwischen Werksarbeitenden, ihren Familien und der „alteingesessenen“ Bevölkerung.

Die genannten Arbeits- und Lebensbedingungen in der Neustadt führen zu einer sehr hohen Fluktuation der Bewohner:innen. Rein statistisch gesehen tauscht die Neustadt alle drei Jahre ihre Bewohner:innen aus. Die hohe Fluktuation innerhalb der zugewanderten Bevölkerung stört einen nachhaltigen Prozess der Integration sowie die Miteinbeziehung der Migrant:innen in die Integrationsprozesse. Die kommunalen Strukturen auf Kreis- und Stadtverwaltungsebene sind aufgrund der – wie bei vielen ostdeutschen Kommunen – schwachen Finanzlage, verstreuten Zuständigkeiten sowie mangelnden Vielfalt der Trägerlandschaft kaum in der Lage, mit bewährten Mitteln die Herausforderungen anzugehen.

Auf dem Weg zur interkommunalen Zusammenarbeit

Die übergreifende Zielstellung in der Neustadt ist deshalb die ganzheitliche Stabilisierung, Aufwertung und Potenzialentwicklung des Gebiets, um negative Folgen gesellschaftlicher Benachteiligung abzumildern bzw. zu kompensieren. Diesbezüglich gibt es bereits seit 2015 Bemühungen seitens der Kommunen. Das Themengebiet ist mit einer Stelle im Bereich Gleichstellung/Integration bei der Stadtverwaltung Weißenfels angesiedelt. Mit Jahresbeginn 2022 wurde der Bereich in ein Amt für Gleichstellung und Integration überführt, das dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt ist. Im Landkreis gibt es seit 2019 die Stelle eines EU-Beauftragten in der zuständigen Migrationsagentur.

Der Zugang zu unterschiedlichen Gruppen von EU-Migrant:innen über Sprache (unter anderem durch die Beschäftigung von Bundesfreiwilligendienstleistenden aus der EU mit entsprechenden Sprachkenntnissen – polnisch, rumänisch, bulgarisch – bei der Stadtverwaltung) wurde als Brücke zu den Migrant:innen sowie zur Abfrage von Bedarfen der Zielgruppe genutzt. Die Menschen wurden zu Multiplikator:innen in den eigenen Communities. Über die Förderung von (Kleinst-)Projekten gewann die Stadt neue Akteur:innen und Ansprechpartner:innen in den Communities.

Mühsame und langwierige Überzeugungsarbeit hinsichtlich zweier Aspekte begleitete dabei die Integrationsprozesse seitens der städtischen Kommune seit 2015: Erstens: EU-Migrant:innen müssen gesehen und gehört werden und dürfen aus den Denkprozessen der Kreis- und Landesebene nicht ausgeschlossen werden und zweitens: Integration ist eine Querschnittsaufgabe und muss in den Behördenämtern, fach- und kommunenübergreifend gedacht und bearbeitet werden. Bei vielen Akteur:innen auf unterschiedlichen Ebenen und verschiedenen Handlungsfeldern machte sich Resignation breit, da die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel kaum ausreichten, um substantielle Verbesserungen herbeizuführen.

Im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft hat sich eine Projektgruppe der Stadt Weißenfels, der Migrationsagentur des Burgenlandkreises und der Volkshochschule zusammengefunden, um mit den Menschen vor Ort über ihre Bedarfe ins Gespräch zu kommen. Eine 2021 durchgeführte Online-Umfrage (etwa 1.000 Rückmeldungen) und ein Freiluft-Dialog (55 Teilnehmende) zeigten, dass es viele Ehrenamtliche mit Ideen, aber zu wenige Begegnungsmöglichkeiten zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in der Nachbarschaft gibt. Ebenso wurde deutlich, dass zu einer positiven Veränderung der Situation nicht nur verbesserte Begegnungs- und Freizeitstrukturen gehören. Vielmehr muss ein Prozess zur ganzheitlichen Betrachtung der Lebensbedingungen in der Weißenfelser Neustadt angestrebt werden. Hierzu wurden drei Handlungsansätze entwickelt:

1. Weißenfelser Weg: Anstoß einer verbesserten interkommunalen Zusammenarbeit und Entwicklung neuer Organisationseinheiten
2. Vom Neustadtbüro zum Stadtteilzentrum: Weiterentwicklung der Begegnungs- und Beratungsstrukturen vor Ort und Einbezug des Ehrenamts
3. Vertrauensbildung und Zugang zu Communities: Etablierung aufsuchender Sozialarbeit im Quartier

Weißenfelser Weg – interkommunale Zusammenarbeit neu gedacht

Eine zweitägige Lernreise nach Rheda-Wiedenbrück machte der breit aufgestellten Delegation aus 16 Vertreter:innen der Stadt Weißenfels und des Landkreises deutlich, dass nur eine Neuordnung der bisherigen Zusammenarbeit sowie die Entwicklung angepasster Arbeitseinheiten – orientiert an den Herausforderungen der EU-Migration – substanzielle Verbesserungen erbringen würden (Hemmer 2022). Besondere Herausforderungen waren hierbei die Aktivierung aller nötigen Stakeholder sowie die Anerkennung der Tatsache, dass Ressourcen und Zuständigkeiten zwischen Stadt und Landkreis verteilt sind.

An die Lernreise schloss sich ein intensiver Austauschprozess zwischen der Stadt Weißenfels und den jeweils zuständigen Ämtern des Burgenlandkreises an: In einem Workshop („Nachlese der Lernreise“) wurden die gesammelten Ideen und Ansätze aus Rheda-Wiedenbrück rekapituliert, um in einem zweiten Schritt den Transfer nach Weißenfels zu schaffen. Signifikante Unterschiede zwischen Weißenfels und Rheda-Wiedenbrück, wie etwa die Wohnsituation oder die Handlungsfähigkeit der Kommunen aufgrund unter-

schiedlicher Finanzsituationen sowie die Zuordnung der kommunalen Pflichtaufgaben, mussten bei der Konstruktion des Weißenfelser Wegs berücksichtigt werden. Interkommunale Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von zukünftigen Organisationseinheiten (mit eigenen Prozessen und Arbeitsinstrumenten) wurden gegründet. Ein Tandem aus einem Mitarbeitenden der Stadt Weißenfels und des Burgenlandkreises pro Arbeitsgruppe sorgte für die Moderation und Strukturierung der Arbeit. Zusammengeführt wurden die Ergebnisse durch die Beauftragte für Gleichstellung und Integration der Stadt Weißenfels und die Integrationskordinatorin des Burgenlandkreises. Trotz erschwelter Bedingungen aufgrund der Covid-19-Pandemie legten die Gruppen wenige Monate später dem Oberbürgermeister der Stadt Weißenfels und dem Landrat des Burgenlandkreises einen Arbeitsvorschlag inklusive Umsetzungsempfehlungen vor.

Dieser Prozess befindet sich in der Entwicklung: Ab Mitte 2022 sollen die Organisationseinheiten ihre Arbeit aufnehmen. Auch die Entwicklungsgruppe wird sich in Zukunft dreimal jährlich treffen, um die nun erarbeiteten Einheiten kontinuierlich zu verbessern und an die Bedarfe anzupassen.

Begegnung und Beratung: Das Neustadtbüro

Im Rahmen des Weiterentwicklungsprozesses von Land.Zuhause.Zukunft wurde ein neues Begegnungs- und Beratungskonzept für das Neustadtbüro, eine Anlaufstelle für alle Menschen im Quartier, entwickelt. Das Neustadtbüro existiert seit August 2018 und wurde durch die Stadtverwaltung als niedrigschwelliges Angebot für die Menschen vor Ort geschaffen. Hintergrund dafür waren Bürgerdialoge in der Neustadt. Eine Ehrenamtskoordination wird ab Mai 2022 ehrenamtlich engagierte Einzelpersonen und vereinzelte Initiativen (wie z. B. die Arbeitsgemeinschaft Neustadt oder migrantische Gruppen) zu einem Netzwerk zusammenbringen. Unter dem Motto „Draußen zusammenkommen – Unser Neustadtpark“ startet ein Projekt zur Begegnung. Im Rahmen des Weißenfelser Wegs (siehe oben) wurde auch das Konzept des Neustadtbüros umfassend neu gedacht und insbesondere die Zusammenarbeit mit weiteren Akteur:innen der Verwaltung gestärkt. Auch dieser Prozess ist nicht abgeschlossen: Derzeit wird ein Beratungsnetzwerk gesponnen und das Neustadtbüro soll sich hin zu einem Stadtteilzentrum entwickeln.

Das Büro soll perspektivisch durch aufsuchende Sozialarbeit unterstützt werden, um Kontakt zu Zugewanderten herzustellen. Hierfür arbeitet der Landkreis derzeit mit einem großen Träger daran, EU-Fördermittel zur Umsetzung der Maßnahme zu akquirieren.

Einblick 2

Aktive Zusammenarbeit zwischen kommunalen Verwaltungen und Unternehmen im Landkreis Börde

Autor: Mathias Weinrich

Die wirtschaftliche Effizienz im Bereich der Beschäftigungspolitik hat für die regional ansässigen Unternehmen im Landkreis Börde einen hohen Stellenwert. Einen positiven Synergieeffekt kann hier der Willkommensordner des Landkreises Börde erreichen. Diese Zusammenstellung wichtiger Informationen und Unterlagen ist aus dem Projekt „Willkommen im Landkreis Börde“ im Netzwerk Integration hervorgegangen und wird vom Betreuungskoordinator (BeKo) des Amtes für Soziales und Integration betreut. Der Willkommensordner kann als unterstützendes Hilfsinstrument Barrieren überwinden und Verbindungen schaffen, indem er Informationen zu den Themen Wohnen, Bildung, Ausbildung, Arbeit, Gesundheit, Freizeit und Finanzen in acht Sprachen bereitstellt. Dieser positive Effekt wird anhand der erfolgreichen Zusammenarbeit mit der Unternehmenslandschaft im Landkreis Börde sichtbar. Es ist gelungen, die Hermes Fulfilment GmbH als großes regionales Unternehmen im Landkreis für eine Zusammenarbeit zu gewinnen.

Die Hermes Fulfilment GmbH erhielt dafür insgesamt 60 Willkommensordner, die an die beim Unternehmen beschäftigten EU-Migrant:innen ausgehändigt wurden. Darüber hinaus wurden Informationsplakate hinsichtlich der in Haldensleben haupt- und ehrenamtlich bestehenden Beratungsstellen (digital und postalisch) zur Verfügung gestellt. Die Hermes Fulfilment GmbH erkannte das Potenzial des Willkommensordners sowie der Informationsplakate, möglichst viele im Unternehmen beschäftigte Zugewanderte ein Stück weit auf ihrem nicht immer leichten Weg der Integration zu unterstützen.

Die Zusammenarbeit zwischen der Koordinierungsstelle für Migration (KfM) des Landkreises Börde und der Hermes Fulfilment GmbH wird durch einen beständigen Dialog begleitet. Dabei steht die KfM mit ihrem fachlichen Know-how im Themenbereich der Integration von EU-Migrant:innen der Hermes Fulfilment GmbH als stetige Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die KfM hat einen Überblick über die für Flüchtlinge und Migrant:innen regional bestehende Angebotsvielfalt im Landkreis Börde. Sie stimmt Angebote bedarfsgerecht aufeinander ab, koordiniert, steuert und unterstützt Akteur:innen bei der Umsetzung von Projektideen.

Unter Einsatz der aus dem Programm Land.Zuhause.Zukunft erworbenen Kenntnisse besteht die Vision, weitere Unternehmen im Landkreis Börde für Kooperationen im Bereich der lokalen Integrationsarbeit zu gewinnen.

Vernetzung als Motor für passgenaue Integrationsangebote für EU-Migrant:innen im Schwalm-Eder-Kreis

Autorin: Adriana Reitz

Der Schwalm-Eder-Kreis ist der zweitgrößte Flächenlandkreis in Hessen und durch seine ländliche Struktur geprägt. Logistikunternehmen und die fleischverarbeitende Industrie finden dank einer neuen Autobahnanbindung attraktive Standorte vor. In den Städten und Gemeinden werden diese als Gewerbetreibende gerne gesehen. Da gerade im Niedriglohnssektor Mitarbeitende fehlen, werben die ansässigen Unternehmen EU-Migrant:innen aktiv an. Nicht alle EU-Migrant:innen kommen ausschließlich aufgrund ihrer Beschäftigung in den Schwalm-Eder-Kreis. Viele sehen hier auch die Chance auf ein besseres Leben.

„Die Bereitstellung von sozialem Wohnraum von den Kommunen, das ist derzeit das größte Problem. Unser Unternehmen ist in Hessen, Bayern und Baden-Württemberg ansässig. Die Wohnraumprobleme sind überall dieselben.“

(Arbeitgebende Person, Schwalm-Eder-Kreis)

Insbesondere den EU-Migrant:innen aus Bulgarien und Rumänien begegnet die nicht zugewanderte Bevölkerung zum Teil mit Skepsis. Hinzu kommt, dass Vorurteile gegenüber Roma und Sinti groß sind, und viele Rumän:innen fälschlicherweise von der nicht zugewanderten Lokalbevölkerung dafür gehalten werden.

Thematische Zusammenarbeit an Runden Tischen

Um den Zugang zu den im Landkreis lebenden EU-Migrant:innen zu fördern, ihre Integration zu unterstützen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt vor Ort zu stärken, ist die Vernetzung zwischen zentralen Akteur:innengruppen und Kooperations- und Vernetzungspartner:innen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. In diesem Zusammenhang wurden im Schwalm-Eder-Kreis zwei Runde Tische „EU-Zuwanderung“ gegründet, die seit 2017 regelmäßig zusammenkommen.

Ziel des Runden Tisches „Ordnungsrechtliche Maßnahmen“ ist die Koordination der Bekämpfung von Missbräuchen aller Art. Mitglieder der Runde sind Zollbeamte:innen, Bürgermeister:innen, Vertreter:innen der Sozialverwaltung, des Jobcenters, der Agentur für Arbeit, der Polizei sowie von Schulen, Schulamt, Kindergärten, Sprachkursträgern und Familienzentren. Darüber hinaus ist auch die politische Spitze in Person des Ersten Kreisbeigeordneten des Schwalm-Eder-Kreises am Runden Tisch beteiligt. Ein Ansatz, der im Rahmen des Runden Tisches zu ordnungsrechtlichen Maßnahmen auf den Weg gebracht wurde, war z. B. die Verschärfung von Wohnraumkontrollen in Unterkünften von EU-Migrant:innen durch das Bauamt. Hierdurch sollen EU-Migrant:innen vor Ausbeutung durch Vermieter:innen sowie vor unhaltbaren Wohnbedingungen geschützt werden. Ein Meilenstein der Zusammenarbeit war die Eindämmung prekärer Unterbringungs- und dubioser Vermietungspraktiken (z. B. massiv überhöhte Mieten).

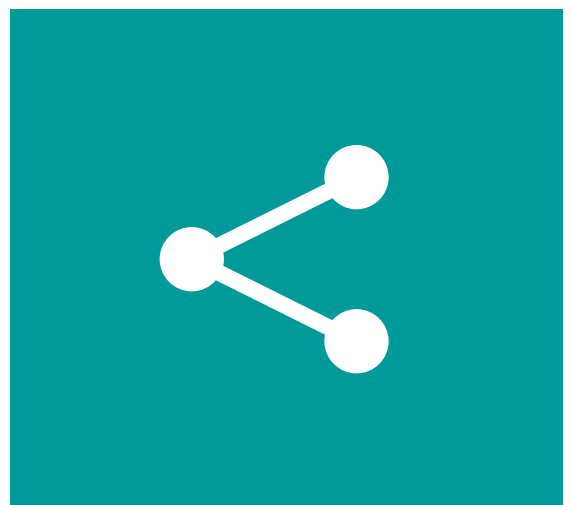
Der Runde Tisch „Integration“ dient der Koordination von Initiativen der Integrationsarbeit und -politik. Dazu gehört die Entwicklung von Sprach- und Alphabetisierungskursen sowie Kulturangeboten ebenso wie die Abstimmung von Ansätzen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und der Aktivierung von Selbstorganisation aufseiten von EU-Migrant:innen. Darüber hinaus werden im Rahmen dieses Runden Tisches Sozial- und Migrationsberatungsangebote, muttersprachliche Unterstützungsleistungen sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gesteuert. Der Runde Tisch ist eine Kooperation von Behörden, sozialen Trägern und Ehrenamtlichen. Die Mitglieder des Runden Tisches sind eng mit Vertreter:innen regionaler Glaubensgemeinschaften und Interessenverbänden vernetzt. Eine enge Zusammenarbeit besteht insbesondere mit dem Verband Deutscher Sinti und Roma in Darmstadt, z. B. bei Fortbildungsangeboten zu den Themen interkulturelle Akzeptanz und Antiziganismus. Diese richten sich an Mitarbeiter:innen der Kreisverwaltung, alle Akteur:innen der Runden Tische sowie weitere Interessierte.

Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen

Zusätzlich zu den zwei großen Runden Tischen wurden kleine Runde Tische in den Städten und Gemeinden des Schwalm-Eder-Kreises etabliert, die sich der Situation vor Ort widmen und so passgenaue Angebote entwickeln und die Akzeptanz der Lokalbevölkerung fördern können. Dieser Vernetzungsansatz bringt großen Gewinn, da sich alle Akteur:innen kennen und von allen Angeboten wissen. Vorhandene Angebote für EU-Migrant:innen können so kontinuierlich den Bedarfen vor Ort angepasst werden.

Niedrigschwellige Einbindung der Zielgruppen

Im Rahmen des Förderprogramms „Gemeinwesenarbeit“ der Hessischen Landesregierung hat der Schwalm-Eder-Kreis in den vergangenen Jahren sechs Projekte beantragt, fünf davon mit dem Schwerpunkt EU-Migration. Die Städte und Gemeinden mit einem besonders hohen Zuzug von EU-Migrant:innen besetzten in diesem Zusammenhang langfristig angelegte Gemeinwesen-Sozialarbeiter:innenstellen teilweise mit rumänischen Muttersprachler:innen. Diese fanden schnell einen guten und vertrauensvollen Zugang zu neuzugezogenen Rumän:innen. Inzwischen agieren sie als Multiplikator:innen und vertreten die Zielgruppe an den Runden Tischen. So rücken die dem Prozess im Schwalm-Eder-Kreis zugrunde liegenden Ziele näher: die Verbesserung der Lebenslagen zugewanderter Menschen sowie die Verhinderung von Ausgrenzung und Armut von EU-Migrant:innen.



Einblick 3

Ergebnisse der Stakeholder-Gesprächsrunde im Landkreis Dahme-Spreewald

In einer Gesprächsrunde kamen Vertreter:innen von Behörden, Integrationsprojekten und lokaler Wirtschaft im Landkreis Dahme-Spreewald zusammen, um sich über Herausforderungen, Potenziale und Lösungsansätze auszutauschen. Nachfolgend sind die Ergebnisse zusammengefasst.

Ansatz: Gruppenspezifisch agieren

„Wir müssen einen geteilten Blick auf EU-Migration haben.“

(Swantje Rosenboom, Koordinatorin des Projektes *LDS integriert* im Landkreis Dahme-Spreewald)

EU-Migrant:innen haben andere Bedarfe als Drittstaatsangehörige und Personen aus dem Rechtskreis Flucht und Asyl. Doch die Gruppe der EU-Migrant:innen ist ebenfalls heterogen. Integrations- und Beratungsangebote müssen deshalb einerseits bedarfssensibel konzipiert sein. Andererseits müssen vorhandene Beratungsangebote auch für EU-Migrant:innen offenstehen und dieser Zielgruppe kommuniziert werden.

Ansatz: Bedarfsgerechte Sprachangebote gemeinsam mit Arbeitgeber:innen konzipieren

„Über Sprache gelingt die Integration – das gilt für alle Migrant:innengruppen.“

(Björn Lorenz, Mitarbeiter der Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald)

Kostenfreie oder kostenreduzierte Sprachkursangebote für Arbeitnehmende, insbesondere für Beschäftigte im Schichtbetrieb, sind unerlässlich, um den Bedarfen von EU-Migrant:innen gerecht zu werden. Diese Angebote müssten seitens der Unternehmen finanziell, organisatorisch und durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten gefördert werden und an die Bedingungen des Arbeitsalltags der Zielgruppe angepasst sein. Darüber hinaus könnten andere Optionen wie ein kostenloser Sprach-App-Zugang für alle Mitarbeitenden Erfolg versprechen, da sie zeitlich flexibel genutzt werden können.

Ansatz: Ansprechpersonen mit Sprachkompetenz einbinden und muttersprachliche Informationen bereitstellen

„Wir haben zum Beispiel den Ansatz, bestimmte Schlüsselpositionen im Unternehmen mit Leuten zu besetzen, die die gleiche Muttersprache sprechen wie die anderen Beschäftigten.“

(Dirk Ditsche, Betriebsleiter Edeka Mittenwalde im Landkreis Dahme-Spreewald)

„Es braucht Informationen in unterschiedlichen Sprachen, damit Informationen in Muttersprache weitergegeben werden können.“

(Viola Funke, Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit, Regionalstelle Cottbus)

Ein guter Ansatz ist die Besetzung von Schlüsselpositionen in Unternehmen und Verwaltungen mit mehrsprachigen Personen, die als Kontakt- und Ansprechpersonen für zugewanderte Mitarbeitende sowie ihre Arbeitgebenden fungieren.

Ansatz: Dialogkultur mit Zeitarbeitsfirmen aufbauen

„Wie erreicht man die Zielgruppe? Über Zeitarbeitsfirmen, auf die die Agentur für Arbeit aber keinen Zugriff hat.“

(Antje Jahn, Beauftragte für Migration und Integration im Landkreis Dahme-Spreewald)

Der Kontakt zu Zeitarbeitsfirmen ist erforderlich, um deren Beschäftigte zu erreichen. In diesem Bereich fehlt es jedoch bislang an Konzepten und Zugriffsmöglichkeiten. Es braucht politischen Willen, um die Zeitarbeitsfirmen mit Blick auf die soziale Teilhabe ihrer Beschäftigten mehr in die Verantwortung zu nehmen.

Ansatz: Multiplikator:innenrunde gründen

„Wir brauchen eigentlich eine Zusammenarbeit von Städten, Gemeinden, Schulen, Behörden, VHS, Arbeitgebern, Ehrenamt. Die müssen alle regelmäßig mit an den Tisch gesetzt werden.“

(Björn Lorenz, Mitarbeiter der Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald)

Ein regelmäßiger Austausch zwischen allen Integrationsakteur:innen und Arbeitgebenden im Landkreis kann gemeinsame Strategien anstoßen und die Potenziale und Herausforderungen der einzelnen Akteur:innen verdeutlichen. Informationen über vorhandene Angebote und darüber hinausgehende Bedarfe können so allen relevanten Akteur:innen zur Verfügung gestellt und Reibungsverluste minimiert werden.

Ansatz: „Welcome Center“ für alle Zugewanderten etablieren

„Wir sollten das große Ganze denken. Wenn alles Behördliche geklärt ist, muss es eine Anlaufstelle geben, die die Integration fördert und berät.“

(Antje Jahn, Beauftragte für Migration und Integration im Landkreis Dahme-Spreewald)

Es braucht eine Koordinations- und Anlaufstelle für EU-Migrant:innen im Landkreis, die über rechtliche Fragen hinaus berät und bei Alltagsherausforderungen unterstützt. Das geplante „Welcome Center“ im Landkreis Dahme-Spreewald, für das im Rahmen von Land.Zuhause.Zukunft ein Grundlagenkonzept erarbeitet wurde, soll Zugewanderte – unabhängig von Herkunftsland und Rechtskreis – vollumfänglich und bedarfsgerecht zu Integrationsangeboten beraten. Dabei soll es mit Arbeitgebenden, Schulen, Kindertagesstätten, Behörden und dem Ehrenamt zusammenarbeiten.



Empfehlungen für eine aktive lokale Integration von EU-Migrant:innen in ländlichen Räumen

Es braucht einen Paradigmenwechsel in Bezug auf EU-Migration – von der rein arbeitsmarktfokussierten Perspektive hin zu einem ganzheitlichen Ansatz, der EU-Migrant:innen als Mitglieder lokaler Gemeinschaften begreift und als solche anspricht. Arbeit ist nicht alles. EU-Migrant:innen müssen an allen gesellschaftlichen Systemen teilhaben können. Denn Integration umfasst gleichermaßen strukturelle, kulturelle und soziale Dimensionen und muss gesamtgesellschaftlich ausgerichtet sein, d. h. alle Mitglieder der Gemeinschaft einschließen. Während die Rahmenbedingungen gelingender Integration auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene geschaffen werden, zeigt sich, dass auch ländliche Kommunen umfassende Handlungsoptionen im Bereich der Integration von EU-Migrant:innen haben. Daraus ergibt sich ein wichtiger Gestaltungsauftrag für kommunale Akteur:innen. Dieser soll anhand der folgenden Handlungsempfehlungen konkretisiert werden.

Auf den Weg machen! EU-Migrant:innen vor Ort aufsuchen

EU-Migrant:innen haben in der Regel wenig Kontakt zu Behörden, insbesondere zur Ausländerbehörde. Wo EU-Bürger:innen leben und arbeiten, zur Schule gehen, in Ausbildung oder in Vereinen engagiert sind, ist vielen Kommunalverwaltungen unbekannt. Um EU-Migrant:innen als Zielgruppe von Integrationsangeboten zu erreichen, ist der Weg über die Arbeitgeber:innen im Landkreis daher unerlässlich. Das bedeutet auch, eine Dialogkultur mit Zeitarbeitsfirmen aufzubauen, die EU-Migrant:innen an lokale Betriebe und Firmen vermitteln. Um eine Zusammenarbeit mit Wirtschaftsakteur:innen anzubahnen, ist es zentral, den Mehrwert der Teilhabe und Integration von EU-Migrant:innen vor Ort aufzuzeigen. Hier sind politischer Wille und ein koordiniertes Zusammenwirken lokaler Akteur:innen, darunter Behörden ebenso wie Wohlfahrtsverbände und Arbeitgeber:innen gefragt.

Schlüsselinstitutionen sind darüber hinaus Schulen und Kindergärten, über die sowohl zugewanderte als auch nicht zugewanderte Eltern und Kinder erreicht werden können. Gleiches gilt für Religionsgemeinschaften und Vereine, die in Kontakt zu EU-Migrant:innen stehen. Diese Akteur:innen-Gruppen als Partner:innen zu gewinnen, ist ein wichtiger Schritt. Zugleich müssen Informationen über Integrationsangebote an Alltagsorten wie Supermärkten oder Banken niedrigschwellig, d. h. auch mehrsprachig, verfügbar sein. Ein effektives System für die erstmalige Kontaktaufnahme zu zugewanderten EU-Migrant:innen wäre unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben eine gute Basis für die weitere Integrationsarbeit. Denkbar wäre ein entsprechendes Anschreiben in der jeweiligen Muttersprache.¹⁷

Persönliche Begegnungen sind ein Schlüsselfaktor für einen vertrauensvollen Austausch. Dafür braucht es jedoch Begegnungsgelegenheiten wie Freizeitangebote oder dezentral organisierte Veranstaltungen. Vorhandene Strukturen bzw. Begegnungsorte wie Vereinsheime können hierfür gut genutzt werden. Wichtig bei alledem ist die aufsuchende Kontaktaufnahme, die EU-Migrant:innen proaktiv anspricht und sie dort erreicht, wo sie leben und arbeiten. Unerlässlich ist es dabei, EU-Migrant:innen zu identifizieren, die als Multiplikator:innen an ihrem Arbeitsort oder Lebensumfeld dienen können, indem sie Informationen über Angebote und Beteiligungsmöglichkeiten an andere Zugewanderte weitergeben.

17 Siehe hierzu auch die Empfehlungen der Studie „Vernetzte Daten, vernetzte Behörden? Datenmanagement, Datenschutz und Kooperation in der lokalen Integrationsarbeit“ (Kühn und Gluns 2022).

Zur Sprache kommen! Sprachliche Hürden abbauen und Austausch fördern

Der Zugang zu Deutschlernangeboten ist auch für EU-Migrant:innen essenziell. Denn Austausch ist das Fundament, um Zugewanderte einerseits in die lokale Gemeinschaft einzubinden und andererseits Informationen über ihre Bedarfe hinsichtlich der Lebens- und Arbeitssituation zu erhalten. Insbesondere ist das Angebot von Sprachkursen am Arbeitsort z. B. für im Schichtbetrieb Beschäftigte ein wichtiger Bestandteil des Integrationsprozesses.

Auch die muttersprachliche Ansprache ermöglicht einen Austausch. Solange vielerorts Schlüsselstellen in Verwaltung oder Unternehmen nicht mit qualifizierten muttersprachlichen bzw. mehrsprachigen Fachkräften besetzt sind, bietet sich der Einsatz von Sprachmittlern an, die in diesem Kontext als Multiplikator:innen in unterschiedliche Communities hineinwirken können.

Alle an einen Tisch! Akteur:innen in vielfältigen Netzwerken zusammenbringen

Für den Zugang zu EU-Migrant:innen, die Erhebung ihrer Bedarfe und die Konzeption zielgruppenorientierter Angebote für die unterschiedlichen Gruppen – von Hochqualifizierten über Tagespendler:innen bis hin zu Arbeitnehmenden im Niedriglohnsektor, EU-Migrant:innen mit langfristiger Bleibeperspektive ebenso wie solche mit temporären Aufenthaltsabsichten – ist es zentral, alle relevanten Akteur:innen ausfindig zu machen und in Netzwerken zusammenzubringen. Dabei ist es unerlässlich, die Zielgruppe(n) in ihrer Diversität selbst einzubinden. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass EU-Migrant:innen selbst über ihre Integrationswege bestimmen können. Darüber hinaus sind ehrenamtlich Engagierte, die in unmittelbarem Kontakt zur Zielgruppe stehen, ebenso wie Vertreter:innen der oben genannten Institutionen einzubeziehen.

Wichtig ist dabei, zunächst ein gemeinsames Verständnis der Herausforderungen und Ziele in der eigenen Kommune zu erarbeiten, um darauf aufbauend Maßnahmen und konkrete Schritte zu definieren, die die Besonderheiten und Konstellationen vor Ort berücksichtigen. Vielfältige Problemlagen im Abgleich mit unterschiedlichen Akteur:innengruppen zu priorisieren, ist ein Aushandlungsprozess zwischen Integrationsakteur:innen, EU-Migrant:innen, Arbeitgebenden und Zivilgesellschaft.

Beispiele für in Netzwerken koordinierte Maßnahmen sind die Finanzierung oder Bereitstellung von Räumlichkeiten für Sprachkurse durch Unternehmen, die gemeinsame Konzeption von Sprachkursangeboten, die auf die Arbeitszeiten der Sprachkursteilnehmenden abgestimmt sind, oder die Organisation von Sprachmittlungsangeboten für bestehende Beratungsangebote. Darüber hinaus können gemeinsam Wohnverhältnisse verbessert und neuer Wohnraum geschaffen werden.

Rückendeckung der Politik sichern! Politische Entscheidungsträger:innen frühzeitig einbinden

Ansätze zur Integration von EU-Migrant:innen haben größere Erfolgchancen, wenn sie durch die Verwaltungsspitzen der Kreisverwaltung sowie der kreisangehörigen Kommunen Unterstützung erfahren. Um politische Akteur:innen für die Bedarfe von EU-Migrant:innen zu sensibilisieren, müssen diese frühzeitig und aktiv in Prozesse einbezogen werden. Nur dann sind sie in der Lage, die Entwicklungsprozesse zu bewerten und gezielt zu unterstützen. Hierfür müssen zentrale Akteur:innen davon überzeugt werden, dass EU-Migrant:innen Teil der lokalen Gesellschaft sind – und sogar Teil der lokalen wahlberechtigten Bevölkerung – und damit von Relevanz für viele lokalpolitische Entscheidungen.

So ist es z. B. im Landkreis Oldenburg gelungen, Bürgermeister:innen und Geschäftsführer:innen großer lokaler Unternehmen an einen Tisch zu bringen, um gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten für die Integration von EU-Migrant:innen zu suchen. Die Maßnahmen, die in diesem Kreis – in einem durchaus aufwendigen Prozess – entwickelt werden, haben durch die hochrangige Rückendeckung gute Aussichten auf eine erfolgreiche Umsetzung.

Um politische Entscheidungsträger:innen für Projekte und Prozesse zu gewinnen, die auf die Integration von EU-Migrant:innen abzielen, ist es zudem ratsam, die eigenen Ziele an lokale Narrative anzuschließen, d. h. einen Bezug zu lokalen Debatten, Werten oder Projekten herzustellen. Dies kann die Einrichtung eines neuen Industriegebiets, die Stärkung der Kommune als Tourismusziel oder auch die Förderung bezahlbaren Wohnraums sein. Wichtig ist auch hier der gesamtgesellschaftliche Fokus: Wirtschaftsförderung und Wohnraum sind Themen, die alle Mitglieder einer Gemeinschaft betreffen – so auch EU-Migrant:innen, die z. B. in der Tourismus- oder Baubranche arbeiten.

Keine Angst vor Veränderungen! Evaluation und Anpassungsbedarfe mitdenken

Auch langfristig angelegte Projekte, Strategien und Prozesse müssen fortwährend evaluiert und angepasst werden. Um diese Anpassungsbedarfe schnellstmöglich zu erheben und ihnen begegnen zu können, ist es wichtig, Reflexions- und Evaluationsphasen für Maßnahmen ebenso wie für Strategien einzuplanen.

Im Falle der EU-Migrant:innen bedeutet das beispielsweise, dass sich Integrationsangebote mit den vor Ort lebenden Personen und ihren Lebensbedingungen wandeln müssen: Wenn die Fluktuation von EU-Migrant:innen hoch ist, ist es nicht sinnvoll, langfristig angelegte Angebote vorzuhalten, die einen jahrelangen Aufenthalt in der Kommune voraussetzen. Sprachkurse wie „Deutsch im Alltag“ sind hingegen wirkungsvolle Instrumente, die eine Basis für mehr Austausch und Begegnung schaffen können. Derartige Angebote müssen an die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Migrant:innen angepasst sein, um den oben genannten Ausschluss durch Arbeit zu vermeiden.

Diese Phasen zur Reflexion bestehender Angebote sollten inklusiv und partizipativ gestaltet sein und allen Akteur:innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft ebenso wie Bürger:innen und Zugewanderten die Möglichkeit bieten, sich einzubringen. Reflexionsprozesse müssen ergebnisoffen und niedrigschwellig angelegt sein, d. h. nicht darauf abzielen, ideale Maßnahmen zu konzipieren, sondern gemeinsame Handlungsoptionen zu erarbeiten. Die Rahmenbedingungen für einen ergebnisoffenen Austausch aller Akteur:innen zu schaffen, ist die Grundvoraussetzung für eine akteurs- und institutionsübergreifende Zusammenarbeit.

Das Rad nicht neu erfinden! Angebote zielgruppenübergreifend ausweiten

Viele Kommunen verfügen bereits über ein vielfältiges Portfolio von Integrations- und Beratungsangeboten für Zugewanderte, insbesondere für Geflüchtete. Auch EU-Migrant:innen könnten von vielen dieser Angebote profitieren. Anstatt Parallelstrukturen für diese Zielgruppe zu etablieren, sollten bestehende Strukturen wann immer möglich für EU-Migrant:innen geöffnet werden. Implementiert eine Kommune ein Integrationskonzept, kann in einem ersten Schritt geprüft werden, welche Maßnahmen auch für EU-Migrant:innen anschlussfähig und attraktiv sind. Liegt (noch) kein Integrationskonzept vor, sollten Integrationsakteur:innen aufmerksam reflektieren, wo sich übergreifende Bedarfe auftun, und Integrationsmaßnahmen so planen, dass sie möglichst vielen unterschiedlichen Zielgruppen zugutekommen – auch nicht zugewanderten Menschen.

Divers kommunizieren! Medien- und Öffentlichkeitsarbeit gezielt einsetzen

EU-Migrant:innen insbesondere aus südosteuropäischen Ländern sehen sich häufig mit Vorurteilen und Fehlannahmen seitens der nicht zugewanderten Lokalbevölkerung konfrontiert. Ein zentraler Schritt, um diesen Wahrnehmungen und Einschätzungen entgegenzutreten, ist das Ermöglichen von Alltagsbegegnungen. Darüber hinaus ist jedoch auch eine gezielte Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wichtig, um die Lebensrealitäten unterschiedlicher Gruppen von EU-Migrant:innen sichtbar zu machen und zugleich faktenbasierte Aussagen in die emotional aufgeladene Debatte um EU-Migration einzubringen.

Denkstrukturen aufzubrechen und Vorurteile zu entkräften, ist ein langwieriger Prozess. Er erfordert neben einer konsistenten, engagierten Öffentlichkeitsarbeit, die Themen wie transkulturelles Verständnis und Antirassismus fördert, auch ein aktives positives (Re-)Framing der Debatten um EU-Migration auf allen Ebenen. Doch das Engagement lohnt sich: Eine mobilisierte Öffentlichkeit hat das Potenzial, politischen Druck zu erzeugen und Handlungsoptionen zu ermöglichen. Gelingen kann dies z. B. durch Erzählungen lokaler Erfolgsgeschichten, die Persönlichkeiten mit und ohne Migrationsgeschichte vorstellen und ihre Errungenschaften für die lokale Gesellschaft in den Mittelpunkt stellen. Wichtig ist auch in der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, verbindende Elemente zwischen nicht zugewandelter Bevölkerung und EU-Migrant:innen zu betonen. Dies können z. B. gemeinsame Bedarfe wie bezahlbarer Wohnraum sein. Auch in der sprachlichen Ausgestaltung der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit ist dieses verbindende Element wichtig, um eine ausgrenzende „Wir und die“-Rhetorik zu vermeiden.

Zuletzt ist es auch mit Blick auf die lokal fokussierte Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wichtig, die Problemlagen, Debatten und Bedürfnisse vor Ort gut zu kennen, um daran strategisch Informationen und Berichte anzuknüpfen.





Infobox 2

Ideen für Arbeitgeber:innen

Sollen Fachkräfte gewonnen, vakante Stellen dauerhaft besetzt, eine hohe Fluktuation unter den beschäftigten EU-Migrant:innen verhindert und ein konstruktives Arbeitsklima geschaffen werden, gilt es, die soziale Teilhabe von EU-Migrant:innen vor Ort zu stärken. Hierzu können auch Arbeitgebende als Integrationsakteur:innen einen Beitrag leisten.

1. Beratungs- und Informationsangebote – auch für EU-Migrant:innen – gibt es bereits in vielen Kommunen. Daher ist die Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Integrationsakteur:innen im Landkreis förderlich, um auf Vorhandenes zurückgreifen zu können, Expertisen einzuholen und gemeinsam neue Wege zu gehen.¹⁸
2. Ein erster Schritt kann die Bereitstellung von mehrsprachigen Informationen zu kommunalen Beratungs- und Freizeitangeboten sein. Diese können bei den zuständigen kommunalen Integrationsbeauftragten, Beratungsstellen oder zivilgesellschaftlichen Akteur:innen angefragt und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden.
3. Der Austausch zwischen Arbeitgeber:innen und den im Unternehmen beschäftigten EU-Migrant:innen ist zudem zentral, um einerseits Wertschätzung zu signalisieren und andererseits Bedarfe in Erfahrung zu bringen. Dies ist als ein Prozess des „Voneinander-übereinander-Lernens“ zu verstehen und anzugehen.
4. Begegnungs- und Austauschgelegenheiten beschränken sich nicht allein auf den Arbeitsort. Auch der Kontakt zur Lokalbevölkerung bzw. zur gesamten Belegschaft sollte ermutigt und gefördert werden – z. B. durch die Koordination gemeinschaftlicher Freizeitaktivitäten wie Sportwettbewerbe für Mitarbeiter:innen, gemeinsame Ausflüge zu Sehenswürdigkeiten der Region oder Austauschformate beim gemeinsamen Mittagessen. Dabei sind auch die Familienangehörigen der beschäftigten EU-Migrant:innen mitzudenken.
5. Interaktion erfordert eine gemeinsame Sprache. Arbeitnehmer:innen sind jedoch häufig nicht in der Lage, einen Sprachkurs mit ihrem Berufsalltag zu vereinbaren. Hier können betriebliche Sprachkursangebote helfen, die beispielsweise an den Schichtbetrieb angepasst sind.

¹⁸ Siehe hierzu auch die Empfehlungen von Schammann et al. (2021: 28 f.).

Literaturverzeichnis

Absenger, Nadine; Blank, Florian (2015): Die Grenzen von Freizügigkeit und Solidarität – Der Ausschluss von EU-Bürgern aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. In: WSI-Mitteilungen 68 (5), S. 355–364.
 DOI: 10.5771/0342-300X-2015-5-355.

Baas, Timo (2019): Unionsbürgerinnen und -bürger in Deutschland. Eine Übersichtsstudie zu Vorteilen und Herausforderungen bei der Inanspruchnahme der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Hg. v. Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer.

BAMF (2022): EU-Bürger. Artikel Integration. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar unter <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/TeilnahmeKosten/EU-Buerger/eu-buerger-node.html>, zuletzt geprüft am 08.03.2022.

Becker, Paul (2021): EU Zugewanderte im deutschen Bildungssystem. In: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zu Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Partizipation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 109–149.

BMAS (2020): Zugang zu Sozialleistungen und Leistungsausnahmen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Europa-und-die-Welt/Europa/Arbeiten-innerhalb-der-EU/Mobilitaet-innerhalb-der-EU/zugang-zu-sozialleistungen-und-leistungsausnahmen.html>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

BMAS (2021a): Arbeitsausbeutung und Schwarzarbeit ein Ende setzen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/arbeitsausbeutung-und-schwarzarbeit-ein-ende-setzen.html>, zuletzt aktualisiert am 01.07.2021, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

BMAS (2021b): Deutsch-rumänische Zusammenarbeit für faire Arbeitsbedingungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/deutsch-rumaenische-zusammenarbeit-fuer-faire-arbeitsbedingungen.html>, zuletzt aktualisiert am 13.12.2021, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

BMF (2021): Pressemitteilung Bundesfinanzministerium – BMF, BMAS und DGB beschließen Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit. „Arbeitsausbeutung und Schwarzarbeit ein Ende setzen“. Bundesministerium der Finanzen. Online verfügbar unter <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2021/07/2021-07-01-schwarzarbeit-ein-ende-setzen.html#>, zuletzt aktualisiert am 01.07.2021, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

BMI (2014): Staatssekretärsausschuss: Kabinett beschließt Abschlussbericht. Kommunen werden entlastet – Schritte gegen Missbrauch der Freizügigkeit. Bundesministerium des Inneren und für Heimat. Online verfügbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2014/08/abschlussbericht-armutsmigration.html>, zuletzt aktualisiert am 27.08.2014, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

BPA (2016): Neue Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Pressemitteilung 165. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA). Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neue-gleichbehandlungsstelle-fuer-eu-arbeitnehmer-bei-der-beauftragten-der-bundesregierung-fuer-migration-fluechtlinge-und-integration-755336>, zuletzt aktualisiert am 23.05.2016, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Vallizadeh, Ehsan (2013): Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien: Arbeitsmigration oder Armutsmigration? In: IAB-Kurzbericht (16). Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/158410>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Über uns. Online verfügbar unter <https://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/+co+aad7ecc8-efae-11e1-8a24-00188b4dc422>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Deutscher Städtetag (2013): Positionspapier des Deutschen Städtetages zu den Fragen der Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien. Online verfügbar unter <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Positionspapier/Archiv/zuwanderung-rumaenien-bulgarien-positionspapier-2013.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Dubois, Maëlle; Lutz, Marie Lena (2021): Demografie der EU Zugewanderten in Deutschland. In: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zu Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Partizipation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 41–59. Online verfügbar unter https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor_EB_EU-Migration-nach-Deutschland_2021.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Dubois, Maëlle; Siegert, Wassili; Oswald, Anne von; Ziegler, Janine (2017): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderungsgruppen in Deutschland. Hg. v. IQ Fachstelle Einwanderung. Berlin (Working Paper, 02/2017). Online verfügbar unter https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_AI_Zuwanderungsgruppen_17-02-06_final.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Engler, Marcus; Weinmann, Martin (2015): EU-Migration nach Deutschland. Aktuelle Trends. Hg. v. Prof. Dr. Hans Stark. Französisches Institut für Internationale Beziehungen (Ifri). Paris (Note du Cerfa, 121). Online verfügbar unter https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/ndc_121_engler_weinmann_de_0.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Hg. v. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (40). Online verfügbar unter <https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

EU-Kommission (2021): EU citizens living in another Member State – statistical overview. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_citizens_living_in_another_Member_State_-_statistical_overview#Key_messages, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Fannrich-Lautenschläger, Isabel (2022): Prekäre Beschäftigung in Deutschland. Ausgrenzung durch Arbeit. Aus Kultur- und Sozialwissenschaften. Deutschlandradio. Köln. Online verfügbar unter <https://www.deutschlandfunk.de/prekaere-arbeit-fleischindustrie-online-handel-mindestlohn-100.html>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2020): Aktuelle Übersicht der Informations- und Beratungsangebote des Bundes für EU-Bürger/innen in Deutschland. Hg. v. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Bundeskanzleramt. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/1817678/1886394/ac7f04455072dbaaca0a7f476fa628ac/infotabelle-final-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 14.03.2022.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2021): MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland: Migrationsberatung in den sozialen Medien. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/experten/migrationsberatung-4-0>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Gluns, Danielle; Gramsch, Julia; Günther, Johanna (2021): Mitmachen, Mitgestalten, Mitbestimmen?! Kommunale Beteiligung von Zugewanderten in ländlichen Räumen. Hg. v. Robert Bosch Stiftung GmbH. Stuttgart (Kurz-Expertise). Online verfügbar unter <https://www.land-zuhause-zukunft.de/publikationen/kommunale-beteiligung-von-zugewanderten-in-laendlichen-raeumen-mitmachen-mitgestalten-mitbestimmen/>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Graf, Johannes (2020): Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Halbjahresbericht 2020. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 2). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/Freizuegigkeitsmonitoring/freizuegigkeitsmonitoring-halbjahresbericht-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Heckmann, Friedrich (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hemmer, Anna Lena (2022): Lernreise „Soziale Folgen der EU-Arbeitsmarktmigration im Weißenfelser Stadtteil Neustadt“. Online verfügbar unter <https://www.land-zuhause-zukunft.de/lernreisen/lernreise-soziale-folgen-der-eu-arbeitsmarktmigration-im-weissenfelser-stadtteil-neustadt/>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Kovacheva, Vesela; Cyrus, Norbert (2020): Zur Situation von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern aus Bulgarien, Rumänien und Polen in Deutschland. Literaturbericht im Rahmen der Studie „Ermittlung der Unterstützungsbedarfe von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in prekären Lebenslagen in Hamburg“. Hg. v. Diakonisches Werk Hamburg. Hamburg. Online verfügbar unter https://www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/.content/downloads/Fachbereiche/WD/Literatur_Studie-EU-Buerger_final.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Krings-Heckermeier, Marie Therese; Heckenroth, Meike; Heyn, Timo (2014): Zuwanderung – Armut – Wohnen. Anforderungen aus kommunaler und wohnungswirtschaftlicher Sicht. In: Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hg.): Zuwanderung, Armut, Verantwortung. Informationen zur Raumentwicklung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 557–570. Online verfügbar unter https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/izr/2014/6/Inhalt/DL_Kringsheckemeier_Heckenroth_Heyn.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Kühn, Boris; Gluns, Danielle (2022): Vernetzte Daten, vernetzte Behörden? Datenmanagement, Datenschutz und Kooperation in der lokalen Integrationsarbeit. Hg. v. Robert Bosch Stiftung GmbH. Stuttgart (Studie). Online verfügbar unter <https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/vernetzte-daten-vernetzte-behoerden>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Kurtenbach, Sebastian (2017): Armutszuwanderung und Stadtentwicklung. In: Uwe Altröck und Ronald Kunze (Hg.): Stadterneuerung und Armut. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 201–228. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-13418-1_9, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Kurtenbach, Sebastian; Bogumil, Jörg (2014): Armutszuwanderung aus Rumänien und Bulgarien – Möglichkeiten und Grenzen kommunalen Handelns. In: VM Verwaltung & Management 20 (4), S. 207–212. DOI: 10.5771/0947-9856-2014-4-207.

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Nationale EMN-Kontaktstelle und Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl. Nürnberg (Working Paper, 89). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=15, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Luig, Benjamin (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021. Hg. v. Initiative Faire Landarbeit. Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter <https://igbau.de/Binaries/Binary15315/InitiativeFaireLandarbeit-Bericht2020.pdf>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.) (2021): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zu Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Partizipation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Rat der EU (2020): Bessere Bedingungen für Saisonarbeitnehmer und andere mobile Arbeitskräfte: Rat verabschiedet Schlussfolgerungen. 664/20. (12.10.2020). Online verfügbar unter <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/10/12/improving-the-working-and-living-conditions-of-seasonal-and-other-mobile-workers-council-adopts-conclusions/>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Schammann, Hannes; Bürer, Miriam; Fick, Johanna; Gasch, Simone; Glorius, Birgit; Kordel, Stefan; Mehl, Peter; Meschter, Diana; Neumeier, Stefan; Osigus, Torsten; Schneider, Hanne; Spenger, David; Weidinger, Tobias; Younso, Christin (2021): Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Regionen. Befunde und Handlungsempfehlungen aus einem interdisziplinären Forschungsprojekt. Thünen-Institut für Ländliche Räume. Online verfügbar unter https://www.gefluechtete-in-laendlichen-raeumen.de/fileadmin/gilr/pdfs/ThuenenRatgeber6_Zukunft_Gefluechtete.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Schammann, Hannes; Bendel, Petra; Müller, Sandra; Ziegler, Franziska; Wittchen, Tobias (2020): Zwei Welten? Integrationspolitik in Stadt und Land. Unter Mitarbeit von Andrea Wegler und Christin Younso. Hg. v. Robert Bosch Stiftung GmbH. Online verfügbar unter https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2020-07/Studie_ZWEI-WELTEN_Integrationspolitik.pdf, zuletzt geprüft am 14.03.2022.

Schiefer, David (2021): Verdecktes Erwerbskräftepotenzial für Kommunen. Weltoffene Kommune. Online verfügbar unter https://www.weltoffene-kommune.de/magazin/familiennachzug_erwerbskraeftepotenzial, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Siegert, Wassili; Komitowski, Doritt; Daub, Lukas; Knoll, Julia (2021): Temporäre und zirkuläre Migration von EU-Bürger*innen in Deutschland. In: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zu Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Partizipation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 61–69. Online verfügbar unter https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor_EB_EU-Migration-nach-Deutschland_2021.pdf.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Skwarek, Agnieszka (2021): 24-Stunden-Betreuungskräfte. In: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zu Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Partizipation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 194–198. Online verfügbar unter https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor_EB_EU-Migration-nach-Deutschland_2021.pdf.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP). Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Statista (2022): Arbeitslosenquote von Ausländern in Deutschland von 2008 bis 2022. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/884964/umfrage/arbeitslosenquote-von-auslaendern-in-deutschland/>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Wiesbaden (Fachserie 1, Reihe 2.2). Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220207004.html>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021b): Migration 2020: Starker Rückgang der registrierten Zu- und Fortzüge. Nettozuwanderung im fünften Jahr in Folge rückläufig. Pressemitteilung Nr. 306 vom 29. Juni 2021. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21_306_12411.html, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Wolf, Carsten (2021): Erfolgsgeschichte statt „Armutszuwanderung“. Hg. v. Mediendienst Integration. Online verfügbar unter <https://mediendienst-integration.de/artikel/erfolgsgeschichte-statt-armutszuwanderung.html>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Gesetzestexte, Urteile und Verträge

Europäischer Gerichtshof, Rechtssache Dano C-333/13 (11.11.2014). Online verfügbar unter <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EF6725FA5CCE2833889802679B6765DF?text=&docid=159442&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1931385>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU) (30.07.2004). Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/freiz_gg_eu_2004/BJNR198600004.html, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (AuslPersGrSiuSHRegG) (22.12.2016). Online verfügbar unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s3155.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s3155.pdf%27%5D__1647333430002, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (22.12.2020). Fundstelle: Bundesgesetzblatt 2020 Teil I (67), S. 3334–3343. Online verfügbar unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl120s3334.pdf#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s3334.pdf%27%5D__1647178216581, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zu Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 128), S. 8–14. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054&from=DE>, zuletzt geprüft am 14.03.2022.

Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 158), S. 77–123. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 166), S. 1–123. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883&from=DE>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 141), S. 1–12. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=DE>, zuletzt geprüft am 13.03.2022.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Online verfügbar unter <https://www.aevv.de/aeuv/dritter-teil/titel-iv/kapitel-i/art-45.html>, zuletzt geprüft am 15.03.2022.

Impressum

Herausgegeben von der

Robert Bosch Stiftung GmbH
Heidehofstraße 31, 70184 Stuttgart
www.bosch-stiftung.de

Autorin*

Johanna Günther (Forschungsgruppe Migrationspolitik, Universität Hildesheim)

Dank

Die Autorin dankt allen interviewten und befragten Personen für ihre Zeit, ihr Vertrauen und die wertvollen Einblicke in ihre Arbeit. Ein herzliches Dankeschön richtet sich insbesondere an die Autorinnen der Land.Zuhause.Zukunft Landkreise, die ihre Ansätze zur Integration von EU Migrant:innen in dieser Kurz-Expertise vorstellen: Gabriele Ahrens-Voigt, Ute Frankenfeld, Anna Lena Hemmer, Katja Henze, Iwona Kischel, Adriana Reitz und Mathias Weinrich. Dank gebührt zudem all denjenigen Personen, die diese Kurz-Expertise durch ihr fachliches Feedback bereicherten. Zu nennen sind hier insbesondere Dominic Afscharian (Universität Tübingen), Dr. Danielle Gluns (Universität Hildesheim), Julia Lisa Gramsch (Universität Hildesheim), Markus Lux (Robert Bosch Stiftung), Dr. Holger Kolb (Sachverständigenrat für Integration und Migration), Sonja Reinhold (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg), Prof. Dr. Hannes Schammann (Universität Hildesheim), Lisa Veyhl (Robert Bosch Stiftung) und das Team der Migration Policy Research Group (Universität Hildesheim).

Lektorat

Wissenschaftslektorat Dr. Susanne Schuster, Lilienthal

Layout

siegel konzeption | gestaltung, Stuttgart

Druck

Königsdruck Printmedien, Berlin

Copyright

Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart
Alle Rechte vorbehalten
2022

* Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autorinnen und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Robert Bosch Stiftung wider.

Land.Zuhause.Zukunft – ein Programm der Robert Bosch Stiftung und der Universität Hildesheim

„Land.Zuhause.Zukunft – Integration und Teilhabe von Neuzuwanderern in ländlichen Räumen“ will erreichen, dass Neuzugewanderte ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft in ländlichen Räumen werden. Die aktive Gestaltung von Einwanderung ist eine Chance für Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft, attraktive Bleibeperspektiven für Zugewanderte zu schaffen. Ziel von Land.Zuhause.Zukunft ist es, ländliche Akteur:innen bei der Entwicklung innovativer Ansätze und Strategien in der Integrationspolitik zu unterstützen. Das Programm soll zudem die aktive Vernetzung aller teilnehmenden Kommunen untereinander sowie den Austausch über gute Praxis stärken. Darüber hinaus sollen politische Entscheidungsträger:innen auf Landes- und Bundesebene sowie kommunale Expert:innen für die Bedarfe, Herausforderungen und Ressourcen ländlicher Kommunen sensibilisiert werden. Das Programm will zudem erreichen, dass Neuzugewanderte in diesem Zusammenhang als wichtige Akteur:innen bei der Gestaltung einer offenen Integrationspolitik wahrgenommen werden und beteiligt sind.



www.land-zuhause-zukunft.de

Über die Forschungsgruppe Migrationspolitik an der Universität Hildesheim

Die Forschungsgruppe Migrationspolitik an der Universität Hildesheim befasst sich seit einigen Jahren mit der Gestaltung von Migration auf verschiedenen politischen Ebenen, mit einem besonderen Fokus auf migrationspolitischen Gestaltungsspielräumen von Städten, Gemeinden und Landkreisen. Sie verfügt über Netzwerke mit verschiedenen Akteur:innen aus der Praxis sowie über langjährige Kontakte zu verschiedenen Institutionen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene. Die Forschungs- und Transferstelle Migrationspolitik stellt dabei die Schnittstelle der Forschungsgruppe Migrationspolitik zwischen Wissenschaft und Praxis dar. Hier ist auch das Programmbüro von Land.Zuhause.Zukunft angesiedelt.

www.uni-hildesheim.de/migrationspolitik

Über die Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung GmbH gehört zu den großen, unternehmensverbundenen Stiftungen in Europa. Sie arbeitet in den Fördergebieten Gesundheit, Bildung und Globale Fragen. Mit ihrer gemeinnützigen Tätigkeit trägt sie zur Entwicklung tragfähiger Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bei. Dazu setzt sie eigene Projekte um, geht Allianzen mit Partner:innen ein und fördert Initiativen Dritter. Seit ihrer Gründung 1964 hat die Robert Bosch Stiftung rund 1,9 Milliarden Euro für ihre gemeinnützige Arbeit ausgegeben.

www.bosch-stiftung.de

www.bosch-stiftung.de

